

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



الحماية القانونية للعامل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (ماستر مهني).

تحت إشراف الأستاذ:

✓ بن الطيبي مبارك.

إعداد الطالبين:

✓ نواري طارق.

✓ قسيموري سمير.

لجنة المناقشة

| الاسم و اللقب | الجامعة | الصفة |
|-------------------|-------------|--------------|
| اقصاصي عبد القادر | جامعة ادرار | رئيسا |
| بن الطيبي مبارك | جامعة ادرار | مشرفا و مقرا |
| حاج سودي فحّد | جامعة ادرار | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2017م - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نشكر الله العظيم و نحمده على توفيقه لنا.

نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة و العون ولم
يبخل علينا في انجاز هذا العمل من قريب او بعيد .

شكرنا للأستاذ الفاضل المشرف على هذه المذكرة
الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه الاستاذ

بن الطيبي مبارك.

ونشكر عمال الضمان الاجتماعي الذين وفرو لنا
معلومات قيمة ساهمت في انجاز هذا العمل.

اللهم لك الحمد

مقدمة

مع ازدهار المذهب الفردي و سيادة مبدأ سلطان الإرادة الذي يقرر الحرية التعاقدية أي حرية الأفراد في تنظيم علاقتهم القانونية بدأ الخل يظهر جليا في مجالات علاقات العمل إلى تجمع بين من بيده رأس المال و هو رب العمل ومن يسعى للحصول على رزقه تحت أي ظروف و هو العامل فكان استغلال أصحاب العمل للعمال وفرض شروط مجحفة يضطر العامل لقبولها و لم تكن و سائل الحماية الفردية المتمثلة في قواعد المسؤولية المدنية بعناصرها الثلاثة (الخطأ-الضرر -العلاقة السببية) كافية لتحقيق حماية العامل و يرجع ذلك للعواقب التي كانت تواجه العامل في سبيل إثبات توافر عناصر المسؤولية المدنية في جانب رب العمل و التي تجعل الإثبات شبه مستحيلة و يعنى هذا ان قواعد المسؤولية المدنية كأنها تكفل حماية صاحب العمل و ليس العامل لان صعوبة الإثبات كانت تمكن رب العمل دائما من الآفلات من المسؤولية ،وفي ظل عجز المسؤولية المدنية عن توفير الأمان الحقيقي للعامل كان لابد من البحث عن وسائل أخرى تحقق له الحماية .

وإذا كان العمل المستغل قد وفر لأصحابه حدا معيناً من الأمان الاقتصادي والاجتماعي فان العمل التابع كان مجالاً للعبودية لاستغلال الطبقة العاملة خاصة في ظل الثورة الصناعية وما واكبها من مبادئ الحرية الاقتصادية و القانونية حيث اختل التوازن في العلاقة بين العامل ورب العمل و انحصر دور العامل في مجرد الإذعان لشروط رب العمل فكان الأجر ضئيلاً و العمل طويلاً في مدته وقاس في ظروفه .وهكذا تدهورت حال الطبقة العاملة و أدت إلى شعور العامل بالظلم إلى تفجير صراعات بينهم و بين أصحاب العمل خاصة بعد نجاح العمال في توحيد صفوفهم و التكتل للدفاع عن مصالحهم و كان ذلك بظهور نقابات التي كان لها دور هام في تحسين أحوال العمال و منحهم مزيداً من الحقوق و تدخل المشرع في مختلف الدول لحماية العمال تحت تأثير الأفكار الاجتماعية التي دعت إلى مثل هذا التدخل من جهة و تحت ضغط الطبقة العاملة .

صدرت نتيجة لذلك سلسلة طويلة من التشريعات تناولت تنظيم علاقة العمل الفردية والجماعية والنزعات العمالية وحماية مصلحة العمال وهذه التشريعات هي التي كونت من بعد قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية الذي يعطى للعامل نوع من الحماية نتيجة للمخاطر التي يوجهها أثناء عمله كالموت والمرض والعجز عن العمل والشيخوخة وأمراض المهنة وغيرها من إصابات العمل. ومن هنا يقوم الإشكال حول كيفية حماية العامل منذ بداية علاقته في إطار علاقة العمل و ماذا وفرت القوانين والتشريعات الحماية الكافية للعامل في إطار الضمان الاجتماعي ؟

وكان سبب اختيارنا لهذا الموضوع هو راجع للأهمية التي تكتسبها علاقة العمل منذ نشؤها بين العامل و رب العمل وما نتج عنها من حماية قانونية للعامل خلال مساره المهني و كيفية تعويضه عن الأضرار التي تلحق به خلال تأدية لعمله سواء في شخصه أو من هم تحت رعايته .

ومن خلال بحثنا هذا سنتطرق إلى الحماية القانونية للعامل في ضوء القوانين السارية لعلاقة العمل في التشريع الجزائري وكذلك حماية العامل في إطار قانون الضمان الاجتماعي منهجين المنهج التحليلي محاولين من خلاله التطرق إلى النصوص القانونية المتعلقة بعلاقة العمل قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل و المتمم ، والقانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

حيث قسمنا هذا البحث إلى فصلين الأول تطرقنا فيه إلى الحماية القانونية للعامل في إطار علاقة العمل و الفصل الثاني الحماية القانونية للعامل في إطار قانون الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول

الحماية القانونية للعامل
في إطار علاقة العمل

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل أثناء قيام علاقة العمل

تقع على عاتق العامل بمجرد إبرامه لعقد العمل التزامات عدة أهمها التزامه بالامتثال لأوامر صاحب العمل وبنشأ عنها رابطة تبعية بين العامل و صاحب العمل فالعامل يخضع لإشراف صاحب العمل و تحت إدارته و تعليماته المتعلقة بالعمل الذي يدخل في وظيفته فما هي الطبيعة القانونية لعلاقة العمل و نضامها القانوني.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل

يمكن التمييز بصدد الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بين نظريتين تقليدية و حديثة

الفرع الأول: النظرية التقليدية

هي في الأساس نظرية رأسمالية تنظر إلى عنصر العمل باعتباره "سلعة" يمكن أن تكون محلا للتعاقد، و بالتالي إمكانية أن تكون محل إيجار، وفق ما يعرف بعقد إيجار الخدمات، و بناء على مبدأ الحرية التعاقدية، مما يبعد هذا النوع من العقود من مجال التدخل التنظيمي، حسب هذه النظرية فان العامل بارتضائه الارتباط بعقد العمل ارتضي ان يضع نشاطه تحت أمر صاحب العمل و إدارته و من تم يعتبر النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم ملحقا بعقد العمل الفردي و اتفق عليه العامل ضمنا و شاع هذا الاتجاه في ضل النظام الرأسمالي الذي منح صاحب العمل حرية واسعة في إنشاء علاقة العمل و تنظيمها و إنهاؤها¹

الفرع الثاني: النظرية الحديثة

و هي نظرية اجتماعية تستجيب أكثر للطابع الاجتماعي لعلاقة العمل، و لبعدها الإنساني، مما يفترض معه تدخل الدولة قانونيا لأجل ضمان تحقيق علاقات العمل عموما لأهدافها الاجتماعية، و ضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة و العمال من جهة ثانية، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال إقرار الكثير من النصوص التي تدعم مركز العمال في علاقة العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي، شروط الصحة

1- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، دار الحامد للنشر و التوزيع، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر الطبعة الاولى

و الأمن داخل مقرات العمل، حظر تشغيل الأطفال و النساء في أعمال خطيرة إلى غيرها من الأحكام ذات البعد لاجتماعي.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني لعلاقات العمل

يتضمن بالخصوص بيان مراحل انعقاد عقد العمل، ثم سريانها.

الفرع الأول: انعقاد علاقة العمل: إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: مرحلة التجريب ثم مرحلة الترسيم.

أولاً: مرحلة التجريب

تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، و قد نظمت المادة من قانون 90-11¹ هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهراً، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 120 من قانون 90-11، كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، و مدى ملائمة المهام الموكلة له لمؤهلاته و استعداداته، وعلى هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، و خلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد بات.

ثانياً: فترة الترسيم:

بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائياً، بما يمكن العامل من التمتع بكسب الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، و الحق في الترقية²

1- قانون 90/11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25-04-1990

2- بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية جسور للنشر والتوزيع العجبية الجزائر طبعة 1 2006 ص70

الفرع الثاني: سريان علاقة العمل

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: العمل الفعلي، و الانقطاع.

أولاً: وضعية العمل الفعلي:

و هي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل و قيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح و التعويضات والحق في الترقية.

ثانياً: وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، وذلك في الحالات التالية:

1- الاستيداع:

يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 90-11 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.¹

2- الانتداب:

ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانوني أو انتخابية بشكل دائم، و لمدة محددة، و يتحقق الانتداب في الحالات التالية:

ممارسة مهمة انتخابية: حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية والالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، و الأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، و إن

1- بشير هدي في المرجع السابق ص 73

كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

أ) أداء واجب الخدمة الوطنية: هو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

ب) متابعة فترة تكوين أو تربص: يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يومي، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

• حالة المرض الطويل و عطلة الأمومة:

كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، و عليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع.

3- الإضراب :

أقر الدستور الحق في الإضراب، ويقصد به امتناع العمال جماعيا و بصورة مؤقتة عن العامل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل و في سبيل الضغط على أرباب العمل أو على السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية¹ و اعتبرته المادة 64 من قانون

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدات ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة

90-11 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 90-02¹ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

حيث انه من الثابت فقها وقضاء إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90/02 و المعدل بموجب القانون 91/27 يعد إضرابا غير شرعيا و بالنتيجة يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون تعويض و الإخطار المسبق وفقا لمل نصت عليه المادة 73 و المادة 4/73 من قانون 97/29، هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء و العقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، و تبعا لذلك من الأجر²

4- التوقيف الاحتياطي:

يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.

5- التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة :

و هي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للعامل أثناء النزاعات الفردية والجماعية

يعتبر مفهوم منازعات العمل الفردية والجماعية من أهم المواضيع التي تطرق لها الفقهاء

1- قانون 90-02 المؤرخ في المتعلق 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية ج ر س عدد6 في

1990-02-07

2- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار هومة ،ص162

من اجل تحديد أسبابها وعواملها وكيفية تسويتها عن طريق سن قوانين و تشريعات تنظمها

المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات الفردية

الخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى قضائيا والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من اجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل.

الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع

يسعى الأطراف من خلال هاته الوسيلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقيات الجماعية التي تربط الطرفين كما يمكن للعامل رفع تظلم أداري إلى رئيسه المباشر و في حالة الرفض أو السكوت يجوز للعامل طرح النزاع أمام مصلحة الموارد البشرية للهيئة المستخدمة وفي حالة عدم اقتناع العامل بموقف المصلحة يمكنه إحالة النزاع أمام مفتشية العمل المادة 03 من قانون رقم 03/90¹.

و بالرغم من فقدان مفتشية العمل لبعض صلاحيتها بعد صدور القانون رقم 90-30 المؤرخ في 06-11-1990 و الذي جعل منها جهاز محايز بالنسبة لعالم الشغل أو مجرد همزة وصل بين أطراف المنازعة و مكاتب المصالحة إلا أن وجودها لا يزال فعالا في ضبط و مراقبة علاقات العمل بحيث يتمثل دورها في تلقي عرائض محاولة

1- قانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل جريدة عدد 06 المؤرخة في 07-02-1990

الصلح و إخطار مكاتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع قصد تحقيق الصلح أو تحرير محضر عدم المصالحة.¹

نلاحظ أن التشريع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي يحمل عنوان " كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، وبهذا جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حل مشترك للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك أما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل. حيث تنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة "

ولكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال 08 أيام وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات في العمل بقولها " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة .

1-عجة الجيلالي،الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ،النظرية العامة للقانون في الجزائر ،دار الخلدونية

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال (15) خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار ” .

