

جامعة أحمد درااية . أدرار .

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر

مذكرة ليل شهادة ماستر حقوق تخصص قانون المؤسسات الإقتصادية

إشراف الأستاذ :

* حاج سودي محمد

إعداد الطالبتين :

جعفاري فاطمة

مغيتي فاطمة

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ مساعد(أ)	ليل محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	حاج سودي محمد
عضوا مناقشا	أستاذ التعليم العالي	مهداوي عبد القادر

السنة الجامعية 2019 / 2020

الإهداء

أهدي ثمرة عملي الى روح أُمي الغالية التي رافقتني دوماً في دعواتها وهي ساجدة أسأل الله

عز وجل ان يجعل قبرها روضة من رياض الجنة الى ابي منبع الحنان

الى زوجي الغالي الذي كان سندي ، الى اولادي : رشا - محمد إسلام - منى حفظهم الله

ورعاهم

دون ان انسى سندي في الحياة أخواتي العزيزات "ماما - سهيلة - سميرة - حنان"

الى جميع رفاقي في الدراسة وفي الحياة العملية.

فا.مغيتي



الاهداء

الى روح والدي اسئل الله ان يتغمده برحمته الواسعة .

الى من رفعت راسي عاليا الى قدوتي الاولى في الحياة من علمتني الصمود.

مهما تبدلت الظروف.....والدتي الحبيبة.....ادام الله وجودها في حياتي .

الى فرحت حياتي.....اخوتي الاعزاء.

الى اعمامي والى جميع افراد عائلتي.

الى صديقتي الغالية {فاطمة} التي وقفت بجاني في اعداد هذه المذكرة

الى كل من يحبني في الله والى جميع رفاقي في الدراسة وفي الحياة العملية

اهدي ثمرة هذا العمل .

فا . جعفاري



تشكرات

الحمد لله جل جلاله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للاستاذ الفاضل {حاج سودي محمد} الذي اكرمنا باشرافه على مذكرتنا والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وقدم لنا معلومات قيمة ساهمت في اثراء موضوع بحثنا ، فله منا كل الامتنان والاحترام ، جزاه الله خيرا.

كما نشكر جميع اساتذتنا الكرام على ارشاداتهم وتوجيهاتهم لنا طيلة مسيرتنا الدراسية .

ولا ننسى كل من ساعدنا من قريب او بعيد ولو بكلمة او دعوة صالحة .

نسال الله التوفيق والسداد.



الحق كدفة

المقدمة :

تواجه الطبقة العاملة مرحلة حرجة من مراحل التطور التاريخي لعلاقات العمل ، نتيجة للتحويلات الاقتصادية المعاصرة على حساب الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة ، وتحت ضغط المتغيرات الاقتصادية العالمية وضغط المديونية تلجأ دول العالم الى انتهاج سياسة الاصلاح الاقتصادي والتطهير المالي للمؤسسات خصوصا دول العالم الثالث وبالاخص التي كانت تنتهج النظام الراسمالي، مما يجعلها تلجأ الى تسريح عدد كبير من عمال تلك المؤسسات الاقتصادية .

ولقد كان لهذا الاخير العديد من الاثار السلبية حيث ادى ذلك الى تعطيل فئة كبيرة من العمال وارتفاع معدل البطالة ، وسعيا لحماية هذه الفئة من شبح البطالة و الفقر الناتجين عن فقدان الدخل ، بادرت العديد من التشريعات الى استحداث نظام التامين عن البطالة والذي من شأنه ان يكون دخلا بديلا يكفل هؤلاء العمال المسرحين ولو بشكل مؤقت .

هذا النظام الجديد الذي عرفته التشريعات قد مر عبر مراحل في شتى المستويات وذلك على المستوى الدولي وكذا الاقليمي والداخلي حيث بدأت بوادر اول محاولات التامين عن البطالة في مقاطعة saint gaul في سويسرا عام 1894 حيث حولت كل مدن هذه المقاطعة نظام التامين عن البطالة وقد باءت بالفشل بسبب عدم اجر العمال عليها لعدم دفع الاشتراكات ، وفي نهاية القرن 19 عرفت الدول الراسمالية تطور في نظام التامين عن البطالة لحماية العمال الاجراء من البطالة وكان ذلك بانشاء صناديق للتكفل بالبطالة انشأتها السلطات المحلية

ومن خلال هذا يتضح ان النظام الراسمالي ومن خلال تكفله بالمسرحين لأسباب اقتصادية و الذي يرجع بصفة عامة للتحويلات التكنولوجية التي تطلب من صاحب العمل أن يطور مؤسسته لمجابهة المنافسة التي تهدد المؤسسة المتعثرة ماليا واقتصاديا .

وعليه الجزائر كغيرها من دول العالم قد جابهت خطر البطالة وذلك نظرا للاصلاحات العديدة التي عرفها نظامها الاقتصادي خلال مرحلة الثمانينات الى التسعينات بالاضافة الى مصادقتها على العديد من الاتفاقيات الدولية وكونها عضو في منظمة الدولية وذلك لاهتمامها بالعمال اللذين فقدو عملهم بصفة لا إرادية والاسباب الاقتصادية

العمومية وصدور هذه المراسم الخاصة بالحفاظ على الشغل كون عملية التسريح كانت أمرا حتميا للعديد من المؤسسات في ظل غياب سياسة الاستمرارية .

تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على أهمية الحماية القانونية للعامل الذي فقد عمله لأسباب إقتصادية باعتبار العامل هو أساس كل تقدم اقتصادي وكل تطور صناعي مما يستوجب توفير ضمانات قانونية للعامل المسرح للحفاظ على الإستقرار الاجتماعي للطبقة العاملة وحمايتها من شبح الفقر والبطالة بشكل يسمح لحماية مصالح العمال وتحقيق النمو الاقتصادي للمؤسسة لكون أن إصلاح الاقتصاد ضرورة إقتصادية وحماية العمال ضرورة اجتماعية .

لم نصادف دراسة سابقة مخصصة بموضوع بحثنا الا ان اغلبية الدراسات تتعلق بالتسريح لاسباب اقتصادية بشكل عام في مضمونها ما يتعلق بنظام التامين عن البطالة كاطروحة تسريح العمال في القانون الجزائري مقدمة من طرف العيداني ليندة و كريم ليتيسيا لنيل ، وكذا اطروحة ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري مقدمة من طرف فتحي وردية لنيل شهادة دكتوراه وغيرهم .

لا يخلو أي بحث من الصعوبات التي تؤثر بطبيعة الحال على البحث وقد تمثلت هذه الصعوبات في صعوبة الحصول على المادة العلمية وكذلك في التباين الكبير في الإحصائيات في بلادنا مما شكل صعوبة في التحليل والتدقيق في الدراسة كما تلقينا صعوبات في الجانب التطبيقي للحصول على المعلومات التي تلزم البحث وعليه تم طرح الإشكال الآتي : **مامدى نجاعة نظام التامين عن البطالة في حماية العمال المسرحين في الجزائر ؟ وماهي الإجراءات المتبعة لتعويض هؤلاء العمال الذين يفقدون عملهم لأسباب إقتصادية ؟**

للإجابة على هذا الإشكال ، اعتمدنا على منهج التحليل من خلال تحليل مواد القانونية المتعلقة بموضوع البحث والمنهج التاريخي من خلال التطور ونشأة نظام التامين عن البطالة .

باتباع خطة بحث مقسمة الى ثلاث فصول الفصل الاول تعلق بمفهوم التامين عن البطالة واستحداث صندوق لذلك ، اما الفصل الثاني احكام تدخل الصندوق لتعويض التامين عن البطالة ، اما الفصل الثالث خصص لدراسة حالة (وكالة ادرار).

الفصل الأول:

مفهوم التامين عن

البطالة واستحداث

صندوق لك

إن البطالة تعد مشكل عويص تعاني منه اغلب إقتصاديات العالم وذلك بدرجات متفاوتة وعلى الخصوص الدول العربية ، الامر الذي يتطلب من الدول العربية ان تعتمد سياسات شاملة في إحتواء هذا المشكل .

إضافة الى ذلك فإن إهدار القدرات البشرية بسبب حجم البطالة الذي يشكل خطورة على الاقتصاد الوطني ، حيث تظهر البطالة جليا وتزداد نسبتها في حال الركود الاقتصادي العام (Economic Bust) ، وذلك عند حدوث ازمات إقتصادية مؤقّة ناتجة إما بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات العمل او سوء توافق بين التعليم وسوق العمل ، الامر الذي ادى الى ظهور نظام التأمين على البطالة والذي كان فيه تباين من تشريع الى آخر.

حيث عرف نظام التأمين على البطالة في الجزائر الا في سنة 1994 وذلك بتطبيق المرسوم التشريعي 09-94 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ، ثم جاء المرسوم 11-94 الذي انشأ التأمين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية وذلك بتأسيس صندوق مهمته التكفل بهذه الفئة يسمى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹.

¹ الدكتورة بوزيان راضية: قسم علم الاجتماع ، المركز الجامعي الطارف ، مداخلة المشاركة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المنعقد بتاريخ 16/15 نوفمبر 2011.

المبحث الأول: مفهوم نظام التأمين عن البطالة.

يعتبر نظام التأمين عن البطالة من الاليات التي استحدثت في الانظمة ذات الاقتصاد الحر بسبب تفاقم نسبة البطالة التي اصبحت تشكل اكبر خطر على التوازن الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي ، ولقد قسمنا هذا المبحث الى مطلبين الاول تعريف التأمين عن البطالة اما الثاني تضمن ظهور نظام التأمين عن البطالة .

المطلب الاول: تعريف نظام التأمين عن البطالة.

نظام التأمين على البطالة هو نظام عمومي يتكفل بالعمال الاجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب إقتصادية بحيث يهدف الى تخفيف من الاثار الاجتماعية والاقتصادية التي جاءت نتيجة فقدان مناصب الشغل الناتجة عن الاقتصاد الحر، والتي خلفت بطبيعة الحال فقدان الدخل علما ان نظام التأمين عن البطالة هو صورة من صور التضامن الاجتماعي ، يكفل فيه العامل حقه في الحصول على تعويضات شهرية مقابل ما اداه من عمل اثناء تأدية عمله ، هذا الاجر يكون كافيا لتغطية متطلبات الحياة لمتطلباته هو وعائلته ، هذا التعويض الذي يعطى للعمال الذين فقدوا عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب إقتصادية والذي تحدد تأسيسه وشروطه وفقا للقانون.

ولقد جاء المشرع الجزائري في المادة 03 من المرسوم 09-94 التي تنص على " تشمل الترتيبات الوطنية لحماية الاجراء من خطر فقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية على ادوات قانونية تؤسس على الخوصصة"²

عندما عرفت الجزائر خلال نهاية الثمانينات الاصلاحات الاقتصادية التي نتجت من خلالها تأثير واضح على عالم الشغل كانت من نتائجها غلق المؤسسات الاقتصادية وتسريح عمالها ، لذا كانت الحاجة الى وضع إجراءات تأمينية لإحتواء مشكل البطالة وذلك حتى يتمكن العاطل عن العمل من حصوله على راتب شهري .

تجسد ذلك في المرسوم التشريعي رقم 11-94 الذي أنشأ نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب إقتصادية وقد نصت المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم 11-94 على انه: " يهدف هذا المرسوم التشريعي الى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الاجراء من اخطار فقدان

² مرسوم تشريعي 09-94 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو سنة 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج ر عدد 34.

العمل بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية³، وطبقا للإتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 الصادرة عن منظمة العمل الدولية فإن البطالة تعد من الاخطار الاجتماعية التسعة (09) على دول العالم تبنيتها في منظومة الضمان الاجتماعي.

ونجد أن في التشريع الفرنسي قد بدأت الحماية من خطر البطالة مع بداية القرن الماضي من خلال الصناديق التأمينية الخاصة التي تكونت في كنف المنظمات المهنية والنقابية، واقتصر دور الدولة على دعمها ماليا، إذ لم تتدخل في تسييرها إلا في 11 أكتوبر 1944 منشئة بذلك نظاما قانونيا للمساعدات العامة للمواجهة خطر البطالة، وفي ديسمبر 1957 أسفرت جهود المنظمات أرباب العمل عن إقامة نظام قانوني ضد خطر البطالة يرتكز على فكرة التأمينية ليشمل كل من يعمل في القطاعين الصناعي والتجاري⁴.

المطلب الثاني : ظهور نظام التأمين عن البطالة

إن نظام التأمين عن البطالة قد عرف تطورات في جميع المستويات حيث كانت هناك إتفاقيات دولية جاءت بصدد معالجة خطر التعثر الاقتصادي الذي نتج عنه تسريح العمال لأسباب إقتصادية ولقد احتوت الجزائر ما جاءت به هذه الإتفاقيات للحفاظ على الشغل ومواجهة خطر البطالة ، وذلك بوضع صندوق يهتم بتلك الفئة المسرحة لأسباب إقتصادية.

الفرع الاول : على المستوى الدولي:

لقد كان الاهتمام بالشغل على المستوى الدولي ، بحيث تم تكريس هذا الاهتمام عن طريق إتفاقيات دولية والوثائق الدولية ولعل أهمها:

اولا- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان: المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 ، ولقد جاءت المادتين 23 و 25 منه توضح الحق في العمل ، حيث تنص المادة 23 على انه " لكل شخص حقا في العمل.... وفي الحماية من البطالة"، وتنص المادة 25 على انه لكل شخص حق في مستوى

³ مرسوم تشريعي 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو سنة 1994 يتحدث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون

عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية ، ج ر عدد 34.

⁴ يقه عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر- باتنة ، سنة 2012-2013 ، ص 262 .

معيشته... وان له الحق في ما يؤمن له العوائق في حالة البطالة او المرض او العجز او الترميل او الشيخوخة او غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده اسباب عيشته⁵.

ثانيا- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية : المؤرخ في 16 ديسمبر 1996 حيث جاءت المادة 09 منه تنص على انه " على الدول الاعضاء تكريس الحق لكل الافراد في الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي".

ثالثا- منظمة العمل الدولية: لقد قرت هذه المنظمة بضمن ضد خطر البطالة ، بحيث جاء في المؤتمر العام للمنظمة بالعديد من من الاتفاقيات التي تؤكد على ضرورة إنشاء مكاتب استخدام وإقامة انظمة للتأمين على البطالة عن طريق تأسيس هيئات للتكفل بسببها وأهم هذه الاتفاقيات.

الاتفاقية رقم 94 لسنة 1934 بشأن تأمين البطالة للمتعبين رغم إرادتهم تلزم هذه الإتفاقية دول الاعضاء بوضع انظمة حماية ضد البطالة ، مع تحديد الشروط الواجب توفيرها في أي نظام تأمين ضد البطالة.

كذلك تضمنت هذه الاتفاقية صور التعويض والمستحقين له والفئات المستقاة دقيقة التعويض ومدته وحالات الوقف والحرمان منه، وعليه نصت المادة 01 على انه " كل عضو ان يعتمد بوضع نظام كامل يكفل للاشخاص الذين يتعطلون عن العمل رغم إرادتهم والذين تنطبق أحكام هذه الاتفاقية الحصول على التعويض".

ثم جاءت الاتفاقية رقم 122 التي تتمحور حول سياسة التشغيل ، وقد نصت المادة 01 الحق في العمل والحماية ضد البطالة ووضع سياسات نشطة للتشغيل ترمي لتعزيز الشغل الكامل و المختار بكل حرية ومكافحة البطالة.

كذلك جاءت الاتفاقية الدولية رقم 157 لسنة 1982 حيث اقرت عشرة فروع للضمان الاجتماعي ومنها اعانات البطالة وتلزم الدول الاعضاء بتطبيق فروع الضمان الاجتماعي منها إعانات البطالة لما لها من اهمية في تحقيق المبادئ الاساسية من المساواة والتضامن والتكافل الاجتماعي.

⁵ فتحي وردية ، ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، اطروحة دكتوراه ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو ، سنة 2013، ص257

الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن التعويض بالعمالة والحماية من البطالة، إرتقت البطالة في اوائل السبعينيات في الدول الصناعية والنامية ، لذا إعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية معايير جديدة تتعلق بالتعويض بالعمالة والحماية من البطالة سواء للمواطنين وغير مواطنين.

وكذلك الاتفاقية 168 لسنة 1988 التي تعد بمثابة مراجعة للاتفاقية رقم 44 ، فقد اقرت على الدول الاعضاء بتحديد الشغل والنهوض بالعمالة ، وذلك عن طريق توفير العمل والضمان الاجتماعي وتأمين البطالة والتدريب المعنوي والتحويلي للمتعطلين.

كذلك اضافة الى التزامها بضبط سير القطاعات الاقتصادية داخل إقليم الدولة من اجل علاج مشكلة البطالة بوجه عام وتأمين البطالة بوجه خاص.

على كل حال وضعت منظمة العمل الدولية معايير للتشغيل ومكافحة البطالة ، ولقد كلفت الدول الاعضاء بتغطية جميع صور البطالة واشكالها وتوفير الحماية الاجتماعية، عن طريق تأمين البطالة بمعناه الواسع من جهة ، ومن اخرى الضمان الاجتماعي⁶.

الفرع الثاني: المستوى الاقليمي (منظمة العمل العربية).