ونسجل في هذا المجال أن التظلم الذي يقوم به العامل لا يخرج عن نطاق المؤسسة التي يعمل بها وهذا خلافا للتنظيم الإداري الذي يمكن أن يجد قطاع أوسع وهذا لوجود سلطة هرمية أي رئاسية أو وصاية على الإدارة وإذا كان هذا الأسلوب يعتبر بسيطا في إجراءاته وسرعته إلى انه لا يمكن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة وأثرها جسيما فإنه في هذه الحالة يجب تمسك المستخدم بقراره أو حتى يمكنه التنازل عنه ولكن بشروط يحددها هو، وهذا لا يبقي للعامل إلا الاتجاه إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بينهما¹ بعد استفادة إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون.”.

الفرع الثاني: التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة) مكتب المصالحة واختصاصه

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما. وتختلف إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية، والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف

1 -قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 06-02-1990

تحولاً كبيراً، في التشريع القديم يعطى هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمول به في قانون 1975م.

أما النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من مفتش العمل بمقتضى قانون 90-04 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالح متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وهذا ما تنص عليه المادة 06 من نفس القانون السابق "يتكون مكتب المصالح من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين".

وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد أنتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترف به في معظم قوانين المقارنة.

وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح حيث تؤكد المادة 19 ف 01¹ من القانون السابق الذكر والتي تنص على مايلي:

"يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

ولكن رغم تلك الاستثناءات على هذا الإجراء بحيث يمكن أن يصبح حيازي إذا كان المدعى عليه يقيم في الخارج أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية للطرف المستخدم.

1- قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزعات الفردية جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 06-02-1990

مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين، وهذا ما جاءت به المادة 06 المذكورة أعلاه، بحيث يتم اختيار الممثلين بعد عملية الاقتراع السري من بين المرشحين، والتي يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية 04/90¹ حيث جاءت بالشروط العامة وهي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية. - بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب. - ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل. - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

وهذا بالإضافة إلى بعض الشروط الخاصة، التي جاءت بها المادة 13 من نفس القانون والتي تمنع أن ينتخب الأشخاص الذين يمكن أن تتوفر فيهم الحالات التالية:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم.

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة.

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.

- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

1 - قانون 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07-02-1990

ويتم تعيين الأعضاء الذين تم انتخابهم في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وهذا بعد الاطلاع على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي في عدد الأصوات المحصل عليها وذلك لمدة ثلاث سنوات.

فمن حيث الاختصاص المحلي يتبع نشاط المكتب مكان وجود مفتشيه العمل المختصة إقليمياً. أما من حيث الاختصاص النوعي يلتزم المكتب بالنظر في جميع النزعات الفردية التي تثار بين العامل و الهيئة المستخدمة باستثناء الادعاءات الموجهة ضد شخص يقيم بالخارج أو تلك التي تتعلق بمؤسسات في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية و تتم إجراءات المصالحة أمام هذه المكاتب كما يلي :

حيث يقوم العامل بإيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل أو يكتفي بالمثل أمامه على أن يتولى المفتش تحرير محضر بتصريحاته و يتعين على المفتش العمل في كلا الحالتين إخطار مكتب المصالحة و ينتهي الاجتماع إلى إحدى النتيجتين إما الوصول إلى اتفاق بشأن كل او بعض نقاط الخلاف وهنا يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر مصالحة يتفق الطرفان خلاله على كيفية وشروط تنفيذه و الأجل القانونية المرتبطة به وفي غياب مثل هذا الاتفاق تصبح المصالحة واجبة التنفيذ في اجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق و إذا انقضى هذا الأجل دون تنفيذ فمن حق العامل اللجوء إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية لإرفاق المحضر بالصيغة التنفيذية وعندئذ يحوز هذا الأخير على نفس قيمة الحكم القضائي وإذا فشل الطرفان في التوصل الى الاتفاق فيتم تدوين ذلك في محضر عدم مصالحة مع إحالة الخلاف إلى الجهة القضائية المختصة.¹

1- عجة الجيلالي الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، نفس المرجع السابق ،ص204-205

المطلب الثاني: التسوية القضائية للنزاع

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل نزاعات العمل الفردية وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح .

وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة .

الفرع الأول: تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية و هو قضاء متخصص أمله ضرورة تيسير التقاضي على العمال باعتبارهم الجانب الضعيف في علاقة العمل و الحرص على حل المنازعات العمل الجماعية بالطرق السلمية لحماية الاقتصاد الوطني و السلم الاجتماعي في انعكاساته السلبية¹ وحسب المادة 20 من قانون 90-04 هو قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين.

أولاً : تشكيل المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية

يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان حسب نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية المادة 502 من قاضي رئيساً و مساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل²

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، طبعة أولى سنة

2009، ص 589

2- المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ثانياً : الطابع الاستعجالي

يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من ق 04-90 بأنه: " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"¹ ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

ثالثاً : التنفيذ المعجل للأحكام القضائية

نظراً لظروف العامل التي سبق ذكرها يترتب عن ذلك ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة ونذكر نص المادة 22 من ق 04-90 والتي تقضي بأنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق مبرم للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر".

1- المادة 38 من قانون 04-90 المؤرخ في 26-02-1990 المتعلق بتسوية النزعات الفردية جردة رسمية عدد6 المؤرخة في 07-02-1990

رابعاً / الإغفاء الجزئي أو الكلي من المصاريف القضائية:

إلى جانب الخصائص السابقة يمكن إضافة سمة أخرى تتمثل في الإغفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل، من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية لذلك تنص المادة 25 من ق 04/90 على أنه: "فضلاً عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 157/71¹ المؤرخ في 05/08/1971م والمتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون". وذلك نظراً للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة.

الفرع الثاني: اختصاص قضاء العمل

إن القانون التأسيسي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية قد حدد شروط الاختصاص النوعي لهذه الجهات القضائية حيث أنها الوحيدة المختصة في النظر والبت في نزاعات العمل الفردية باعتبار تلك النزاعات القائمة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ وتعليق (توقيف) أو إنها علاقة العمل التي تربطها فضلاً عن ذلك يتوسع اختصاص المحكمة إلى الميادين المحددة قانوناً ويمكن الذكر بالخصوص:

* المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

* المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة.

* المنازعات المتعلقة بتطبيق وتأويل (تفسير) الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

1 - الامر رقم 57/71 المؤرخ في 05-08-1971 المتعلق بالمساعدة القضائية

* استقبال على سبيل الإيداع الأنظمة الداخلية.

وأما فيما يتعلق بجانب الاختصاص الإقليمي فقد وضع القانون والقضاء نظاماً متميزاً بشأنه بحيث يمكن إدماجه ضمن قواعد الاختصاص النوعي.

أولاً : المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

القاعدة العامة هو أن الاختصاص الإقليمي ليس من النظام العام ومعنى ذلك أنه بإمكان الأطراف معالجة هذه المسألة بإدراجها في العقد مثلاً بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نزاع ما، غير أنه في المجال الاجتماعي الأمور غير واضحة بهذه الكيفية، ويجب معالجة هذا الموضوع على ضوء نصوص التالية:

المادة 24 من قانون 04-90 - المادة 79 قانون 11-90 - فإن نص المادة 24 قانون 04-90 قد منح العامل الاختيار لرفع الدعوى إما أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ العقد بغض النظر عن مكان إبرامها، أو أمام المحكمة الواقعة في محل إقامة المدعى عليه.

أما في ما يخص النزاعات الخاصة بفسخ علاقات العمل، بسبب حوادث عارضة والأمراض المهنية، فيمكن أن ترفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إقامة المدعي المادة 24 فقرة 2 قانون 04-90¹.

أما بالنسبة لتحديد المحكمة المختصة لإيداع النظام الداخلي، فإن المشرع الجزائري لم يحسم فيها صراحة، فإذا كانت المادة 24 ق 04-90 قد منحت اختياراً للأطراف كما

1- قانون 04-90 المؤرخ في 26-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية جريدة رسمية عد 6 المؤرخة في 07-02-1990

سبق ذكره فإن المادة 79 ف2 قانون 90-11¹ قد فرضت على المستخدم إيداع هذه الوثيقة لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً غير أن المحكمة اعتبرت بأن إيداع ملفات النظام الداخلي هو من ضمن مسائل النظام العام، وكذلك الحال بالنسبة لكل الإجراءات المتعلقة بهذا الإيداع. وبالتالي فإن تحديد المحكمة المختصة لاستقبال إيداع النظام الداخلي ليس مجرد مسألة إقليمية، بل يكتسي في حد ذاته طابع النظام العام، بالعامل الذي يرفع الدعوى لاختار المحكمة حسب الإيداع أو عدم إيداع النظام الداخلي لديها، بل يختار المحكمة التي تساعده ضمن الاختيارات التي سخرتها له النصوص القانونية. وفي غالبية الحالات إن العامل يرفع الدعوى أمام محكمة مكان تنفيذ العقد. وإذا لم يثبت صاحب العمل لإيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط هذه المحكمة، فيضمن للعامل إثارة عدم صحة هذا النظام الداخلي إزائه، ويترتب عن ذلك عدم الشرعية لإجراء القرار المتخذ ضده من طرف صاحب العمل لأنه يعتبر قد أتخذ في غياب النظام الداخلي وبالتالي خرق القانون وذلك مهما كانت مطابقة هذا القرار أو الإجراء لأحكام النظام الداخلي الذي تم إيداعه لدى جهة قضائية أخرى.

ثانياً : الاختصاص النوعي وطرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية

تنص المادة 20 من قانون 90-04 على أنه مع مراعاة أحكام المادة 500² من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في ما يلي:

2- قانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 24-04-1990

² - المادة 500 من قانون 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية

1. الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

2. كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة.

ثالثا: طبيعة الأحكام الصادرة من المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية

(1) الأحكام الابتدائية والنهائية: حدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر القضايا والمنازعات التي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية وقد نصت على هذا النوع من الأحكام كل من المادتين التاليتين:

*المادة 73 مكرر 4 من ق 11-90¹ المعدل والمتمم بموجب قانون 91-29 الصادر في 21/12/1991م والأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996²

فالمادة 73 مكرر 4 تنص على الأحكام التي تتعلق بإلغاء قرارات التسريح التأديبي التي لا تراعى فيها الإجراءات القانونية -أو الاتفاقيات الملموسة - وكذلك الحال بالنسبة للتسريح التأديبي الذي يعتبر تعسفياً لكونه اتخذ خرقاً للمادة 73.

أما المادة 21 من ق 04-90 فإنها تنص على الأحكام التي تتعلق كذلك بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية وكذلك تنص على الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل.

هذا يعني أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين والهدف من ذلك هو تفادي التأخير نظراً لحساسية وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جراء مثل هذه

1- قانون 11/90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل جرية رسمية عدد 17 في 25-04-1990

2- الامر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 المتعلق بعلاقات العمل

القضايا وكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاع لحقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل، كما تهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة

(2) **الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المؤقت (المعجل):** يوجد إلى جانب الأحكام السابقة نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة معجلة، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للطعن مثل الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل أو تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة أو المتعلق بدفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر 06 الأخيرة.

كما يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 06 أشهر.

إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القاضي لا يمنع استئناف هذه الأحكام فقد نص القانون على إمكانية التنفيذ المعجل المقرر للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف مثلما تنص المادتين 22 و 34 قانون 04/90.

(3) **الأحكام الابتدائية العادية :** وهي الأحكام الأخرى القابلة لطرق الطعن العادية وغير العادية والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.

ثالثاً: طرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

منذ إصدار المادة 73 مكرر 4 نستطيع التفريق بين حالتين:

1 - حالة التسريح (التأديبي وغير التأديبي).

2 - العقوبات التأديبية الأخرى.