إنشقت هذه المنظمة بقرار من مجلس وزراء العرب المنعقد في بغداد 1 1965 بغرض تحقيق هدف اساسي من خلال المادة 3/3 من دستورها وهو توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية "لتحقيق العدالة الاجتماعية وإقامة سوق عمل عربية".

اعطت منظمة العمل العربية اهمية خاصة للتأمينات الاجتماعية ، من خلال الاتفاقية 3 لسنة 1971 بشأن المستوى الادبي للتأمينات الاجتماعية ، وخاصة التأمين عن البطالة ، بحيث حددت له المواد من 42 الى 47 ودعت الى تضمينه في التشريعات الوطنية للدول العربية ، كذلك حددت شروطه ومقدار التعويض المرتبط به، ونصت المادة 42 من هذه الاتفاقية على انه "يجب ان يتضمن التشريع الوطني في التأمين ضد البطالة شروط استحقاق تعويض التأمين وعلى الاخص:

- مدة الاشتراك في التأمين.
- انتهاء خدمة العامل لظروف خارجية عن ارادته.
- قدرة العامل على العمل ورغبته في مزاولة عمل مناسب وعدم إمتناعه عن عمل يهياً له.

⁶ فتحي وردية ، نفس المرجع السابق ، ص258

وحددت هذه الاتفاقية قيمة تعويض البطالة ومدة التأمين في نص المادة 43 ، حيث نصت على انه " يجب ان يتضمن تعويض التأمين عن البطالة تقرير معونة مالية لا تقل عن 45 % من الاجر ويحدد التشريع الوطني تاريخ استحقاقها بحيث لا يتجاوز اسبوعا من تاريخ الانتفاع ، ونصت المادة 44 على انه " يجب الا تقل مدة الانتفاع بمعونة البطالة عن :

أ - 13 اسبوعا او ثلاثة اشهر لمن أوفوا مدة سنة اشتراكا في التأمين سابقة على تاريخ التعطل .

ب - مدة اطول من ذلك تحسب على اساس مدة الاشتراك " .

حيث اولت هذه الاتفاقية مهمة تحديد إجراءات الانتفاع بمزايا التأمين ونسبة اشتراك العامل في تمويله للتشريع الوطني ، نصت المادة 46 منها على انه "يحدد التشريع الوطني شروط واطوار الاخطار بالبطالة وإجراءات الانتفاع بمزايا التأمين" ، ونصت المادة 47 على انه "يجوز ان يحدد المشرع الوطني نسبة ما يساهم به العامل في تمويل التأمين ضد البطالة " ، وكذلك مسألة وقف تعويض البطالة فنصت المادة 45 " يحدد التشريع الوطني الاحوال التي يجوز فيها وقف صرف معونة البطالة او الحرمان منها او استردادها".

يتضح من هذه الاتفاقية وضع الاسس العامة والحدود الدنيا لتأمين البطالة وترك جميع الاسس الفنية والادارية للتشريعات الوطنية فمنظمة العمل الدولية اولت الاهتمام بهذا النوع من التأمين ، من خلال هذه الاتفاقية فهي بذلك تدقق في احكامه خاصة بالنظر الى خطر البطالة.

الفرع الثالث : على المستوى الداخلي (التجربة الجزائرية)

استحدث المشرع الجزائري نظام التأمين عن البطالة بداية من ماي 1994 بموجب المرسوم التشريعي رقم 09-94 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة نهائية لا إرادية ، ثم تلاه المرسوم رقم 11-94 الذي احدث نظام التأمين عن البطالة وبالتالي تم انشاء صندوق التأمين عن البطالة ، حيث يعتبر وسيلة للحد من كارثة فقدان العمل الناتج عن التسريح لأسباب إقتصادية ، ويتضمن دخل بديل للعمال الذين يفقدون عملهم كحل مدة ثلاثة سنوات ، كذلك هويته تؤمن من الخطر الاقتصادي⁷ ، بحيث يعتبر بطالا الشخص الذي:

- سبق له ان عمل.
- فقد عمله لأسباب اقتصادية.

⁷ فتحي وردية ، نفس المرجع السابق، 259 .

- فقد عمله بصفة لإرادية.
- قادر عن العمل.
- ويريد ان يعمل.

بعدها صدر المرسوم التنفيذي 94-188 نصت المادة الاولى منه على " يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور اعلاه والمسمى فيما يأتي "الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".⁸

وبالتالي فصندوق التأمين عن البطالة يعتبر آلية قانونية استحدثته السلطة العامة من اجل الاحاطة الاجتماعية بالعمال المسرحين لاسباب اقتصادية ، ودعم سياسة التشغيل ، ونظام التأمين عن البطالة يهدف الى التأمين ضد خطر فقدان العمل (البطالة) والمشرع حدد نطاقه والزم توفر شروط معينة للتضييق من مجال الاستفادة منه ، من الصعب تحديد الطبيعة القانونية ذلك ان النصوص المنظمة عن البطالة لم تنص صراحة على ذلك⁹

المبحث الثاني: استحداث صندوق للتأمين عن البطالة

سنتطرق في هذا المبحث الى التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ونشأته كمطلب اول وكذا المهام التي انيط بها هذا الصندوق ضمن مطلب ثاني .

المطلب الاول: التعريف بالصندوق ونشأته

سنتطرق فيما يلي الى تعريف صندوق التأمين عن البطالة في الفرع الاول ونشأته، في الفرع الثاني .

الفرع الاول : تعريف صندوق التأمين عن البطالة

عرفت سنة 1994 صدور مجموعة من النصوص التشريعية جاءت لتنظيم ظاهرة تقليص العمال وحمايتهم من خطر البطالة ، هذه المراسيم تخص المؤسسات المستخدمة لإعطائها حلا للخروج من التعثر المالي وقلة الانتاج الامر الذي ادى الى ظهور البطالة و ارتفاعها بشكل مخيف .

⁸ - مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 ، يتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، ج رعدد44 .

⁹ فتحي وردية نفس المرجع السابق، ص 261 .

وكان اول مرسوم جاء بصدد الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء من مخاطر فقدان مناصب الشغل هو المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ، كون التأمين عن البطالة من الاليات التي أدخلت في نظام الاقتصاد السوق ، فإن الجزائر إتبعت هذه الصلاحيات وقامت بوضع هيئة قصد تسييره تتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي .

الصندوق الوطني عن البطالة هو مؤسسة عمومية يتمتع بالشخصية المعنوية ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹⁰ تعمل على تحقيق الاثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الاجراء .

الفرع الثاني : نشأة صندوق للتأمين عن البطالة

لقد أنشأ بصفة قانونية بموجب المرسوم 94-11 المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لاسباب إقتصادية ، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 التي تنص مايلي: "الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".

فمن الصعب تحديد الطبيعة القانونية للصندوق ، بحيث لم تنص صراحة النصوص القانونية المنضمة للتأمين ولقد عرف الصندوق الوطني في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بمهامه الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية وقد مر بمرحلتين :

اولا: تعويض البطالة

جاءت هذه المرحلة ابتداء من سنة 1994 حيث بدا الصندوق بتطبيق نظام التعويض للعمال المسرحين لاسباب اقتصادية .

حيث بدأت هذه المرحلة من سنة 1994 الى غاية 2006 . وكانت الاحصائيات كالآتي :

- اكثر من 189.830 عاملا مسرحا من مجموع 201.505 مسجلا حيث بلغت نسبة الاستفادة 94% .
- الاشخاص الذين تم عودتهم الى مناصب عملهم توقيف تعويضهم وبقاءهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية 5275 مستفيد.

- كانت ما بين 1996-1999 اكبر نسبة في التسجيل في صندوق التأمين عن البطالة كونها جاءت وفق للاجراءات مخطط التعديل الهيكلي وقتها بدا منحى الانتساب في التقلص .

¹⁰ بالهادف رحمة، نادية غوال، مداخلة بعنوان اهمية الوكالة الوطنية في تسهيل عمليات استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن سياق تخمين مناخ العمل في الجزائر، الملتقى الوطني حول ريادة العمل 28/27/26 افريل 2017، المركز الجامعي غليزان، ص13

ثانيا : الاجراءات الاحتياطية

عرفت الفترة ما بين سنة 1998 الى 2004 باعادة دمج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين ثم توظيفهم وتكوينهم ليصبحو مستشارين او منشطين على مستوى مراكز مزودة بمعدات مخصصة وتم تسجيل النتائج التالية :

1- اكثر من 11.583 بطالا تم تكوينهم من طرف المستشارين المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل .

2- اكثر من 2311 بطالا تم مرافقتهم في احداث مؤسسات مصغرة.

3- اكثر من 120780 بطالا تابعو من سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف لاعادة ادماجهم في الحياة المهنية .

4- في سنة 2004 شهدت تقليص في عدد المسجلين بحيث تم تسطير التكوين باعادة التاهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات وذلك في اجراءات ترقية التشغيل .

5- دعم احداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة لغاية شهر جوان 2010 .

جهاز دعم احداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ثلاثين (30) الى خمسين (50) سنة في بداية سنة 2010 سمحت الاجراءات الجديدة المتخذة لفائدة فئة البطالين الذين تتراوح اعمارهم ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بجهاز الدعم المتمثل في مبلغ الاستثمار الاجمالي الذي اصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعد ما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا امكانية توسيع امكانيات انتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.¹¹

المطلب الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

لقد جاء في المرسوم 94-188 الذي يتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في

مادته الرابعة التي توضح مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.

- يسيير الاداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية.

- إعادة إنخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة.

¹¹الموقع الالكتروني dzwww.cnac.

- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
 - يؤسس ويخطط صندوقا احتياطيا حتى يمكنه من مواصلة إلتزاماته إزاء المستخدمين في جميع الظروف.
- أما المادة 05 من المرسوم 94-188 تنص على الآتي:
- يساهم الصندوق في نطاق مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل ، في تطوير وإحداث اعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ، لاسيما من خلال ما يأتي:
 - التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات العمل ومكامنه.
 - التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية للمشاريع وإحداث الاعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
 - تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في اعمالها من اجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الاشكال والصيغ المقررة بموجب إتفاقية¹².

¹² انظر المواد 4 و5 من المرسوم 94-188 نفس المرجع السابق .

الفصل الثاني : احكام

تدخل الصندوق

الوطني للتأمين عن

البطالة

نصت المادة 72 من قانون رقم 90-11 على انه " للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي او جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة ". فتمتى تم التسريح يستوجب دفع التعويض .

ولاستفادة العامل المسرح لاسباب اقتصادية من اداءات التأمين عن البطالة وبصفة خاصة تعويضه عن الضرر اللاحق به يستوجب توافر مجموعة من الشروط العامة والخاصة كما حددها المشرع الجزائري يخضع التعويض الى قواعد نظمها المشرع تتمثل في الفئات التي يمكنها الحصول على التعويض وكذلك الفئات المستثنات وكيفية حساب التعويض ومدته والاسباب التي تؤدي الى انقضائه . حيث قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث الاول تضمن الاحكام المتعلقة بفئات التأمين والثاني خصص لاحكام المتعلقة بشروط التأمين وانقضائه اما الثالث خصص لاحكام المتعلقة بقيمة التعويض ومدته .

المبحث الاول : الاحكام المتعلقة بالفئات المستفيدة من التعويض

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال المرسوم 94-11 الفئات المستفيدة والمستثناة من حق التعويض سنفصل ذلك من خلال المطالبين التاليين .

المطلب الاول : الفئات المستفيدة من نظام التأمين عن البطالة

يستفيد من نظام التأمين عن البطالة الاجراء الذين ينتمون الى القطاع الاقتصادي سواء كان قطاع خاص او قطاع عام ، بحيث يجب ان يكون العامل فقد عمله بصفة لا ارادية ولأسباب اقتصادية.

الفرع الاول: العمال الذين يفقدون عملهم في إطار التقليل

يعتبر تقليل عدد العمال بسبب إقتصادي ناتج عن دوافع ظرفية لاشأنة للعامل فيها ، فهي ترتبط بالمؤسسة المستخدمة وبالتالي يجب توافر اسباب مبررة لتقليل من العمال كإعادة هيكلة المؤسسة او إدخال وسائل تكنولوجية جديدة ، نصت المادة 2 من المرسوم 94-11 على انه "تطبق احكام هذا المرسوم التشريعي على الاجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب إقتصادية إما في إطار التقليل من عدد العمال او إنهاء نشاط المستخدم" ، هؤلاء العمال المسرحين في إطار التقليل يمكنهم الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة كتعويض عن الضرر اللاحق بهم جراء تسريحهم.

الفرع الثاني: العمال الذين يفقدون عملهم في إطار إنهاء نشاط المؤسسة المستخدمة.

يكون إنهاء نشاط المؤسسة المستخدمة بإفلاسها او قرار يتضمن حلها ، في هذه الحالة يكون التسريح كلي للعمال ليس على عدد معين يخول لهؤلاء العمال الذين يفقدون عملهم الحق في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة كما نصت المادة 2 من المرسوم 94-11 المذكور سابقا.¹³

المطلب الثاني : الفئات المستثنات من حق التعويض

وحدد المشرع من خلال المرسوم 94-11 الفئات المستثناة من نظام التأمين عن البطالة على سبيل الحصر حيث نصت المادة 3 على انه : "لا يستفيد من احكام هذا المرسوم التشريعي ، الاجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية او البطالة بسبب العوامل المناخية او في انقطاع مؤقت او دائم عن العمل بسبب العجز عن العمل او حادث او كارثة طبيعية " .¹³

واستثنى المشرع كذلك من خلال المادة 4 و5 من المرسوم السابق ذكره :

- الاجراء الذين بلغوا السن القانونية للاحالة على التقاعد : إذا كان العامل قد بلغ 60 سنة من العمر وقد استوفى على الأقل 15 سنة فعلية الدنيا من العمل والتأمين يمكن للعامل الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات.
- الاجراء الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على التقاعد المسبق : لقد أنشأ التقاعد المسبق بموجب المرسوم رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 ، لا تطبق الاحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على اجراء القطاع الاقتصادي ، الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية وذلك في إطار تقليص عدد العمال ، او التوقف القانوني لنشاط المستخدم ، إلا إذا استوفى شروط الاستفادة من الاحالة على التقاعد المسبق.
- الاجراء ذوو عقود محدد المدة: هنا المشرع الجزائري لم يبين طبيعة عقد العمل محدد المدة مكتمل بتحديد الحالات التي يجوز فيها اللجوء الى إبرام عقود العمل محددة المدة طبقا للمادة 12 من القانون 90-11 بما ان العقد المحدد المدة هو إتفاق يلتزم بموجبه العامل العامل لحساب صاحب العمل تحت إشرافه و إرادته وتوجيهه لمدة محددة ن وقد يكون مرتبط اجله بواقعة مستقبلية ومحددة او يكون في الغالب إنجاز عمل معين مقابل اجر معين ، ولا تطبق عليه احكام التعويض عن البطالة.
- العمال الموسميون: يراد بهم العمال الذين يقدمون حجما ساعيا من الخدمات مرتبطون بمواسم معينة كأن تتعاقد شركة تصنيع البرتقال مع العمال في الفترة الشتوية في قطف ثمار البرتقال .
- العاملون في المنازل: يراد بهم العمال يقومون بأعمال المنزلية من طبخ وتنظيف على الخدمات التي يقدمونها ، حيث تناولت المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 177 والتوصية الدولية رقم 184 في الدورة

¹³ انظر المرسوم 11-94 ، مرجع سابق.

- 96/83 تحديد مفهوم العمال في المنازل عندما أشارت إلى أن العمل في المناول يقصد به عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل
- العاملون لحسابهم الخاص: يراد بهم العمال الذين يعملون بإستقلالية ، ولا يلتزم بالضرورة ان تكون له وظيفة معينة لفترة طويلة .
 - العمال لدى عدة مستخدمين: إذا كان العامل يقوم بعمل لعدة مستخدمين يكون هذا العمل إما بدوام جزئي او كلي فهنا ليس له الحق التأمين عن البطالة.
 - العمال الذين فقدو عملهم بسبب نزاع في العمل: يراد به حدوث خلاف بين صاحب العمل و العامل يؤدي الى حتمية وهي فقدان العامل لحقه غي الاستفادة من التعويض عن البطالة .
 - العمال المسرحون لأسباب تأديبية : التسريح التأديبي هو صلاحية مخولة للمستخدم بموجب النصوص القانونية ، حيث جاء نص المادة 73 من قانون العمل 90-11 وذلك في حالة إرتكاب العامل خطأ جسيم اثناء تأدية مهامه ، تؤذي الى إنهاء علاقة العامل والمستخدم من اجل الحفاظ على الهيئة المستخدمة.
 - العامل الذي قدم استقالته او في حالة ذهاب ارادي: لقد كرس المشرع الجزائري الاستقالة كحق للعامل هذا ما جاء في المادة 60 من القانون 90-11 ، وقد جاءت الاتفاقيات الجماعية في تحديد الاستقالة كما نصت عليه المادة 172 "الاستقالة هي القطع الإداري لعلاقة العمل من طرف العامل".
 - كذلك تستثنى فئات اخرى بشكل مؤقت من الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة نص عليها المشرع في المادة 22 من نفس المرسوم وهي :
 - الاجراء المستفيدون من الاداءات النقدية للتأمين عن المرض والتأمين عن الامومة .
 - كل عامل توجد علاقة عمله في انقطاع او توقف كحالة الاستيداع او العطلة غير المدفوعة الاجر وممارسة مهنة انتخابية واداء الخدمة الوطنية .
 - كل عامل موجود في عطلة مدفوعة الاجر .
 - كل اجير محل تسريح في اطار التقليل من عدد العمال ، اذ يستفيد من تعويض يدفعه له المستخدم يساوي اجر ثلاثة اشهر على ان يسري عليه نظام التأمين عن البطالة بعد شهرين من تسريحه .¹⁴

¹⁴ انظر المادة 22 من المرسوم 94-11، نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني : الاحكام المتعلقة بشروط الاستفادة من التعويض وانقضائه

للاستفادة من نظام التأمين يجب توفر مجموعة من الشروط العامة والخاصة التي سنتطرق لها في المطلب الاول ، كما نعرض لاسباب وحالات انقضاء هذا التعويض ضمن المطلب الثاني .