بالنسبة للتسريح الذي تنص عليه المادة 21 من قانون 90-04 فيمكن للعامل أن يرفع بشأنه دعوى إلغاء وعلى المحكمة أن تبث فيها ابتدائياً ونهائياً عندما يعتبر العامل أن هذا التسريح قد اتخذ خرقاً للإجراءات التأديبية الملزمة.¹ وهذا ما قضت به محكمة ادرار القسم الاجتماعي في حكمها بتاريخ 22-12-2013 تحت رقم القضية 01192 إلغاء القرار التسريح المؤرخ في 20/02/2013 و إلزام المدعي عليها مؤسسة المرافق العمومية لسيدي موسى ممثلة في شخص مديرها ادماج المدعي في منصبه أو منصب مماثل ذو اجر مماثل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة و ذلك في حدود الفترة المتبقية للعقد.²

أما في حالات التسريح الأخرى كانت المحكمة تبث فيها ابتدائياً وحكمها يكون بذلك قابل للاستئناف غير أنه بعد إصدار المادة 7 مكرر 4، عندما العامل يرفع دعوى إلغاء قرار التسريح مهما كان تأسيسه فتبت المحكمة فيها حكماً ابتدائياً ونهائياً وذلك بغض النظر عن السبب الحقيقي للتسريح.

المادة 73 مكرر 04 أكثر شمولية من المادة 21 من قانون 90-04، فيما يتعلق بالتسريح ويحدد على أساسها اختصاص المحكمة ابتدائياً ونهائياً وذلك بغض النظر عن تأسيس الدعوى.

أما بالنسبة لطرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فإن عدة أطراف تكتفي بقراءة منطوق الحكم لتحديد طبيعته (ابتدائي أو

1- قانون 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزعات الفردية جريدة رسمية عدد 6 في 07-02-

1990

2- محكمة ادرار القسم الاجتماعي , قضية رقم 01192 بتاريخ 20/02/2013

نهائي) وذلك من أجل ممارسة طرق الطعن المناسبة (الاستئناف أو النقض) ، بينما كان يجب عليهم الاهتمام بطبيعة النزاع وبالأخص طبيعة الطلب الأصلي وذلك لأن وصف الحكم من طرف المحكمة أو المجلس لا يقيد قانوناً الخصوم والجهات القضائية العليا.

فالطلب الأصلي هو الذي يحدد الاختصاص (ابتدائي أو نهائي) وذلك بغض النظر عن تأسيسه أو عدم تأسيسه وبغض النظر عن الحكم الذي فصل تأسيسه أو عدمه.

كما أن دائرة الاختصاص على مستوى الدرجة الأولى والثانية هي مسألة من النظام العام لأنها متعلقة بالاختصاص النوعي ويمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً.

لا يمكن للخصوم الاحتجاج بالخطأ في تكييف الوقائع من طرف المحكمة لتبرير طعنهم بالاستئناف وذلك لأن الخطأ في التكييف لطبيعة الحكم من طرف المحكمة لا يرخص للأطراف ممارسة طرق الطعن المسخرة لهم قانوناً على أساس الطبيعة الحقيقية للحكم. كما لا يمكن تجزئة مستوى دائرة الاختصاص في المادة الاجتماعية، وبالتالي تلحق الطلبات المقابلة أو الفرعية في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبني عليه المادة 23 من قانون 90-04.¹

1- المادة 23 من قانون 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية جريدة رسمية عدد 6 في 07-02-1990

الفصل الثاني

الحماية القانونية للعامل
في إطار قانون الضمان
الاجتماعي.

حرصت الجزائر كغيرها من الدول على تعميم قانون الضمان الاجتماعي لكافة مواطنيها، بغض النظر عن وضعهم المهني أو المالي. على اعتبار قانون الضمان الاجتماعي عموم أو قانون التأمينات الاجتماعية على وجه الخصوص يهدفان إلى إقامة العدل الاجتماعي بين الأفراد وحمايتهم، كما قامت بتحديد الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية على سبيل الحصر و ذلك بموجب القانون 11/83 .

المبحث الأول: نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

لما كان الهدف من قانون التأمينات الاجتماعية هو إقامة العدل الاجتماعي بين الأفراد وحمايتهم فإن المشرع قد حاول أن تشمل التغطية جميع شرائح المختلفة للمجتمع إذا توافرت فيهم الشروط القانونية

المطلب الأول: الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية

إن تحقيق المساواة بين كافة العاملين سواء كانوا يعملون في القطاع الخاص أو العام أو سواء كانوا تابعون للمؤسسات الاقتصادية، التجارية أو المؤسسات الإدارية يعتبر من أهداف قانون التأمينات الاجتماعية،

الفرع الأول: فئة العمال الأجراء الخاضعين لنظام التأمينات

نتناول في هذا الفرع أنواع المستفيدين الذين صنفوا بموجب القانون على أنهم عمال وكذا من في حكمهم الذين لهم حق الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية وهم:

أولاً- فئة العمال الأجراء: يقصد بالعمال الأجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي

عمومي او خاص يدعى مستخدم¹ تنص المادة الثالثة من القانون 11/83 على أنه "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي يعملون فيه و النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق"².

ثانيا: فئة العمال الخاضعين لقانون العمل والأعوان العاملين في الخارج: يعتبر عمالا أجراء وفقا لأحكام القانون 11/90³ حسب المادة الثانية منه كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.

كما يستفيد الأعوان العاملون في الخارج والمذكورين في المادة (84) من القانون 05/15، المؤرخ في 2015/02/01 المعدل والمتمم للقانون 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وذوو حقوقهم، وذلك في البلد الذي عينوا فيه من اداءات عينية في تأمينات المرض والأمومة وحوادث العمل، كما هو محدد في التشريع والتنظيم .

ثالثا: فئة العمال الأجانب الذين يعملون في الجزائر: ينتسب وجوبا في التأمينات الاجتماعية بموجب المادة السادسة من القانون 11/83 أن كل الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو

1- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الكتاب الأول مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، طبعة 2010، ص58

2- المادة 03 القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم. ج ر س عدد 28 في 05-07-1983

3- المادة 02 من القانون 11/90 السالف الذكر

طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه ، بما فيهم الأجانب المقيمون في الجزائر على أن تكون الاستفادة بشرط صلاحية وشرعية إقامته بالجزائر وإلا فقد حقه من الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية.

رابعاً: الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية: نستخلص من أحكام المادة الثالثة من القانون 11/90 على أن الاستفادة من التأمينات الاجتماعية لا يقتصر على العمال الأجراء في القطاع الخاص فقط بل يمتد ليشمل حتى الموظفين والأعوان الذين يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بالخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أيا كان قطاع نشاطهم أو القضاة.

خامساً: فئة العسكريين والملحقين بهم بما فيهم المستخدمون المدنيون: كون الهدف من القانون 11/83 هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية فإن حتى فئة العسكريين بما فيهم المستخدمون المدنيون يستمدون حقوقهم في مجال التأمينات الاجتماعية من نفس القانون طبقاً لما وورد في نص المادة 96 منه على أنه "تستمد الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والخاصة بالعسكريين والملحقين بهم من هذا القانون"

الفرع الثاني: فئة العمال الملحقين (المشبهين بالأجراء)

أولاً: فئة المشبهون بالأجراء: يقصد بالمشبهين بالأجراء حسب المرسوم 33-85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي¹ الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية في مادته الأولى:

1- المرسوم التنفيذي رقم 33-85 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06/07/1992، جريدة رسمية عدد 52 في 1992س.

- 1- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها،
 - 2- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لاسيما خدم المنازل، والبوابون، والسواقون والخدامات، والغسالات، والممرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها،
 - 3- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه،
 - 4- الممثلون والفنانون الناطقون وغير ناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يتلقون مكافآت في شكل أجور أو تعويضات عن نشاطهم الفني
 - 5- البحارة و الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس،
 - 6- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون¹.
- مع الإشارة أن المادة الثانية (02) من نفس المرسوم نصت على أن الاستقادة من الخدمات العينية من التأمينات المتعلقة بالمرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط يستفيدوا منها الأشخاص الآتي بيانهم:
- 1- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون في المحطات إذا رخصت لهم المؤسسات المسيرة بذلك.
 - 2- حراس مواقف السيارات الغير مأجورة المرخص لهم بذلك المصالح المختصة بذلك.

1- المادة الأولى من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06/07/1992، الجريدة الرسمية رقم 52، لسنة 1992

ثانيا: فئة غير الأجراء: يسري قانون التأمينات الاجتماعية على الأشخاص الطبيعيين غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، أو أي نشاط اخر مماثل وفق الشروط المحددة في التنظيم المعمول به طبقا لما أكدته المادة 04 من القانون 11/83 والتي نصت على استفاة الأشخاص المذكورين أعلاه من الأدااءات العينية وأدااءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز والتي سنتعرض لها لاحقا.

ثالثا: المجاهدون: وهم الأشخاص المشاركون في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة وبدون انقطاع في هياكل جبهة التحرير الوطني أو تحت لوائها، خلال الفترة ما بين أول نوفمبر 1954 و 19 مارس 1962¹، والذي يضم عدة أصناف أعضاء جيش التحرير الوطني، أعضاء جبهة التحرير الوطني، معطوبي حرب التحرير الوطني (صغار أو كبار المعطوبين)، وكذا المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبي الحرب التحرير الوطني، عندما لا يمارسون أي نشاط مهني. هذه الصفة التي تسمح لهم بالاستفاة من الاداءات العينية لهم ولذوي حقوقهم، تمنح لهم بموجب المادة 36 من القانون 07/99²، وقانون التأمينات الاجتماعية 11/83 وأدااءات نقدية تتمثل في منح مالية تمنح لهم بموجب قانون المجاهد والشهيد، لما أقر في نص المادة 56 من القانون 07/99 .

رابعا: فئة الأشخاص المصابون بإعاقات بدنية أو عقلية يستحيل معها ممارسة نشاط مهني: يستفيد من أحكام القانون 11/83 المصابون بإعاقات بدنية أو عقلية يستحيل معها ممارسة نشاط مهني، بشرط إثبات الإعاقة بشهادة طبية مشفوعة برأي هيئة

1- المادة 05 من القانون 07/99 المؤرخ في 05/04/1999، المتعلق بالمجاهد و الشهيد، الجريدة الرسمية رقم 25 في سنة 1999

2- المادة 36 من القانون 07/99 المؤرخ في 05/04/1999، المتعلق بالمجاهد و الشهيد، جريدة رسمية عدد 25 في سنة 1999

الضمان الاجتماعي، حيث تعرف المادة الثانية من القانون 09/02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، التعريف القانوني للمعوق¹، على أن تتحمل الدولة وحدها ممثلة بوزارة الحماية الاجتماعية دفع إشتراك هذه الفئة في هيئات الضمان الاجتماعي بنسبة مقدرة بـ 05%. أين أقر المشرع لهذه الفئة الاستفادة من الاداءات العينية المتعلقة بالعلاج و الرعاية الصحية و ضمان العلاجات المتخصصة لهم، وإعادة التدريب الوظيفي، وإعادة التكييف، وضمان الأجهزة الاصطناعية ولواحقها، والمساعدات التقنية والضرورية، وكذا الأجهزة والوسائل المكيفة مع الإعاقة وضمان استبدالها عند الحاجة.

خامسا: فئة الطلبة: تستفيد فئة الطلبة الذين يزاولون دراستهم التدريجية أو ما بعد التدرج في المعاهد، والجامعات، والمعاهد المتخصصة من باب الاداءات العينية من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 المعدل والمتمم، حيث نصت على هذه الاستفادة المادة 05 من القانون 11/83 على أن الطلبة من الذين يستفيدون من دعم الدولة

أما بالنسبة للطلبة والعمال المقبولين لمتابعة التكوين في الخارج وذوي حقوقهم فإنهم يستفيدون من التعويضات بنسب محددة مسبقا بأحكام المواد 03 إلى 08 من المرسوم رقم 85-244² والمذكورين في المادة (84) من القانون 05/15 المؤرخ في 01/02/2015 الذي يعدل و يتم القانون 11/83، وإذا تحتم على الطالب أو العامل المقبول لمتابعة التكوين في الخارج أن ينتسب إلى نظام التأمين في البلد المستقبل، فإن الإشتراكات التي تترتب على ذلك يدفعها لحساب صندوق الدفع المباشر في البعثة

1- المادة 02 من القانون 09-02 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم، جريدة رسمية عدد 34 في 2002

2- المرسوم رقم 85-224 الصادر بتاريخ 20/08/1985 المحدد لشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي - المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون او يتكفون في الخارج، جريدة رسمية عدد 35 في 1985

الدبلوماسية أو القنصلية أو يردها حسب الحالة، حيث يتولى الملحق القنصلي دفع الأداءات والاشتراكات أو الأقساط التي تخص التأمين لحساب الصندوق الضمان الاجتماعي المختص والذي بدوره يحولها إلى صندوق الدفع المباشر في البعثة الدبلوماسية المعنية، المبالغ المطابقة المحددة وفقا للمرسوم السابق ذكره.

سادسا: فئة المحرومين: يخص الأشخاص الذين يستوفون الإجراءات القانونية التي تثبت صفتهم كمحرومين وذوي حقوقهم والذين يمنح لهم القانون الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية، لاسيما الاداءات العينية منها حيث أن الأساس القانوني المعتمد هو المرسوم التنفيذي رقم 01-12 المؤرخ في 21-01-2001 الذي يحدد كفيات الحصول على العلاج لفائدة الأشخاص و الفئات المحرومة غير المؤمن لهم اجتماعيا.¹

سابعا: بعض الأصناف الخاصة الأخرى من المؤمن له اجتماعيا: تم تحديد مجال الاستفادة الفئة المدرجة ضمن الأصناف الخاصة للمؤمن لهم اجتماعيا من اداءات التأمينات الاجتماعية وفق الشروط المقررة بالمادة الأولى من المرسوم رقم 85-34² في اطار تطبيق المادة 05 الفقرة الأخيرة من القانون 11/83 على نحو تحديد نوع الاستفادة والفئة المعنية وهي: الاستفادة في باب جميع خدمات التأمينات الاجتماعية للعمال الذين يمارسون عملهم في المنازل، الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، الفنانون و الممثلون الذين يشاركون في التمثيل، البحارة و الصيادون الذين يبحرون مع الصياد صاحب العمل .

1- المرسوم التنفيذي رقم 12/01 المؤرخ في 2001/01/21، المحدد لكفيات الحصول على العلاج لفائدة

المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا، جريدة رسمية عدد 06 في 2001

2- المرسوم رقم 85-34 الصادر بتاريخ 1985/02/09 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لاصناف خاصة من

المؤمن لهم اجتماعيا، جريدة رسمية عدد 09 في 1985 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-275

ثامنا: ذوي الحقوق المستفيد: بموجب المادة 66 من قانون 11/83 ، يضمن لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا، الحق في الاستفادة من الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية في باب التأمين عن المرض ،وذلك بتغطية النفقات الطبية والعلاجية بما فيها تلك المتعلقة بخطر الولادة بالنسبة لزوج المؤمن له اجتماعيا ،دون باقي ذوي الحقوق، غير أن التقديمات المتعلقة بحالة العجز، فلا يستفيد منها سوى المؤمن له اجتماعيا، باعتبارها مقررة لمصلحته ومرتبطة بصفته.

والمقصود بذوي الحقوق في مفهوم قوانين التأمينات الاجتماعية يختلف عنه في مفهوم القوانين الأخرى، ذلك أنه بالإضافة إلى أفراد أسرة المؤمن له اجتماعيا، فهو يشمل الأشخاص المكفولين من طرفه، أو الذين يتولى رعايتهم، لا سيما الحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث الذين ليس لهم أي دخل ،بالإضافة إلى أصوله وأصول زوجه الذين لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، حيث حددت المادة 67 من نفس القانون المعدلة والمتممة بالمادة 30 من الأمر 17/96¹ الأشخاص الذين لهم صفة ذوي الحقوق في نظر التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي و يتعلق الأمر ب:

➤ زوج المؤمن له الذي لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يخوله الحق في الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية بصفته هذه. أو عندما لا تخوله هذه الصفة ذلك لعدم إستقائه الشروط المنشئة لها بحكم نشاطه المهني.

➤ الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشرة (18) سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ويستفيد أيضا من التأمين باعتبارهم أولادا مكفولين:

1- الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 يعدل ويتمم القانون 11/83 جريدة رسمية عدد 42 في 07-07-

- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين (21) سنة والذين يواصلون دراستهم، غير أنه في حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين (21) فلا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة (03) المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شرط السن المطلوبة الذين تحتّم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

- ويعتبر من المكفولين كذلك أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز واردتهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، أي ما يعادل 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

على أن تثبت هذه الكفالة بموجب حكم قضائي أو عقد يحرر أمام الموثق مع وجود احترام جميع الشروط والالتزامات المفروضة وفقا لما هو مقرر في الفصل السابع (07) من القانون 11/84 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم و المتعلق بالكفالة.

وتجدر الإشارة إلى أن حق ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا في الإستفادة من خدمات التأمينات الإجتماعية في باب الأداءات العينية يبقى مكفولا حتى في حالة وفاته بحيث يستفيد ذوي الحقوق الذين تثبت لهم هذه الصفة بالإضافة إلى ذلك، من منحة الوفاة المقررة في المادة 47 التي يتم توزيعها عليهم بصفة متساوية في حالة تعددهم.

وفيما يتعلق بذوي حقوق العمال الأجانب، فإن التغطية في مجال التأمينات الاجتماعية لا تشملهم إلا إذا كانوا مقيمين في الجزائر باستثناء ذوي حقوق العمال الأجانب الذين ينتمون إلى دولة أبرمت معها الجزائر اتفاقية في مجال التأمينات الاجتماعية، على غرار الاتفاقية الجزائرية الفرنسية المبرمة بتاريخ 1980/10/01 والبروتوكولات الملحقة بها والتي تسمح لذوي حقوق الأشخاص المنتمون إلى إحدى الدولتين ويعملون في الدولة الأخرى من الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية حتى ولو لم يكونوا مقيمين معهم.

المطلب الثاني: المخاطر المضمونة في مجال التأمينات الاجتماعية.

بدأت المعالم الأولى لأنظمة التأمينات الاجتماعية في أعقاب الحرب العالمية الثانية في الكثير من دول العالم، وكان اول ظهور له في الـ 19/08/1935 الذي اقر اعانة البطالة و الشيخوخة.¹ والجزائر على الرغم من حداثة استقلالها و مخلفات الحقبة التاريخية المعروفة (الاستعمار الفرنسي) حاولت المواكبة في هذا الميدان، أين استمرت في العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتنافى مع السيادة الوطنية إلى غاية سنة 1983 أين تم توحيد نظام التأمينات الاجتماعية بموجب القانون 11/83 الصادر في 1983/07/02.²

الفرع الأول: التأمين على المرض

يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية نظرا لتأثير خطر المرض على قدرة العامل على العمل، حيث أن المرض يؤثر سلبا على جانبيين رئيسيان يتلخصان كما يلي :

1- بن عزوز بن صابر، نشأة العلاقات الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الكاسر، طبعة الاولى سنة 2011

2- المادة 01 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتم

اولا: بالنسبة للعامل : فان المرض يؤثر على مصلحته الخاصة وذلك بفقدان العامل لدخله نتيجة توقفه عن العمل تطبيقا للمبدأ القائل " لا أجر بدون عمل "، هذا من جهة ومن جهة ثانية فان زيادة التكاليف الخاصة بالعناية الصحية المرتبطة بالمرض سواء تعلق الأمر بالعامل أو بأفراد أسرته تعرض العامل و من يعولهم الى بؤس الحاجة والعوز .

ثانيا: بالنسبة للمجتمع: فالتنمية الاقتصادية في أي مجتمع حتى وإن توافرت لديه الموارد المادية فهو يحتاج الى يد عاملة نشيطة وسليمة قادرة على الانتاج والعطاء أكثر فكلما كان العامل في صحة جيدة كلما أصبح قادرا على العطاء أكثر في مجال عمله . فمثلا غيابات العامل المتكررة تؤدي إلى نقص في الانتاج، وغيابات الأستاذ تؤدي الى نتائج ضعيفة في آخر السنة الدراسية... الخ.

نظرا لما يرتبه خطر المرض من آثار سلبية، تسعى الدول سواء كانت متقدمة أو نامية إلى مقاومة جل الآثار المترتبة عن المرض كما أنها تسعى جاهدة للقضاء على بعض الأمراض المعروفة مثل الشلل و السل... إلخ. وذلك لغرض الحفاظ على الثروة البشرية وتوفير الحماية القانونية اللازمة للعامل المصاب بخطر المرض، بواسطة قوانين التأمينات الاجتماعية.

ثالثا: أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض: يخول للمؤمن له المستفيد من التأمين على المرض من عدة مزايا أو حقوق منها ما هو عيني ويتعلق بالتكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، ومنها ما هو نقدي ويتمثل في منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض.¹

¹ - المادة 07 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

1-الأداءات العينية : وهي جميع أنواع الأداءات العينية التي جاء بها القانون 11/83 وكذا الواردة في المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 والذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 أوحى التي أقرها القضاء في أحكامه.

تتمثل في التكفل بجميع النفقات أو المصاريف التي تنفق مقابل تقديم الخدمات و المستلزمات العلاجية المختلفة التي يستلزمها مرض المؤمن له اجتماعيا، التي تؤدي للأطباء(عامين أو أخصائيين) ممارسين في القطاع العام أو الخاص، بشرط قبولها من طرف الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي قصد تسديد هذه المصاريف مع إمكانية احتفاظ هيئة الضمان الاجتماعي لنفسها بحق تأجيل الدفع الكلي أو الجزئي بغية القيام بالمراجعة اللازمة على أن ترد هذه المصاريف خلال خمسة عشرة (15) يوما الموالية لتاريخ إيداع ورقة المرض وإرسالها ما لم تكن ثمة مانع مثبت للأسباب وفقا لنص المادة 04 من المرسوم 84-27¹

2 - الأداءات النقدية المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض: نصت عليه المادة 2/07 من القانون 11/83 حيث نصت على أنه " الأداءات النقدية منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض"، وهو الأمر الذي أكدته المادة 01/14 من نفس القانون بقولها " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو إستئنافه، الحق في تعويضة يومية ". و بالاطلاع على نص المادة 16 من نفس القانون السالف الذكر نجد أن المشرع فرق بين نوعين من العطل المرضية، إذ أن النوع الأول يتعلق بالعطل المرضية الطويلة المدى، حيث عبر عنها المشرع "بعطل طويلة الأمد"، أما النوع الثاني فإنه يتعلق بالعطل المرضية القصيرة المدى، حيث عبر عنها المشرع "بعطل من غير العطل الطويلة

1-المادة 04 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 والمعدلة بالمادة 1 من المرسوم 88-209 المؤرخ في 18/10/1988 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83

الأمد" من جهة ثانية فإن المشرع و في نفس المدة 16 في آخر الفقرة الثانية أضاف نوع ثالث من العطل المرضية العادية التي لا تتجاوز ثلاثمائة يوم و التي يستفيد منها العمال المؤمنين اجتماعيا كأن تكون لبضعة أيام، أشهر، أو شهرين أو عدة أشهر شريطة أن لا تتجاوز ثلاثمائة(300) يوم. وبالتالي فإن الحقوق المالية المتمثلة في الأداءات النقدية تختلف باختلاف السبب أو العلة التي أصابت المؤمن له اجتماعيا.

أما عن كيفية حساب قيمة التعويضة اليومية، فبالرجوع إلى نص المادة 14 من نفس القانون نجد أن التعويضة اليومية من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر(15) الموالي للتوقف عن العمل، يكون على أساس نسبة 50% من الأجر اليومي، بعد إقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة، ولكن اعتبارا من اليوم السادس عشر (16) فما فوق تسدد التعويضة بنسبة 100% من الأجر اليومي.