المطلب الاول :شروط الاستفادة من التعويض.

لكي يستفيد العامل المسرح لاسباب اقتصادية من حقه في التعويض يجب توافر مجموعة من الشروط بما فيها العامة والخاصة.

الفرع الاول : الشروط العامة

تتمثل في شرطين احدهما توفر صفة الاجير والاخر هو ظروف فقدان العمل نفصل ذلك فيما ياتي :

اولا : توافر صفة الاجير :

اكدت هذا الشرط المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94 حيث نصت على انه "تطبق احكام هذا المرسوم على الاجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية اما في اطار التقليل من عدد العمال او اثناء نشاط المستخدم" ¹⁵ وحددت صفة الاجير المادة 02 من القانون رقم 90-11 نصت على انه : "يعتبر عمالا اجراء بمفهوم هذا القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم ، ولحساب شخص اخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص يدعى المستخدم" ¹⁶ طبقا لهذا النص يستفيد عمال القطاعين العام والخاص من هذا التأمين باستثناء الموظفون العموميون فلا يشملهم لخضوعهم لقانون الوظيف العمومي ، ويمكن توسيع الاستفادة الى هؤلاء بنص خاص طبقا للمادة الثانية من المرسوم 94-11 ¹⁷ .

¹⁵ مرسوم رقم 94-11 الصادر بتاريخ 21 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل اول يونيو سنة 1994 م ج ر عدد 34

¹⁶ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17

¹⁷ مرسوم رقم 94-11، نفس المرجع السابق .

ثانيا : ظروف فقدان العمل :

تؤكد المادة 2 من المرسوم 94-11 على ضرورة ارتباط فقدان العمل بأسباب لا ارادية واقتصادية ، فيجب ان يكون فقدان العمل في صورتين هما :

01-التقليص من عدد العمال : يلجأ اليها المستخدم لقيام اسباب اقتصادية ناجمة عن عوامل ظرفية

او عوامل مرتبطة بالمؤسسة ، والصنف الاول يتألف من الازمات الاقتصادية سواء كانت عالمية او داخلية ، فالجزائر تعرضت لازمات اقتصادية عديدة ، اثرت على مصير معظم المؤسسات خاصة بعد انهيار اسعار البترول اما الصنف الثاني من الاسباب الاقتصادية المبررة للتقليص من عدد العمال فهي الاسباب الناتجة عن اعادة تنظيم العمل او اعادة هيكلة المؤسسة كإدماج المؤسسات او ادخال وسائل تكنولوجية جديدة فهذه الاسباب تبرر عملية التقليص من عدد العمال وكذا تسريحهم .

02-حالة انتهاء نشاط المستخدم : وهي حالة انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة بتسريح كلي لعمالها نتيجة

افلاسها او بقرار يتضمن حلها ، ففي حالة فقدان المنصب الناجم عن هذا الانهاء يخول العامل المعني الحق في الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة حين يرتبط بأسباب اقتصادية ، تحرم كل الحالات الاخرى العامل الذي يفقد منصب عمله بمناسبة من الاستفادة من هذا النظام التاميني .¹⁸

الفرع الثاني : الشروط الخاصة

وتنقسم الى شروط خاصة بالاجير واخرى خاصة بالمستاجر

اولا : الشروط الخاصة بالاجير : وتتمثل في الاتي :

1-اشتراط مدة اشتراك مؤهلة للاستحقاق :

يجب ان يكون الاجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات على الاقل¹⁹ ، اضافة الى ذلك ان يثبت انخراطه في نظام التأمين عن البطالة و تسديد بانتظام لمدة ستة (6) اشهر على الاقل قبل انتهاء علاقة

¹⁸ فتحي وردية ، نفس المرجع السابق ، ص 267.

¹⁹ احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، جزء 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة السادسة ، سنة 2012 ، ص 154.

العمل نصت المادة 06 من المرسوم 94-11 على انه "..... يفهم من انهاء او توقيف علاقة العمل حالات الانقطاع النهائي للعلاقات التي تربط العامل بمستخدمه وهي لا تشمل الحالات التالية :

- العطلة المرضية القصيرة المدى "في حدود ستة (06) اشهر"

- عدم القدرة المؤقتة على العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني "في حدود ستة (06) اشهر"

- عطلة الامومة "في حدود اربعة عشر (14) اسبوعا".

- ممارسة حق الاضراب .

- الانتداب لمزاولة الوظائف العمومية الخاصة بالانتخابات .

- الانتداب لمتابعة التكوين .

- الخدمة الوطنية او فترة اعادة الاستدعاء .

- عطلة بدون اجر في حدود ثلاثة (03) اشهر .

- اجراءات التوقيف لاسباب تاديبية " 20 .

تضبط هذه الفترات كشف حساب ستة (06) اشهر اللازمة للاستفادة من التأمين عن البطالة ، فالفترة الدنيا لدفع الاشتراكات المتمثلة في ستة (06) اشهر تقتصر على العمل الفعلي ، اي فترة العمل التي تخول الحق في الاستفادة من التعويض والتي تحسب كسنوات اشتراك في تقدير مدة تكفل التأمين عن البطالة.

2- شرط التثبيت في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي :

لابد ان يكون العامل مثبت في منصب عمله وبشكل دائم ، فلا يمكن الاستفادة من التأمين عن البطالة في فترة تجربة او اذا فقد عمله لأسباب اخرى مثل التسريح التأديبي،²¹ بمعنى ان يكون مثبت في منصب عمله قبل التسريح لسبب اقتصادي .

²⁰ مرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

²¹ بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2011 ، ص 305 .

3- ان لا يكون العامل قد رفض عملا او تكوينا تحوليا لشغل منصب عمل جديد :

بمعنى لا يجب ان يكون العامل المسرح لأسباب اقتصادية قد رفض منصب عمل عرض عليه من طرف

الهيئة المستخدمة او اقتراح من وكالات التشغيل المحلية ، او توجهها او تدريبها يهدف الى تحسين مؤهلات المهنية .²²

4- ان لا يكون العامل المعني مستفيدا من دخل ناتج عن اي نشاط مهني : من خلال المادة 22

من المرسوم 94-11 التي تؤكد على عدم الجمع بين اداءات التأمين عن البطالة ودخل اخر عن اي نشاط مهني ، سواء كان عمل تبعي او عمل حر.²³

5- ان يكون اسم المعني ضمن القائمة الحصرية : اي ان يكون اسم العامل في قائمة العمال الذين هم

محل التسريح في اطار التقليل من عدد العمال او انهاء نشاط الهيئة المستخدمة او صاحب العمل ، تحمل تأشيرة

مفتشية العمل المختصة اقليميا²⁴ ، حيث يتم اعداد القائمة من طرف الهيئة المستخدمة تطبيقا لنص المادة 16

من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا

ارادية .

6- ان يكون مسجلا كطالب عمل لدى وكالات التشغيل العمومية :

من خلال نص المادة 07 من المرسوم 94-11 يجب على الاجير ان يكون مسجل كطالب عمل لدى المصالح

المختصة منذ (3) اشهر على الاقل وذلك لاثبات استمرار البطالة للمدة المقررة للاستفادة من تعويض التأمين

بحيث تلتزم الوكالة الوطنية للتشغيل بتسليم شهادة عدم العمل للمعني فلا بد ان يبرر العامل بحته الدائم عن العمل

، بحيث يقدم شهادة عدم العمل مرة كل شهر خلال مدة التكفل لتجنب خطر تعليق التعويض او الغائه ومن

خلال اصدار القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي استحدثت الوكالات الخاصة ،

فانه يحق للعامل التسجيل لديها لطلب العمل ، كما تم تقليص مدة التسجيل التي اعتبرت طويلة ومعقدة

للاستفادة من التعويض من ثلاثة اشهر الى شهرين بمقتضى القانون رقم 98-07

²² فتحي وردية ، نفس المرجع السابق ، ص 270 .

²³ مرسوم 94-11 مرجع سابق .

²⁴ فتحي وردية ، نفس المرجع ، ص 271

8- ان يكون مقيما بالجزائر :

لكي يستفيد العامل من التأمين عن البطالة ومن اداءاته يجب ان يكون مقيما في الجزائر فاذا غادر البلاد يفقد حقه في هذا التأمين ، ويرجع السبب في الاقامة داخل الوطن للتحقق من استمرار بطالته خلال المدة المقررة للاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة ، واستعداد المؤمن عليه لقبول العمل ان عرض عليه ²⁵.

ثانيا : الشروط الخاصة بالمستخدم :

نصت المادة 16 من المرسوم 94-09 على انه ينبغي ان يصحب تنفيذ تدابير تقليص العمال التي يقوم بها المستخدم الزاميا ماياتي:

- اعداد مقررات فردية تتضمن انهاء علاقة العمل ،

- دفع تعويضات التسريح المنصوص عليها في المادة 22 ادناه .

- وضع قوائم اسمية للاجراء المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة اقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق ²⁶.

يجب على المستخدم استثناء للالتزامات القانونية الواقعة على عاتقه وهي :

1- الدفع المنتظم للاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي :

نصت المادة 20 من المرسوم 94-09 فقرة 01 على انه "لا يمكن المستخدم اللجوء الى تقليص

العمال الا اذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الاشتراكات التي

اسسها نظاما التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق " ²⁷.

حسب نص المادة 33 من المرسوم التشريعي 94-11 ، يلتزم مستخدمو مختلف قطاعات النشاط الوطني بدفع

جزء من الاشتراك للضمان الاجتماعي المخصص لتمويل التأمين عن البطالة الذي تحدد نسبته بمرسوم تنفيذي ²⁸.

²⁵ فتحي وردية ، نفس المرجع السابق ، ص 272.

²⁶ مرسوم 94-09 نفس المرجع السابق .

²⁷ مرسوم 94-09 نفس المرجع السابق.

²⁸ تم تعيين هذه النسبة بموجب المرسوم رقم 94-187 يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

2- دفع مساهمة تخويل الحقوق : يلتزم المستخدم بدفع مساهمة تسمى " تخويل الحقوق " وهي حصة

مالية على صاحب العمل دفعها بناء على معدل الاجر الشهري الذي يتقاضاه الاجير المعني طوال اثني عشر (12) شهرا التي تسبق التسريح ، وهي مستحقة عن كل فترة اقدمية تفوق ثلاث (03) سنوات .

حسب نص المادة 8 من المرسوم 94-11 ، فان اداء هذه المساهمة له اهمية بالنسبة للاجراء المسرحين اذ يتوقف عليها استفادتهم من اداءات التامين عن البطالة وبالتالي يلزم المستخدم دفع مبلغ يسمى " مساهمة تخويل الحقوق " يتم حسابها على اساس اقدمية الاجير المعني المعتمدة من الهيئة الاخيرة المستخدمة له بنسبة 80% من اجر كل شهر عن كل سنة اقدمية ضمن حد اجمالي قدره 12 شهرا التي تلي التسريح وهي مستحقة على كل فترة اقدمية تفوق ثلاث سنوات .

اما اذا كان المعني لم يعمل طيلة سنة كاملة لفترة عمل تتراوح من يوم واحد وستة اشهر ، يقوم المستخدم بتسديد مساهمة فتح الحقوق تعادل نسبة 40% من الاجر الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي ، على ان فترة العمل التي تتجاوز ستة (6) اشهر تعادل سنة واحدة (01) من العمل وتؤدي الى دفع مساهمة فتح الحقوق بنسبة 80% من الاجر الشهري المتوسط الاجمالي .

لا تعد مساهمة تخويل الحقوق واجبة الاداء بالنسبة للسنوات الثلاثة الاولى التي تلي التسريح ، لذا فان المستخدم غير معني بهذا الالتزام المخصص للاجير الذي يجمع اقدمية تساوي ثلاث (03) سنوات .

تحدد كيفية دفع التعويضات الخاضعة للاشتراكات في الضمان الاجتماعي ومدتها وفترةها بموجب اتفاقية بين المستخدم المعني والهيئة المكلفة بتسيير نظام التامين عن البطالة على ان تنص هذه الاخيرة وفي جميع الحالات على دفع المستخدم اجر شهرين عن كل اجير معني كتسبيق وان تعد رزنامة للدفع تمتد على فترة اقصاها اثنا عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ توقيعها حسب ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم رقم 94-11 .

غير ان الاشكال المطروح في حالة عدم قدرة المؤسسات على دفع مساهمة تخويل الحقوق لصندوق التامين عن البطالة وفي نفس الوقت لايمكنها القدرة على الاحتفاظ بالعمال بسبب عدم الاستمرار في نشاطها لذلك تم ابرام اتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجبها التكفل بهذه المصاريف .²⁹

²⁹ العيادي ليندة ، كريم ليتيسيا ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، سنة 2016-2017 ، ص 29 .

3- تقديم الملف الى الصندوق :

نصت المادة 21 من نفس المرسوم على انه : " تقرر الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة وادارته قبول كل اجير للاستفادة من اداءات التأمين عن البطالة بناء على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة المعنية"³⁰ وبالتالي يستوجب على المستخدم تقديم ملف خاص بكل عامل على حدى ، وهي المهمة التي يتولاها في الاسبوع الموالي لتبليغ قرارات التسريح ، والهدف من تقديم هذه الملفات هو الحصول على القرارات الفردية للإحالة على الصندوق و للاستفادة من اداءاته ، ويجب ان يتضمن في حالة القبول ما يلي :

- تواريخ بداية ونهاية التكفل .
- المستويات المختلفة للتعويض الشهري .
- الاجر المرجعي اساس حسابات التعويضات .³¹

المطلب الثاني : انقضاء الحق في الاستفادة من تعويض البطالة :

يسقط حق العامل من تعويض البطالة في حالات معينة حسب المرسوم 94-11 وتمثل في :

- 1- ممارسة المستفيد لنشاط مهني مريح دون تصريح مسبق .
 - 2- عدم استجابة المستفيد لاستدعاءات المصالح والهيئات المختصة المذكورة في المادة 26 وذلك دون اعدار مقبولة .
 - 3- تقاضي المستفيد لأداءات بطريقة غير قانونية او اتّهامه بتصريحات خاطئة او شهادات كاذبة
- واضافت المادة 26 امكانية توقيف منح أداءات التعويض عن البطالة في حالة عدم امتثال المستفيد للالتزامات المحددة في المواد 22-23 من نفس المرسوم حيث حددت المادة 22 التعويضات التي لايجوز الجمع بينها وبين تعويض التأمين عن البطالة وهي :
- اي دخل ناجم عن نشاط مهني: إذا كان العمل بمارس اي نشاط مهني يتقاضى عليه اجر فإنه يسقط حقه في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة.

³⁰ المرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

³¹ فتحي وردية ، نفس المرجع السابق ، ص276 .

- معاشات العجز والتقاعد و التقاعد المسبق: العامل المحال على التقاعد يتقاضى اجر وبالتالي لا يمكن الاستفادة من التعويض من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- تعويضات العطل مدفوعة الاجر: إذا كان العامل في عطلة فإنه يتحصل على اجر وبالتالي لا يمكنه الاستفادة من التأمين عن البطالة.
- اداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الامومة المدفوعة نقدا: في حالة عجز العامل عن العمل بمرض كلي او جزئي فهنا يحال العامل لصندوق الضمان الاجتماعي تقدر مدة العجز وتمنحه اجرا على ذلك، أما بخصوص المرأة التي دخلت في عطلة امومة، فإنها هي الاخرى تحال على صندوق الضمان الاجتماعي
- حالات وقف التعويض عن البطالة: هناك حالات يتم فيها تعليق تعويض التأمين عن البطالة وهي :
- اذا وجد العامل اثناء فترة التكفل به من نظام التأمين عن البطالة عملا بعقد محدد المدة فان حقه في التعويض يعلق او يتوقف بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين عن البطالة ، فالتعويض يتوقف اثناء فترة العقد وبعد انتهائها يستأنف العامل الاستفادة من هذا التعويض للفترة المتبقية مع زيادة فترة ما بين شهر واحد كحد ادنى الى 3 اشهر كحد اقصى المادة 25 من نفس المرسوم.³²
- اذا لا تحتسب فترة العمل في اطار عقد محدد المدة ضمن فترة التكفل بل تجدد فترة التكفل بعد نهاية عقد العمل محدد المدة اما في حالة ممارسته لنشاط ذي منفعة عامة تكلفه به الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة ، فهذا لا يعلق التعويض حسب نص المادة 24 مرسوم 94-11.
- يعلق التعويض في حالة عدم امتثال العامل عند اجباره بالقيام بنشاط في اطار تنظيم واقامة ورشات او اعمال ذات منفعة عامة او عمل ماجور يمنح له حسب امكانياته ومؤهلاته المادة 26³³
- تعلق الهيئة المكلفة بتسيير التأمين عن البطالة منح التعويض للعامل اذا خرق المادة 22 من مرسوم 94-11 المذكورة اعلاه ، و اضاف المشرع الفرنسي بعض الحالات لم يتعرض لها المشرع الجزائري ، كحالة استفادة العامل المسرح من منحة التعويض اليومي عن التكفل بولده المريض او معاق او كان ضحية حادث تستدعي حالته الصحية مرافقته من طرف والده ، وكذا ممارسة نشاط عرضي لا يزيد اجره عن 70% من الاجر الخام.³⁴