كما أن نفس هذه المادة أقرت التعويض بسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول في حالة دخول المؤمن له اجتماعيا إلى المستشفى منذ اليوم الأول من توقفه عن العمل¹

الفرع الثاني: التأمين على الأمومة

التأمينات الاجتماعية تهدف بصفة عامة إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا عند فقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه. و لما كان الحمل و الولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل، لذا اعتبرته معظم التشريعات من الأخطار الاجتماعية.

و يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، و الحفاظ على صحتها و صحة مولودها، وذلك بتمكينها من الحق من الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية الناتجة عن وضع الحمل، حيث يغطي هذا

1-المادة 14 من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 جريدة رسمية عدد 28 في 05-07-1983 -

التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل و الولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج و الرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل و الولادة .

و بالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، فإن العاملات تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. و يمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة¹.

كما أن المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر نصت على أنه " تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة. و عندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا"².

(أ) أنواع الأداءات للمستفيد من التأمين على الولادة : جاءت المادة 23 من القانون رقم 11/83 السابق الذكر لتبين أنواع الأداءات المستحقة من التأمين على الولادة، حيث نصت على أنه " تشمل أداءات التأمين على الولادة:

- الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع وتبعاته.
- الأداءات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل "

1-المادة 55 من القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21/04/1990 جريدة رسمية عدد 17 في 25-04-1990

2-المادة 29 من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 02/07/1983 جريدة رسمية عدد 28 في 05-07-1983

إن المشرع نظم الأداءات المترتبة عن التأمين على المخاطر المتعلقة بالأمومة بأحكام خاصة، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها سواء كان ذلك أثناء الحمل أو خلال الوضع و تبعاته، وحتى إلى ما بعد الولادة أيضا.

اولا: الأداءات العينية المتعلقة بكفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته:

تستفيد المؤمن لها اجتماعيا من تغطية المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته، وتتمثل هذه المصاريف في تعويض المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس 100%. بالإضافة إلى إستفادة المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها و لو تعددوا بالمستشفى و ذلك على أساس نسبة 100% شرط أن لا تتعدى مدة الإقامة ثمانية (08) أيام.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات حتى إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي دون المساس بمدة الأداءات الممنوحة و نسبتها حيث أنها تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا في باب التأمين على الولادة.¹

كما تستحق المستفيدة من التأمين جميع الأداءات المقررة في هذا الباب في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين و لو لم يولد الطفل حيا تطبيقا لنص المادة 35 من الرسوم 84-27، المؤرخ في 1983/07/02 السالف الذكر. عموما تتولى هيئة الضمان الاجتماعي وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين، باستثناء حالة ما إذا قصد طبيب أو صيدلية أو مؤسسة

1-المواد 25،23 و 26 من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 1983/07/02 جريدة رسمية عدد 28 في 05-07-

علاجية تربطه اتفاقية معها تسمح له بموجبها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير.¹

كما تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والاقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها و بين المؤسسات الصحية المعنية ، لا سيما العمومية منها. و كل ذلك في حدود النسب و التعريفات المحددة بموجب التنظيم. وفي جميع الحالات لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تدفع الأداءات المستحقة للمستفيدين من التأمينات الاجتماعية خارج التراب الوطني.

ب- الأداءات النقدية المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة (انقطاع المرأة عن العمل): من نص المادة 23 و نص المادة 29 من القانون رقم 11/83 المؤمّنة لها تتقاضى تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا.

فمن خلال ما سبق فإن المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية و المتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100 % من الأجر اليومي بعد ائقناع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة طيلة مدة عطلة الأمومة و المقدرة ب 14 أسبوع، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 11/83 التي نصت على أنه "يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب

1-مرسوم تنفيذي رقم 472/97 ، المؤرخ في 1997/12/08 المحدد للاتفاقيات النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي و الصيدليات، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1997

الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة " .

للإشارة فإن هذه المدة غير قابلة للتقليص حتى في حالة ما إذا تم الوضع قبل التاريخ المحتمل ، ذلك أن القانون قد منح للمؤمن لها الحق في إكمال مدة أربعة عشر (14) أسبوعا في الاحتفاظ بحقها في الانتفاع بالأداءات المقررة في باب التأمين على الولادة.

كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي وجوبا بتعديل مبلغ التعويضة اليومية المستحقة و رفعه إلى حدود ثمانية (08) أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون إذا كان أقل من ذلك.

الفرع الثالث: التأمين على العجز

مما تقدم من المطلب الأول يتبين الأهمية البارزة للتأمين على المرض و الولادة إلا أنه نتعرف في هذا المطلب على أنواع أخرى من التأمينات الاجتماعية لا تقل أهمية هي الأخرى ، حيث نتناول التأمين على العجز هنا لا بد أن نشير إلى أن التأمين على العجز هو في الغالب نتيجة لما بعد التأمين على المرض، وبالرجوع إلى القانون 11/83 نجد أن العجز الناتج عن المرض ينقسم إلى نوعين هما:

اولا: العجز الناتج عن العطلة المرضية القصيرة المدة التي بلغت 300 يوم: بعد استعادة المؤمن له من التأمين على المرض خلال مدة سنتين متتاليتين و المقدرة بـ 300 تعويضة يومية، فإنه يتم إحالته على العجز مباشرة، من طرف مصلحة الأداءات التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي المختصة.¹

1- المواد 16 و 35 من القانون رقم 83 / 11 المؤرخ في 02-07-1983 جريدة عدد 28 في 05-07-1983

ثانياً: العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت 03 سنوات: عند الانتهاء من الاستعادة من مدة العطلة المرضية المحددة في إطار التأمين على المرض والمقدرة في العطلة الطويلة الأمد بـ 03 سنوات، فإن المؤمن له يحال على العجز مباشرة.

ثالثاً: أنواع الأداءات المستحقة للتأمين على العجز:

1- الإداءات العينية للمستفيد من التأمين على العجز: يستفيد المؤمن له اجتماعياً عاجز وذوي حقوقه من التأمين على خطر المرض الذي سبق وأن تطرقنا له. و للمستفيد من معاش العجز ولأفراد أسرته الحق في الإداءات العينية الخاصة بكل من التأمين على الولادة والتأمين على الوفاة .

2- الإداءات النقدية للمستفيد من التأمين على العجز: للعامل الحق في تعويضة يومية إذا منعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيًا من مواصلة عمله أو استئنافه، ومن خلال نص المادة 36 من القانون 11/83¹ التي تطرقت إلى تصنيف العجز وقسمته إلى ثلاثة أصناف وخصصت لكل صنف فئة معينة، بالرجوع إلى أحكام المواد 37، 38 و 39 من نفس القانون نستخلص الآتي :

أنه بالنسبة للصنف الأول المنصوص عليه في المادة 37 من القانون 11/83 فإن المبلغ السنوي لمعاش العجز يساوي 60% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، أما الصنف الثاني فإن المبلغ السنوي لمعاش العجز يساوي 80% من الأجر المحدد قانوناً، وبالنسبة للصنف الثالث فإن المبلغ السنوي لمعاش العجز يساوي 80% من الأجر المحدد قانوناً،

1- المادة 36 من القانون 11/83 السالف الذكر

ويضاعف بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن قدر أدنى يحدد عن طريق التنظيم.¹
حيث قدر الحد الأدنى لهذه الزيادة التي يستفيد منها الغير بـ 12000 دج.²

الفرع الرابع : التأمين على الوفاة

معظم تشريعات التأمينات الاجتماعية اعتبرت الوفاة خطر من الأخطار الاجتماعية التي تهدد المجتمع ككل والتي يجب درؤها وذلك بمواجهة أثارها من خلال تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج هذا الخطر.

ورغم صعوبة تحديد مقدار التعويض بشكل يتناسب ومقدار الضرر الذي يصيب أسرة المؤمن له اجتماعيا والذي يختلف باختلاف الظروف، حيث تذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير معاش للمستحقين.

إذا سلمنا أن شخصية الإنسان تبدأ بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته³، فهناك حالة أخرى جاء بها القانون 11/84 الصادر في 09/06/1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 02/05 الصادر في 27/02/2005 لا سيما المواد من 109 إلى 115 منه نجد أن المشرع أقر نوعا آخر من الوفاة سماه الموت الحكمي وذلك من خلال رفع دوى تقرير الوفاة الحكمي، وبالتالي هناك الوفاة الطبيعية والموت الحكمي.

وعلى اعتبار أن القانون رقم 11/83 لم يتطرق لحالة المفقود، حيث أنه أقتصر على تنظيم حالة الوفاة الطبيعية فقط، أين تم اعتبارها خطر اجتماعي وشملها بالتغطية في لضمان مواجهة المصاريف العاجلة الناجمة عن الوفاة، إضافة إلى تعويض انقطاع موارد الدخل التي كان يضمنها المؤمن له اجتماعيا المتوفى لذوي حقوقه قيد حياته.

¹ المواد 37،38،39 ممن القانون رقم 11/83

² المادة الأولى من المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11/02/1984 المعدل و المتمم

³ المادة 25 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم

أما عن حالة المفقود فلم ينظمها المشرع في القانون رقم 11/83 إلا أن آثارها تشكل نفس الأخطار المضمونة في التأمين على الوفاة. إلا أنه لا يمكن لذوي حقوق المؤمن له المفقود التمتع بمزايا التأمين على الوفاة إلا بصدر حكم قضائي نهائي بالموت الحكمي و هذا الحكم لا يصدر إلا بمرور أربع (04) سنوات في حالة الحرب و الحالات الاستثنائية ويكون في الحالات الأخرى بمرور مدة زمنية يقدرها القاضي بعد مضي أربع سنوات.¹

وإذا توافق إن وقعت هذه الحالة في مجال قانون التأمينات الاجتماعية سيؤدي حتما إلى إلحاق ضرر مؤكد لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا، وأمام هذا الوضع صدر منشور عن وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ 1991/06/03 تحت رقم 09-91 والمتضمن تقديم منحة الوفاة ومعاش التقاعد المنقول إلى ذوي حقوق الصيادون المفقودون في البحر والذي بموجبه تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء)، بتعويض ذوي حقوق المؤمن لهم اجتماعيا العاملين في مجال الصيد البحري دون سواهم في حال تعرضهم لخطر الفقدان في البحر، وذلك بتمكينهم من منحة الوفاة والحقوق التأمينية الأخرى، بشرط تقديمهم للملف المتكون من التقرير المتعلق بحادث الفقدان و المحرر من طرف إدارة الصيد البحري وكذا تقرير بحادث العمل، بالإضافة إلى تعهد مكتوب وموقع من المستفيدين من التعويض يلتزمون فيه بإرجاع المبالغ الممنوحة في حالة ظهور المؤمن له المفقود من جديد، أو تقديم شهادة تثبت وفاته وذلك بعد حصولهم على الحكم المقرر لموته الحكمي. وبانتهاء آجال صدور الحكم دون تقديم لبيان

1-المواد من 109 إلى 115 من القانون رقم 11/84 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 2005/02/27

للوفاة، تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بحقها في المطالبة القضائية لاسترداد المبالغ المدفوعة.

و تتعدد أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الوفاة:

أولاً: الأداءات العينية: نصت عليه المادة 66 من القانون رقم 11/83 التي جاء فيها على أنه " يستفد ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا من الأداءات المشار إليها في المادتين 8 و 26 أعلاه بالنسبة للزوج فقط وفي المادة 8 أعلاه ، بالنسبة للأولاد والأصول".

وبالرجوع إلى نص المادة 8 من نفس القانون يتبين أن الزوج والأولاد والأصول يستفيدون من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض بما تشمله من تغطية للنفقات الطبية والعلاجية والصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تنفق بمناسبة، كما يستفيد زوج المؤمن له المتوفى من الأداءات العينية في باب التأمين على الوالدة والتي تتمثل في تعويض المصاريف الطبية والعلاجية بالإضافة إلى التكفل بمصاريف الإقامة في المستشفى أو تعويضها.¹

ثانياً: الأداءات النقدية: بالإضافة إلى إقرار المشرع الجزائري باستحقاق معاش الوفاة "المعاش المنقول" لذوي حقوق المتوفى فقد أقر أيضا باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من القانون رقم 11/83 متى توافرت فيه الشروط المتطلبية لذلك.