³² امال بن رحال ، نفس المرجع السابق ، ص122 ، انظر كذلك المرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

³³ انظر المواد 24-25-26 من المرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

³⁴ بقه عبد الحفيظ ، ص 274 .

المبحث الثالث : الاحكام المتعلقة بقيمة التعويض ومدته

قسمنا هذا المبحث الى مطلبين الاول تضمن قيمة التعويض المستحق في حالة البطالة اما المطلب الثاني فتضمن المدة المحددة لهذا التعويض .

المطلب الاول : قيمة التعويض المستحق

تختلف قيمة تعويض البطالة وكيفية الوفاء بها من دولة لأخرى فهناك من تحدد قوانينها التعويض بقيمة نقدية بعمالتها المحلية ، ولكن نجد ان اغلبية دول العالم التي تأخذ بنظام التأمين عن البطالة تحدد في تشريعاتها قيمة التعويض بنسبة مئوية من متوسط الاجر المستحق المؤمن عليه .

وقد تكون قيمة التعويض موحدة بالنسبة لجميع المؤمن عليهم ، وقد تتناسب مع شرائح الاجور ، اما في التشريع الجزائري نجد ان العامل المسرح لأسباب اقتصادية فيضمن له نظام التأمين عن البطالة الحماية بشكل مؤقت ، بحيث يتحصل على تعويض شهري يحسب على اساس معدل الاجر الشهري الخام من اجر المعني لمدة 12 شهرا التي تسبق تسريحه على اساس مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه المادة 13 من المرسوم 94-11 على ان لا يقل عن 75% من الاجر الوظيفي المضمون المادة 17 من نفس المرسوم .³⁵

ويستفيد العامل ايضا من الأداءات العينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الامومة والمنح العائلية .

تعتبر فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة فترة نشاط لدى نظام التقاعد ويستفيد ذوي الحقوق من رأسمال في حالة الوفاة .

بحيث يخضع مبلغ التعويض التأميني لاقتطاع الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 ويتقادم بمرور اثني عشر شهرا (12) ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه العامل جميع الشروط للاستفادة من دفع الأداءات هذا ما تؤكدته المادة 43 من المرسوم 94-11³⁶ .

³⁵ مرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

³⁶ المرسوم 94-189 ، نفس مرجع سابق .

اذا تحصل المستفيد من تامين البطالة على عمل خلال فترة التكفل به فإنها تعلق حقوقه بحيث يستأنف الاستفادة منه بمجرد انتهاء العقد للمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر واحد الى ثلاثة اشهر كحد اقصى حسب المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-11 .

كما جاء في المادة 03 من مرسوم 94-11 ان مدة سريان هذه المنحة لا تتجاوز 36 شهرا كحد اقصى ، وتتناقص قيمتها بمرور مدة التكفل ، لأنها تطبق على اساس الاجر المرجعي بالنسب التنازلية الآتية :

-100% من قيمة الاجر المرجعي خلال الربع الاول من مدة التكفل .

-80% من قيمة الاجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل .

-60% من قيمة الاجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل .

-50% من قيمة الاجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل .³⁷

المطلب الثاني: مدة استحقاق تعويض البطالة

اطلق المشرع الجزائري مدة استحقاق تعويض البطالة بمدة التكفل وحددها بشهرين عن كل سنة اشتراك واعتبر سنوات الاشتراك سنوات الاقدمية المعتمدة لدى اخر هيئة مستخدمة ، واعتبر الاقدمية المعتمدة سنوات العمل لدى اخر هيئة مستخدمة المادة 14 المرسوم 94-11³⁸ .

بحيث تكون عناصر المرتب التي تدخل في الحساب هي نفسها العناصر التي يحسب على اساسها الاشتراك في الضمان الاجتماعي اضافة الى الاجر الوطني المضمون المادة 13 مرسوم 94-11³⁹ .

الاجر المرجعي يحسب :

(أ.م) = معدل الاجر الشهري الخام خلال 12 شهرا + الاجر الوطني الادنى المضمون

³⁷ مرسوم 94-11 نفس المرجع السابق .

³⁸ بقة عبد الحفيظ ، نفس المرجع السابق . ص170

³⁹ انظر المواد 13-14 من المرسوم 94-11 ، نفس المرجع السابق .

من الممكن ان تصل مدة التكفل بالمؤمن من نظام التأمين عن البطالة الى 36 شهرا كحد ادنى وفق المادة 02 من المرسوم 94-189 .

لا تدخل فترات العمل المنجزة ضمن عقد محدد المدة في مدة التكفل التأميني المادة 24 من المرسوم 94-11 وحق العامل في تعويض البطالة لا ينشا مباشرة بل بعد فترة محددة قانونا بنص المادة 2/22 من المرسوم 94-09 وهي مدة شهرين من التسريح ، بحيث يتمكن الجهاز الاداري للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من فحص الملفات ودراستها ، ليتسنى له اتخاذ القرار المناسب بشأنها ، حيث ان الفترة هذه لا تلحق اضرارا بالعامل المسرح الذي يفترض انه استفاد من تعريض العطلة مدفوعة الاجر اذا وجدت وبعد مرور هذه المدة يدفع له تعويض شهري ، بتقديم شهادة عدم العمل للمعني من طرف وكالات التشغيل المحلية منتصف الشهر من خلال نص المادة 42 من المرسوم 94-11 .

الشهري الذي كان يتقاضاه قبل فقدان عمله على عكس المشرع الجزائري الذي منع ممارسة اي نشاط ماعدا حالة اجباره على القيام بنشاط ذي منفعة عامة⁴⁰

⁴⁰ بقة عبد الحفيظ ، نفس المرجع السابق ، ص 274.

الفصل الثالث :

دراسة حالة وكالة

ادارة مشروع

تضمن هذا الفصل دراسة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بادرار حيث تطرقنا الى التعريف به واهم الاحصائيات المتعلقة

المبحث الاول : التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة ادرار

حيث تضمن هذا المبحث نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بادرار وكذا شروط الاستفادة من تدابير هذا الصندوق.

المطلب الاول : تاسيس الوكالة ادرار

تبعاً للظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 للتكفل بالعمال المسرحين من مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية وعلى هذا الأساس أنشأت الوكالة المحلية بأدرار سنة 1997، و في إطار سياسة مكافحة البطالة وترقية النشاطات المنتجة للشروات ، قررت الحكومة مؤخراً إنشاء جهاز جديد للتكفل بالبطالين البالغين من العمر ما بين 30-50 سنة تكملة لجهاز دعم وتشغيل الشباب الموجه للشباب، وقد اسند تسيير هذا الجهاز للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المتواجد بوكالاته عبر كامل التراب الوطني وقد انطلق هذا الجهاز في أواخر سنة 2004.⁴¹

• طريقة التمويل:

التمويل ثلاثي حيث لا يتعدى الهيكل المالي 10 ملايين دينار جزائري.