حيث يقدر مبلغ رأس مال الوفاة بأثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ولا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر

1-سماتي الطيب 'التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي' دار الهدى 'عين مليلة الجزائر' سنة 2013 ص198-199

(12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع مبلغ رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا، كما يدفع رأسمال الوفاة لذوي حقوق المتوفى وفق الشروط القانونية وفي حالة تعددهم توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية.¹

حيث يستفيد ذوي حقوق صاحب معاش العجز، أو معاش التقاعد، أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث عمل، ضمن الشروط المنصوص قانونا من رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي للمنحة أو الربع ويقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثني عشرة (12) مرة المبلغ للمنحة أو الربع، على أن لا يقل هذا المبلغ عن نسبة 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون

تجدر الإشارة إلا أن مبلغ رأسمال الوفاة بالنسبة للمؤمن له اجتماعيا المتوفى الذي يتقاضى أجر شهري يقدر باثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه قبل موته، على أن لا يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون. أما بالنسبة للمؤمن له المتوفى المستفيد من منحة أو ريع فيقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثني عشرة (12) مرة المبلغ للمنحة أو الربع، على أن لا يقل هذا المبلغ عن نسبة 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

هذا بالنسبة للعمال الأجراء أما بخصوص العمال غير الأجراء فإن حساب منحة رأسمال الوفاة التي يستفيد منها ذوي حقوقه يتم على أساس الدخل السنوي المصرح به والخاضع للاشتراك والذي يعتمد في حسابه على الدخل السنوي الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل وفي حدود السقف السنوي المقدر بثمانية (08) مرات المبلغ السنوي

¹- لمواد 48، 49، 50 من القانون رقم 11/83

للأجر الوطني الأدنى المضمون غير أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إجمالي المبلغ السنوي للأجر الأدنى المضمون¹.

ومن جهة أخرى فإنه يستفيد ذوو حقوق المسجون الذي يقوم بعمل تنفيذيا لعقوبة جزائية، من الأداءات العينية على المرض و رأسمال الوفاة المنصوص عليهما في².

المبحث الثاني: تسويات منازعات الضمان الاجتماعي ودور القاضي فيها

إن من أهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي هو الاعتراف للمتعاملين مع هيئات الضمان الاجتماعي، وبالخصوص المؤمنين الاجتماعيين بحق الطعن، وذلك في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة في مجال التأمينات الاجتماعية وهذا سعيًا من المشرع على إضفاء أكثر سرعة ومرونة في تسوية هذه المنازعات.

فأخضع المشرع الجزائري كافة الخلافات والنزاعات التي تثور بين المؤمنين والمستفيدين من التأمينات والهيئات المكلفة بتسيير هياكل وأجهزة الضمان الاجتماعي، لعدة إجراءات و ترتيبات خاصة تستحق بجدارة وصفها "بقانون الضمان الاجتماعي" إذ لم يكتف بتقنين خدمات وشروط وإجراءات الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي بل قنن ونظم أساليب وكيفيات تسوية النزاعات التي يمكن أن تفرزها هذه التغطية الاجتماعية، هو ما تضمنه القانون 08/08³ المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

1- المادة 08 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09-02-1985 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-

434 المؤرخ في 30-11-1996 جريدة رسمية عدد 21

² المادة 68 من القانون رقم 83/11

3- لقانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي جريدة 11 في

سنة 2008

المطلب الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي

لقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم وكذا المكلفين بالتزامات اتجاه هذه الهيئات بإجراءات خصص لها أجهزة خاصة سعياً منه لتفادي اللجوء إلى القضاء ومرد ذلك إلى أن هذه العلاقة هي مسألة فنية وتقنية.

الفرع الأول: إجراءات تسوية النزاعات العامة

لقد عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في المادة الثالثة من القانون 08/08¹ بقوله "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي".

فمن خلال هذا النص فإن المشرع عرف المنازعات العامة على أنها كل الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمناسبة تطبيق التشريع و التنظيم الخاص بالضمان الاجتماعي، إلا أن التعريف لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة أطراف المنازعة، الأمر الذي ترك الغموض و الإبهام مما يترك باباً للاجتهاد القضائي لتدارك النقص، و هذا لأن المشرع استعمل عبارة التشريع و التنظيم الخاصين بالضمان الاجتماعي و هما عبارتين ذات مفهوم واسع، كما أنه لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة سواء للمؤمن لهم أو بالنسبة للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي التي قد تنشأ عند تطبيق هذه التشريعات.

أولاً- عرض النزاع العام على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق: في إطار التسوية الودية للمنازعات العامة، يعتبر الطعن المسبق إجراءً إجبارياً أقره المشرع الجزائري

1- القانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008

بموجب نص المادة 4 من القانون 08/08 تحت إشراف اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق المستحدثة بموجب النص المادة 6 من نفس القانون المتعلق بالمنازعات على إنه " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية للهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من ممثل عن العمال الإجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب...إلخ".

و التي يحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24¹.

يعرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة عريضة تودع أمام اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع وذلك خلال اجل (15) يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه طبقا للمادة 08 الفقرة 01 من القانون 08/08 على أن تبت هذه اللجنة في الطعون التي ترفع لها ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي التي ترفع أمامها خلال شهر من استلام العريضة²، وهذه الأخيرة تتعلق بتقدير ومنح الاداءات العينية والاداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض أو الوفاة أو الولادة.

نصت المادة 9 من القانون السابق ونص المادة 7 من المرسوم رقم 08-415 على أن تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق يتم برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار.

1- المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن

المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها

2- نص المادة 01 من القرار الوزاري رقم 04 الصادر بتاريخ 1987/03/11 المتعلق بكيفيات تعيين أعضاء لجان

الطعن في مجال الضمان الاجتماعي و سير هذه اللجان

ثانياً: عرض النزاع العام على اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق: بمقتضى أحكام المادتين 120 و121 من القانون رقم 15/86 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986¹ أصبح هناك مستويين للطعن قصد تقريب المؤمنين الاجتماعيين على اعتبارها كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق طبقاً لنفس القانون 08-08 السالف الذكر.

تحدد تشكيلة لجنة الطعن الوطنية بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 08-416². يتم عمل اللجنة الوطنية للطعن المسبق بنفس كيفية عمل اللجنة المحلية للطعن المسبق حيث يمكن للمؤمنين اجتماعياً أو أصحاب العمل أو مدراء وكالات هيئات الضمان الاجتماعي الطعن ضد القرارات التي تصدرها اللجنة المحلية للطعن المسبق باستثناء القرارات المتعلقة بغرامات وعقوبات التأخير التي يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (1000000 دج)، بحيث يتم الطعن فيها مباشرة أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق وتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية طبقاً لنص المادة 12 فقرة 1 من القانون 08/08 السالف الذكر.

كما نصت المادة 4 من المرسوم التنفيذي 08-416 على أن الإخطار يتم حسب الأشكال و الأجال المنصوص عليها في أحكام المادة 13 من القانون 08/08 على أن تثبت في الاعتراضات التي ترفع أمامها خلال مدة شهر من استلام العريضة يسري اعتباراً من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف، ويمكن إثبات ذلك عن طريق وصل الإيداع أو الإشعار بالاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها، أو عن طريق إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصلا وذلك في أجل خمس عشرة

¹ المادة 121 من القانون 15/86 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986

2 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 2008/12/24 جريدة رسمية عدد 1 في 06-02-

(15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، أو في غضون ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته ، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 13 فقرة 01 من القانون 08-08 ، كما أكد المشرع على أن يكون الطعن مكتوبا ومشفوعا بأسباب الاعتراض على القرار وفقا لما نصت عليه المادة 13 الفقرة 2 من نفس القانون.

الفرع الثاني: إجراءات تسوية النزعات الطبية

بغرض المحافظة على العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم من جهة و مراعاة للطابع الفني و التقني لهذا النوع من المنازعات من جهة أخرى فإن المشرع نظمها من خلال القانون رقم 08/08¹ السالف الذكر.

إجراءات تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي: جعل المشرع التسوية الداخلية للمنازعات الطبية تتم عن طريق إجراءين مختلفين حسب حالة المؤمن له اجتماعيا الصحية، فإذا كانت هذه الأخيرة تتعلق بحالة العجز سواء الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية فإن تسويتها تتم عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تتعلق بحالة العجز السالف ذكرها، فإن إجراءات تسوية النزاع الطبي يتم عن طريق اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية.

اول: تسوية المنازعات الطبية عن طريق اللجوء إلى الخبرة الطبية: إن القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية يوجب إشعار المؤمن له اجتماعيا دون تحديد آجلا قانونيا له بجميع القرارات الطبية الصادرة في حقه و المتخذة بشأن حالته الصحية بعد صدور رأي الطبيب المستشار و القاضي إما بالرفض أو القبول ، و طبقا لنص المادة 20 من القانون

1- القانون 08/08 السالف الذكر

رقم 08/08 تتاح للمؤمن له اجتماعيا الاعتراض على القرارات الطبية الصادرة بشأن حالته الصحية عن طريق طلب الخبرة الطبية من قبله ابتداء من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي والذي يتم بواسطة رسالة موسى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق إيداع الطلب لدى أمانة الرقابة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار الطبي طبقا لنص المادة 1/20 من القانون رقم 08-08¹، على أن يكون الطلب مسبب و مبني على أساسين مقنعة و مؤسسة، ولاسيما اشتراط إرفاق الطلب بتقرير الطبيب المعالج طبقا لما ورد في نص المادة 2/20 من نفس القانون السالف الذكر وبالتالي فإن عدم تقديم الخبرة الطبية وفق الشكليين السالف ذكرهما يترتب عنه عدم قيام المؤمن له المدعي بإجراء الخبرة الطبية، تباشر هذه الأخيرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الطلب طبقا لما ورد في نص المادة 22 من القانون 08/08 وذلك للاتصال بالمؤمن له لاختيار الطبيب الخبير من ضمن ثلاثة (03) أطباء على الأقل من قائمة الأطباء الخبراء²، هذا الاقتراح الملزم عليه بالرد كتابيا سواء بالقبول أو الرفض من قبل المؤمن له اجتماعيا وفي حالة عدم الرد يسقط حقه في التعيين، يعين الطبيب تلقائيا وفوريا على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم حيث أكدت المحكمة العليا على أن عدم احترام إجراءات التعيين الخبير يعد بمثابة خرق لقاعدة جوهرية في الإجراءات، يقوم الطبيب الخبير المعين بمباشرة أعماله بعد تمكنه من بعض المعطيات التي تخص المؤمن له المصاب وكذا المتعلقة بمهمته كطبيب خبير والتي تزوده به هيئة الضمان الاجتماعي والتي تتعلق أساسا بالعناصر ذكرتها المادة 25 من القانون 08/08 والتي جاء فيها "تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يأتي:

1- رأي الطبيب المعالج.

1- نيب عبد السلام (المنازعات في الضمان الاجتماعي) المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر المحكمة العليا،

عدد 2 الجزائر 1996، ص 15

2- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في لتشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2004 ص

- 2- رأي الطبيب المستشار.
- 3- ملخص المسائل موضوع الخلاف.
- 4- مهمة الطبيب الخبير¹.

كما يلزم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادة 27 من القانون السالف الذكر على تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المعني بالأمر الملزمة للطرفين بصفة نهائية بموجب المادة 2/19 من نفس القانون خلال العشرة (10) أيام الموالية لاستلامه² حتى يتبين لهم اتخاذ الوجهة المناسبة سواء استكمال إجراءات المنازعة الطبية من خلال اللجوء إلى القضاء، أو قبول النتائج المبلغ بها و بالتالي الأسراع في تنفيذها والاستفادة من الأدعاءات المستحقة دون استثناء الاعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة الطبية المتعلقة بحالات العجز التي يمكن أن يطعن فيها أمام لجنة العجز الولائية المنصوص عليه في القانون الملغى 15/83.

ثاني: تسوية المنازعات الطبية عن طريق الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية: إن المنازعات الطبية التي تسوى مباشرة أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة تتعلق أساساً بما حدد بالمادة 31 من القانون رقم 08-08 بحالة العجز الدائم أو الكلي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه ريع، أو قبول العجز وكذا درجته ومراجعة حالة العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية طبقاً لنص المادة 31 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، هذه اللجنة التي تحدد تشكيلاتها وتنظيمها وسيرها عن طريق المرسوم 09-73³ تطبيقاً لنص المادة 30 من

1- المادة 25 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 27 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 جريدة عدد 11 المؤرخة في 24-02-2008

3- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009 الذي يحدد تشكيلات لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها.

نفس القانون والمحدد مقر أمانتها على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في كل ولاية طبقا لنص المادة 1/04 من المرسوم السالف الذكر.

أما بخصوص إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة فقد نصت المادة 1/33 من القانون 08/08 على أن إخطار اللجنة يكون بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع¹ مع ضرورة احترام المؤمن للأجال القانونية للطعن و المتمثلة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، مع الإشارة إلى أن لجنة العجز تتمتع بموجب القانون بصلاحيات واسعة تمكنها من أن تصدر عدة أنواع من القرارات أخذ كل التدابير التي تراها مناسبة دون أي قيد كعدم قبول الطلب شكلا في حالة رفع المؤمن له دعوى قضائية قبل رفع الاعتراض أمامها، إمكانية تعيين خبير طبي لفحص وتحديد نسبة العجز للمؤمن له دون التقييد باتفاق بينهما أو رفض الطلب لعدم التأسيس إذا كان المعني قد استفاد من نسبة عجز تتلاءم مع حالته الصحية.

تنص المادة 4/31 من القانون 08/08 على أن لجنة العجز الولائية مهلة ستين (60) يوما لإصدار قراراتها في النزاع المعروف عليها اعتبارا من تاريخ استلام الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي²، وذلك بشأن العجز المترتب عن المرض أو حادث العمل أو المرض المهني، وقد استقر القضاء على أن سكوت لجنة العجز التي لم تتخذ أي قرار رغم انقضاء أجل الشهرين المقرر بموجب المادة 36 من القانون رقم 15/83 يعطي الحق للمعني بالأمر بانقضاء الأجل القانوني للجوء إلى القضاء.

1- المادة 33 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 4/31 من القانون 08/08 على أنه "تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلامها العريضة.

كما يجب على لجنة العجز بموجب المادة 34 من القانون 08/08 والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 على أن قرارات اللجنة تبلغ وجوبا بواسطة أمانتها إلى المؤمن لهم اجتماعيا برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو عن طريق أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بمحضر استلام في أجل عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ قرار هذه اللجنة¹، حتى يتسنى للمؤمن له سلوك الطعن القضائي إذا رأى ضرورة لذلك.

في حالة عدم انتظار المؤمن له انقضاء مهلة 60 يوم اللجوء مباشرة الى القضاء مخالفة للمادة 30 و36 من القانون 83-15 و يترتب على ذلك رفض الدعوى لفساد الإجراءات .

لكن عدم احترام لجنة العجز الولائية المهلة 60 يوم المقررة قانونا للفصل في الاعتراض المقدم أمامها يخول المؤمن له باللجوء الى القضاء لرفع دعوى قضائية.²

الفرع الثالث : إجراءات التسوية النزعات التقنية

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى ذات الطابع العام أو الطبي بحيث اكتفى بذكر المادة³ 38 من القانون 08/08 التي جاءت كما يلي: "يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع التقني، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة."

1- المادة 34 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

2 - مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون جامعة مولود مهري . تيزي وزو، الجزائر

3-المادة 38 من القانون 08/08 السالف الذكر

هذا ما يدفعنا إلى القول أن المشرع الجزائري عرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بالنظر إلى موضوعها عندما خصها بالنشاط المهني. وعليه يمكن القول أن هذا التعريف الذي جاء به المشرع، ارتكز على النصوص التقنية ولا يسما المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب خاصة المواد 11 إلى 20 ومن 24 إلى 36 و 57 منه.

أولا - عرض النزاع العام على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: عملا بالمبدأ السائد في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي و الرامي إلى الاعتماد على التسوية الداخلية لهذه المنازعات قبل التفكير في اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات العامة باستحداث لجان ولائية و وطنية أو المنازعات الطبية بالاعتماد على الطبيب المستشار، الخبرة الطبية وفي حالة العجز اللجنة الولائية للعجز.

فإن المشرع الجزائري قد فرض هنا كذلك لجنة اسند إليها مهمة النظر في مختلف الاحتجاجات التي قد تثار بشأن تقصير الأطباء والخبراء المتدخلين في إطار النشاط

الطبي أثناء ممارسة مهامهم المتعلقة بفحص المؤمنين اجتماعيا يطلق عليها تسمية اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.

هذه اللجنة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 39 من القانون 08/08 والتي نصت على إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تختص بالبت ابتدائيا ونهائيا في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي وتترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي.

كما تنص المادة 42 من نفس القانون" يحدد تكوين وصلاحيات اللجنة التقنية وكذا تسييرها بموجب التنظيم "هذا التنظيم الذي لم يتأخر المشرع في إصداره تقاديا ما حصل في ظل القانون 15/83 حيث لم يظهر هذا إلا في سنة 2004 بعد مدة طويلة

جدا بموجب المرسوم التنفيذي 04-235 المؤرخ في 09/08/2004 نتيجة لذلك سنخصص هذا المطالب الثاني لدراسة تشكيل اللجنة وصلاحياتها في الفرع الأول وإلى كيفية سيرها في الفرع الثاني مع ما يثور من إشكالات في هذا الصدد. و تطبيقا للمادة 39 دائما من القانون 08/08 جاء المرسوم التنفيذي رقم 09-73 ليحدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها و سيرها.

أما فيما يتعلق بأمانة اللجنة التقنية ذات الطابع التقني ، المشرع اكتفى بالنص بموجب المادة¹ 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72 على أن تتولى مصالح المكلفة بالضمان الاجتماعي أمانة اللجنة التقنية ذات الطابع التقني ، دون أن يحدد المشرع بصفة دقيقة و واضحة عن دور الأمانة و كيفية سيرها و تنظيمها.

1-ثانيا: كيفية سير اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: ألزم المشرع هيئات الضمان

الاجتماعي بموجب المادة 42 من القانون 08-08 أن تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بكل التجاوزات المرتكبة خلال (6) ستة أشهر الموالية لاكتشافها، على ألا ينقضي

أجل (2) سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف .وتخطر اللجنة بتقرير مفصل من طرف مدير هيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك وللجنة الطبية ذات الطابع الطبي مهلة ثلاثة (03) أشهر للبت في الخلافات الناشئة في هذا الإطار ابتداء من تاريخ إخطارها.

يمكن اللجنة الطبية ذات الطابع الطبي اتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني، بعدها تقوم اللجنة بتبليغ قراراتها إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس لأخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها في أجل خمسة عشر (15) يوما على أن تكون القرارات المتخذة من طرف

اللجنة الطبية ذات الطابع التقني محرر في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس.

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإرسال نسخة من هذه المقررات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المطلب الثاني : دور القاضي في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

نجد أن المشرع الجزائري اعتبر التسوية الداخلية هي الأصل لكونها تعد أفضل وسيلة لحل النزاعات من طرف هيئات وأجهزة لها اختصاصات في هذا المجال إلا أن عدم توفيقها يجبر اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع والبت فيه.

الفرع الأول: دور القاضي في تسوية النزاعات العامة

تنص المادة 15¹ من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه " تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ تسليم التبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين (60) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته".

فمن خلال هذا النص فإن الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تكون أمام المحكمة المختصة وفقاً لما نصت عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية.

اختصاص محكمة موطن المدعى عليه للفصل في المنازعات العامة:

1- المادة 15 من القانون رقم 08/08 السالف الذكر .

إن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ولا سيما ما نصت عليه المادة 6/500 منه "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية: منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد"¹، لكن بالرجوع إلى المادة 37 من القانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية الجديد² والتي جاء فيها على أنه يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وطالما أن المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي دائماً يكون صندوق الضمان الاجتماعي مدعى عليه، سواء كان رافع الدعوى مؤمن اجتماعي أو رب العمل.

مما سبق ذكره نستخلص أن الدعاوى المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ترفع أمام محكمة موطن المدعى عليه "صندوق الضمان الاجتماعي أو صندوق التقاعد الكائن مقره في كل ولاية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الدعاوى المرفوعة ضد الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ترفع أمام محكمة موطن المقر الجهوي إذا كان المدعى عليه يقيم في الولاية التي يتواجد بها هذا المقر، و أمام محكمة موطن المقر الفرعي للصندوق في الولايات التي لا توجد بها مديريات جهوية، وذلك لكون أن لكل مقر فرعي تفويض خاص للتقاضي أمام الجهات القضائية باسم المقر الجهوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

يشترط لقبول الدعوى القضائية أن تكون مستوفاة لجميع الأوضاع القانونية المقررة لقبول جميع أنواع الدعاوى شكلاً، وذلك من خلال توفر شرطي الصفة والمصلحة وفقاً لما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية

1- المادة 500 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية

الجديد جريدة رسمية عدد 21 في 23-04-2008

2- المادة 37 من القانون رقم 09/08 جريدة رسمية عدد 21 في 23-04-2008

والإدارية والتي جاء فيها على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"، كما يجب أن ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة تودع طبقاً للمادتين 14 و 15¹ من القانون السالف الذكر، بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف.

إضافة إلى ضرورة توفر شرط احترام عشرين 20 يوماً على الأقل بين تاريخ تسليم التكاليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وهذا ما نصت عليه المادة 16-3 من القانون 08-09 السالف الذكر، مع وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه من جهة.

ومن جهة أخرى فإن تشريع الضمان الاجتماعي يحدد آجال قانونية لرفع الدعوى القانونية أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة والتي حددت بمدة 30 يوماً بعد استلام تبليغ قرار اللجنة الوطنية المعارض عليه، أو في غضون 60 يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها².

وعلى ذلك الآجال فإن نص المادة 78 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 حدد آجال يجب أن ترفع فيها الدعاوى المتعلقة بالمبالغ المستحقة و هذه الآجال هي مدة تقادم أداءات الضمان الاجتماعي المقدرة بأربعة (04) سنوات إذا لم يطالب بها و مدة خمس (05) سنوات بالنسبة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حادث العمل والأمراض المهنية.

1-المادة 15 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان

الاجتماعي.

الفرع الثاني: دور القاضي في تسوية المنازعات الطبية

تعتبر التسوية الداخلية أفضل وسيلة لحل المنازعات الطبية من طرف هيئات الضمان الاجتماعي ضمان لتحقيق السرعة في تصفية القضايا المطروحة محل النزاع إلا أن هذه الآلية لا توفق في جميع الحالات بعدم تحقيق الغرض وهو وضع حد للنزاع القائم نهائياً مما يبقى اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع و البت فيه.

التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية لقد جعل المشرع من نتائج الخبرة الطبية المتوصل إليها ملزمة لأطراف النزاع بصفة نهائية طبقاً للمادة 02/19 من القانون 08-08 إلا في حالة وحيدة أجاز المشرع فيها اللجوء إلى القضاء وهي حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية وفقاً للمادة 3/19 من نفس القانون، وبالرجوع إلى المادة 37 من القانون رقم 09-08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية فإن الدعاوى القضائية المتعلقة بالمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية ترفع أمام محكمة موطن المدعى عليه "صندوق الضمان الاجتماعي" وهي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق في كل ولاية من ولايات الوطن.

كما تتطلب لقبول هذه الدعوى نفس شروط المذكورة سابقاً لرفع الدعوى القضائية الخاصة بالمنازعات العامة¹ دون تحديد آجال لرفعها أين يكمن دور القاضي للفصل فيها إما بالحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي و بالتبعية اعتماد نتائج الخبرة المتوصل إليها من قبل الخبير، أو الحكم بتعيين خبير طبي كما يجوز له أن الحكم برفض الدعوى شكلاً لفساد الإجراءات أو رفض الدعوى لعدم التأسيس.

الفرع الثالث: دور القاضي في تسوية النزعات التقنية

يجدر التنبيه إلى أن اللجنة التقنية المذكورة أعلاه لا زالت لم تنشأ بعد ولم تفصل في أي طعن حتى تتمكن من دراسة قراراتها و الاطلاع على تشكيلتها ويمكن بعد

1- المادة 13 من القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد.

ذلك توجيه النقد لها، و السبب في ذلك هو حداثة النص المنظم لها وما بقي لنا سوى الانتظار مدة من الزمن لإنشاء اللجنة ومباشرة أعمالها بالفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي حتى تكون قابلة للنقد هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي هي التي ستفعل الجهاز القضائي كونها تكون قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة.

وأمام الفراغ الذي خلفه غياب اللجنة التقنية للفصل في المنازعات المتعلقة بالنشاط الطبي للأطباء بمختلف تخصصاتهم في إطار المنازعة التقنية للضمان الاجتماعي وفي انتظار تشكيل هذه اللجنة وتعيين أعضائها لتلعب هذه اللجنة الدور الحيوي والأساسي المنوط بها طالما أن التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي الأصل، فإنه لا يمكن غض الطرف نحو تلك الأخطاء و التجاوزات التي قد ترتكب من قبل الأطراف المتدخلة في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لحجة غياب اللجنة، ونظرا لما لهذه المنازعات من خصوصيات من حيث طبيعة الخلاف التقني ذو الطابع الطبي المتمثل في الأخطاء والمخالفات، وخاصة لطبيعة الجزاءات المقررة قانونا و التي لا يتجرد منها الطابع التأديبي في الأمر، فإن الحل المناسب لتغطية هذا الفراغ الذي يطرحه تطبيق الفصل الثالث من القانون 08/08 هو اللجوء مباشرة أمام الفرع الجهوي المجلس أخلاقيات الطب طالما أن هذا الأخير يتمتع بصلاحيات النظر في الدعوى التأديبية ضد كل طبيب مرتكب مخالفة أو خطأ، تحكمه قواعد

أخلاقيات الطب بمناسبة ممارسة نشاطه الطبي، و ثم يمكن في هذا الإطار لجميع هيئات الضمان الاجتماعي والمعنيين بالأمر أن ترفع دعاوي تأديبية أمام الفروع الجهوية المختصة ضد أي شخص تشمله المادة 02¹ من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب وهذا دون المساس بالأحكام المنصوص عليها في المادة 211 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه و التي تنص " ممارسة العمل التأديبي لا يشكل عائقا بالنسبة للدعاوي القضائية المدنية أو الجنائية أو العمل التأديبي الذي تقوم

به الهيئة أو المؤسسة التي قد ينتهي إليها المتهم وفي جميع الحالات لا يمكن الجمع بين عقوبات من طبيعة واحدة وللخطأ ذاته."

و يجوز لكل من هيئات الضمان الاجتماعي و المعنيين بالأمر الطعن في القرار التأديبي الصادر عن الفرع الجهوي و ذلك أمام رئيس المجلس الوطني للتماس إلغاء هذا القرار سواء لعدم احترام الإجراءات لعدم الاستماع إلى المعنى بالأمر أو تمكينه من الدفاع عن نفسه، الاطلاع على ملفه التأديبي، عدم البث في التراع خلال المدة القانونية المحددة بأربعة أشهر من تاريخ إيداع الشكوى عدم احترام التشكيلة القانونية للمجلس الجهوي ويفصل المجلس الوطني بموجب قرار نهائي لا يقبل الطعن.

لكن الأشكال القائم و المستخلص مما ذكر أعلاه أن الإجراءات التي أتت بها مدونة أخلاقيات الطب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-276¹ المؤرخ في 06/07/1992 أغفلت في أحكامها التسوية الداخلية للمنازعات التقنية التي فرضها القانون 08/08 ولعل أن هذه التسوية هي ميزة خاصة ومتميزة لكل المنازعات الضمان الاجتماعي ما سمح لنا القول أن مدونة أخلاقيات الطب لجأ إليها بصورة اضطراريا وذلك حتى لا نترك المنازعات التقنية عالقة ودون تسوية بغض النظر عما انتهجت المدونة وما ابتغاه المشرع في القانون 08/08²

¹-المرسوم التنفيذي 92-276 السالف الذكر

²- القانون 08/08 السالف الذكر

الخطمة

لابد من وجود حقوق للعمال في أماكن عملهم و ذلك لتشجيعهم على العمل و ما من هذه الحقوق الأجر العادل المنصف للعامل و على قدر العمل يكون الأجر فلا يجوز لصاحب العمل أن يظلم أو يبخس العامل مهما يكون ،وقد حثنا الرسول الكريم على إعطاء العامل أجره قبل أن يجف عرقه تشجيعا له على العمل وخلق فرص عمل مناسبة وجيدة لهم في المجالات المتنوعة و المختلفة و الحق هو الحق في الراحة لان الله لا يكلف نفس إلا وسعها، يجب على العامل اخذ قسط من الراحة في عمله و حق الضمان الاجتماعي وهو من أهم حقوق العمال وخير مثال ذلك ما سنه المشرع من قوانين لحماية حق العامل سواء من حيث حماية العامل في إطار علاقته العمالية أو من حيث حماية حقه في الضمان الاجتماعي .

حيث ساهم المشرع في الإلمام بجميع المخاطر التي قد يتعرض لها العامل حيث جعل كذلك الانضمام إلى الضمان الاجتماعي إجباري للاستفادة من جميع مزياته بصدر قانون 11-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ومواكبها من قوانين، ونظم مختلف الجوانب القانونية والإجراءات التي تحكم و تنظم مجال التأمينات الاجتماعية وكذا آليات فض المنازعات الناشئة بين أطراف العلاقة التأمينية ، حيث يتضح أن المشرع وسعيا منه إلى إضفاء السرعة و المرونة لإحقاق الحقوق ، و فض هذه المنازعات التي تتسم بالطابع التقني والفني جعل تسويتها وديا داخل هيئة الضمان الاجتماعي من خلال إجراءات الطعن المسبق أولا قبل عرضها أمام القضاء .

قائمة

المراجع

- الكتب والمذكرات:

1. بن عزوز بن صابر، نشأة العلاقات الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ،دار الكاسر، طبعة الاولى،سنة 2011.
2. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة، بدون طبعة، سنة 2014.
3. الاستاذ عجة الجيلالي ،الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون في الجزائر، دار الخلدونية، بدون طبعة،سنة 2005 .
4. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،قانون العمل دراسة مقارنة،منشورات الحلبي الحقوقية،طبعة اولى،سنة 2009 .
5. بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الكتاب الاول مدخل الى قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية ،طبعة 2010 .
6. بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري , دار هومة الجزائر ' سنة 2004
7. سماتي الطيب 'التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي 'دار الهدى'عين مليلة الجزائر ' سنة 2013'
8. هدفي بشير , الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية والجماعية) , جسور للنشر والتوزيع , المحمدية الجزائر , طبعة 2006
9. ذيب عبد السلام (المنازعات في الضمان الاجتماعي) , المجلة القضائية , العدد 2 قسم المستندات والنشر , المحكمة العليا الجزائر سنة 1996
10. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون التنمية الوطنية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو الجزائر

11. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص ضمان اجتماعي قانون التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة الجزائر، 2014-2015

- القوانين:

1. قانون 04/90 المؤرخ في 26-02-1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990.

2. قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990.

3. قانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جريدة رسمية عدد 28 المعدل بموجب الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06-07-1996

4. قانون 07/99 المؤرخ في 05/04/1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد.

5. قانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين.

6. قانون 96/03 المؤرخ في 06-02-1996 المتعلق بمفتشية العمل

7. قانون 11/84 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر رقم 02/05

8. قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 11 المؤرخة في 23-02-2008

9. قانون 09/08 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جريدة رسمية عدد 21 بتاريخ 23-04-2008

- الأوامر:

1. الأمر رقم 57/71 المتعلق بالمساعدة القضائية.

2. الأمر رقم 85/75 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

- المراسيم:

1. المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 1985/02/09 المتضمن قائمة العمال المتشبهين بالإجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل بالمرسوم رقم 274/92.
2. المرسوم رقم 244/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي.
3. المرسوم رقم 12/01 المؤرخ في 2001/01/21 المحدد كيفية الحصول على العلاج لفائدة المحرومين.
4. مرسوم رقم 73/09 المؤرخ في 2009/02/07 المتعلق بتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة.
5. المرسوم رقم 415/08 المتضمن تحديد اعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق

فهرس

المحتويات

الشكر والعرفان

الإهداء

| | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|
| أ | مقدمة..... |
| 04 | الفصل الأول:الحماية القانونية للعامل في إطار علاقة العمل |
| 04 | المبحث الأول:الحماية القانونية للعامل أثناء قيام علاقة العمل |
| 04 | المطلب الأول:الطبيعة القانونية لعلاقة العمل |
| 04 | الفرع الأول:النظرية التقليدية |
| 04 | الفرع الثاني:النظرية الحديثة |
| 05 | المطلب الثاني:التنظيم القانوني لعلاقة العمل |
| 05 | الفرع الأول:مرحلة انعقاد علاقة العمل |
| 06 | الفرع الثاني:مرحلة سريان علاقة العمل |
| 08 | المبحث الثاني:الحماية القانونية للعامل أثناء النزعات الفردية و الجماعية |
| 09 | المطلب الأول :التسوية الودية للمنازعات الفردية |
| 09 | الفرع الأول:التسوية الداخلية للنزاع |
| 11 | الفرع الثاني:التسوية الخارجية للنزاع |
| 15 | المطلب الثاني:التسوية القضائية للنزاع |
| 15 | الفرع الأول:قضاء العمل و طبيعته |

| | |
|----|----------------------------------------------------------------------------|
| 17 | الفرع الثاني:اختصاص قضاء العمل |
| 24 | الفصل الثاني:الحماية القانونية للعامل في إطار قانون الضمان الاجتماعي |
| 25 | المبحث الأول:نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي |
| 25 | المطلب الأول:الفئات الخاضعة لقانون الضمان الاجتماعي |
| 25 | الفرع الأول:فئة العمال الأجراء |
| 27 | الفرع الثاني:فئة العمال الملحقين |
| 34 | المطلب الثاني:المخاطر المضمونة في مجال قانون الضمان الاجتماعي |
| 34 | الفرع الأول:تامين عن المرض |
| 37 | الفرع الثاني:التامين عن الأمومة |
| 47 | المبحث الثاني:تسوية نزعات الضمان الاجتماعي و دور القاضي فيها |
| 48 | المطلب الأول :التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي |
| 48 | الفرع الأول:إجراءات تسوية النزعات العامة |
| 51 | الفرع الثاني: إجراءات تسوية النزعات الطبية..... |
| 55 | الفرع الثالث: إجراءات تسوية النزعات التقنية |
| 58 | المطلب الثاني:دور القاضي في تسوية النزاع الضمان الاجتماعي |
| 58 | الفرع الأول:دور القاضي في تسوية النزعات العامة |
| 60 | الفرع الثاني: دور القاضي في تسوية النزعات الطبية |

فهرس المحتويات

- 61 الفرع الثالث: دور القاضي في تسوية النزعات التقنية
- 65 الخاتمة
- 68 قائمة المراجع