صيغة التمويل : هناك صيغتين لتمويل

1 . إذا كان الهيكل المالي يقل أو يعادل 05 مليون دج

- الحد الأدنى للمساهمة الشخصية : 1 %

- السلفه الغير مكافأة (بدون فوائد) : 29 %

- الحد الأقصى للقروض الممنوحة من طرف البنك : 70 %

2. إذا كان الهيكل المالي أكثر من 5 مليون ويعادل 10 ملايين دج

- الحد الأدنى للمساهمة الشخصية : 2 %

⁴¹ الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة - ادرار -

- السلفه الغير مكافأة (بدون فوائد) : 28 %

- الحد الأقصى للقروض الممنوحة من طرف البنك : 70 %

المطلب الثاني : شروط الاستفادة من تدابير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يجب ان يستوفي العامل المسرح الشروط المذكورة في الفصل الثاني للاستفادة من تدابير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

تتمثل في الآتي :

- أن يتراوح عمره بين 30 و 50 سنة.
- أن تكون حامل للجنسية الجزائرية.
- أن لا تشغل منصب عمل أو تمارس نشاط لحسابك الخاص خلال مرحلة إيداعك لطلب الاستفادة من تدابير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .
- أن تكون مسجلا في الفروع التابعة للوكالة الوطنية للشغل بصفة طالب للشغل.
- التمتع بتأهيل مهني أو امتلاك معرفة له علاقة بالنشاط المراد مزاولته.
- القدرة على تجنيد القدرات المالية الكافية للمساهمة في تمويل المشروع.
- أن لا تستفيد مسبقا من إجراءات المساعدة في اطار خلق النشاط⁴² .

ولاستفاء العامل المسرح حقه في التأمين يجب تكوين الملف كما يلي:

اولا : الجزء الإداري:

- عقد ميلاد رقم 12.
- نسخة مصادق عليها من بطاقة التعريف الوطنية.
- صورة شمسية.
- شهادة إقامة.
- شهادة إثبات التسجيل لدى الوكالة الوطنية للشغل (بالنسبة للمستفيدين من الكناك سارية المفعول، تقدم شهادة إثبات الحصول على منح التأمين عن البطالة من طرف وكالة الولاية المقيم فيها)

- تصريح شرقي تثبت أن البطال:
- لا يمارس أي عمل يتقاضى منه أجره (يتأكد عون الكناك من عدم اشتراكه في الضمان الاجتماعي)⁴³.
- لا يمارس أي نشاط على حسابه خلال مرحلة إيداعه ملف الطلب .
- أن لا يكون قد استفاد مسبقاً من تدابير مساعدة لإنشاء نشاطه.
- الالتزام بالمساهمة المالية في مشروعه.
- تقديم شهادة أو أي وثيقة تثبت التأهيل المهني له علاقة بالنشاط المراد مزاولته يتم استخراجها من أي مؤسسة عمومية أو خاصة (شهادة عمل، شهادة تكوين...).
- استمارة التعريف (نموذج) مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

ملاحظة :

الشباب البطال الذي يعلن أنه يملك معرفة أو تأهيل مهني ولا يملك أي اثبات يتم توجيههم من قبل خلايا المرافقة نحو فروع التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لتثبيت اكتساباتهم المهنية أو معارفهم المهنية (العملية منظمة وممولة من طرف الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة).

ثانيا : الجزء الخاص بالتقييم المالي لتكلفة الاستثمار:

- فاتورة نموذجية (دون احتساب الرسوم)
- عروض للتأمينات عن الأخطار أو إخطار التجهيزات مع احتساب كل الرسوم.
- عرض خاص بتهيئة المحلات (دون الرسوم)

شروط الأهلية:

1- بالنسبة للمترشحين:

- يمكن للمترشحين المؤهلين أن يبادروا بمشروع فردا أو مجموعة.
- لا يستفيد مشروع الواحد إلا من قرض واحد فقط.
- المساهمة المالية للشباب أو الشباب يمكن أن تكون نقدا أو بأي طريقة أخرى.

- في حالة ما إذا كان المشروع هي مؤسسة جماعية، فان هذه الأخيرة ستتكون من مسير وشركاء.
- يجب على الشركاء أن يتوفروا على نفس شروط القبول كالمسير.

2- النسبة للمشروع:

- لا تمول إلا المشاريع الإنتاجية.
- الصيغة التمويلية المتوفرة هي الصيغة الثلاثية (المساهمة الثلاثية - CNAC - بنك)
- يغطي التمويل في جزئه الأكبر اقتناء التجهيزات الجديدة.
- اختيار النشاط المرغوب فيه يعتمد على تامين تجربة الشاب أو حامل المشروع وكذا فرص الاستثمار المتوفرة في السوق.

-ملاحظة:

بعد دراسة المشروع و المصادقة عليه من طرف لجنة الاختيار تمنح شهادة التأهيل أو الاستفادة من التدابير. لجنة الاختيار هي هيئة تنشأ لمدة 3 سنوات من طرف وزير العمل التشغيل والضمان الاجتماعي لدراسة ومعالجة ملفات المشاريع الاستثمارية للاستفادة من التدابير التي توفرها الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة لدعم إنشاء وتوسيع النشاطات).

الامتيازات:

- قرض دون فائدة

28 - بالمائة من التكلفة الاجمالية للاستثمار عندما يكون هذا الأخير معادل او يقل عن 5000.000 دينار جزائري.

29 - بالمائة من التكلفة الاجمالية للاستثمار عندما يكون هذا الأخير يتجاوز 5000.000 دينار جزائري أو يعادل ويقل عن 10000.000 دج⁴⁴.

- التخفيض من فوائد القروض البنكية المتحصل عليها (60 بالمائة، 80 بالمائة، او 95 بالمائة من قيمة الفوائد التي تطبقها البنوك حسب طبيعة المشروع وموقعه).

- قيم فوائد البنوك تدفع في الحساب الخاص رقم 302062 (تخفيض قيمة الفوائد) القروض الغير مدعمة تتكفل بها الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة.
- التكفل بالنفقات المحتملة المتعلقة بالدراسات والخبرة المنجزة او التي طالبت بها الوكالة لفائدة المقاول.
- الشراء خارج الرسوم (الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة).
- نسبة حقوق الجمركة 5 بالمائة
- الإعفاء من حقوق التحويل - التجهيزات العقارية
- الاعفاء من حقوق التسجيل للعقود التأسيسية
- الاعفاء من الضريبة على الدخل العام، الضريبة على أرباح الشركة، الضريبة على النشاط المهني خلال 3 أو 6 سنوات (حسب مرحلة الانجاز أو الاستغلال).
- الاعفاء من ضمان حسن التسيير.
- الاعفاء من الضريبة على العقار على الممتلكات المبني

الامتيازات الاخرى:

1-التدابير الموجودة:

- البطال الحامل لشهادة التكوين المهني لاقتناء سيارة-ورشة : قيمة القرض 500.000
- البطال الحامل لشهادة جامعية : للتكفل بكراء المحل الخاص لانشاء مؤسسة جماعية : قيمة القرض 1000.000 دج
- المقاول البطال : للتكفل بكراء المحلات الموجهة لانشاء النشاط الإنتاجي والخدمات : قيمة القرض 500.000
- فرق ثلاثة سنوات تمنح لتسديد القرض الرئيسي وسنة لتسديد الفوائد⁴⁵.

– 2 التدابير المتخذة من قبل الحكومة، في سنة 2011 لصالح الشغل، الاستثمار والنمو الاقتصادي (وثيقة جانفي 2012).

- منح قروض من طرف CNAC في حدود 25 بالمائة للاستثمارات التي لا تتعدى قيمتها 5 ملايين دينار جزائري.
- في حدود 20 بالمائة بالنسبة للاستثمارات التي لا تتعدى قيمتها 10 ملايين دينار جزائري.
- في حدود 22 بالمائة بالنسبة للاستثمارات المنجزة في الولايات الجنوبية والهضاب العليا.
- التخفيض من قيمة فوائد القروض الممنوحة من طرف البنك في حدود 60 بالمائة بالنسبة للاستثمارات المنجزة في مختلف القطاعات:

80% بالمائة بالنسبة للاستثمارات المنجزة في قطاعات الفلاحة الموارد المائية والصيد.

80% بالمائة بالنسبة للاستثمارات المنجزة في المناطق الخاصة وولايات الجنوب والهضاب العليا. (الاستثمارات المنجزة في مختلف النشاطات).⁴⁶

المرافقة الشخصية

مرافقة وتوجيه خلال فترة الانجاز وبعد انطلاق المشروع

تحديد واختيار فكرة المشروع

انجاز الدراسة التقنية للمشروع

امثال بطالين أصحاب المشاريع إلى لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل

المرافقة والمتابعة للمشروع قبل و بعد انطلاقه

قروض غير مكافئة إضافية

يوجد قروض غير مكافئة إضافية ممنوحة والمتمثلة في:

✓ قرض بدون فائدة خاص بالمكاتب الجماعية « PNR-CG »

هذا القرض مخصص لكراء محل من اجل فتح مكاتب جمعية طبية قانونية ، محاسبة ، مكاتب متابعة الأشغال العمومية

المستفيدون يجب أن يكونوا متحصلين على شهادات التعليم العالي

✓ قرض بدون فائدة خاص بإيجار محل « PNR-LO »

هذا القرض مخصص لكراء محل من اجل إحداث مشاريع في نشاطات الإنتاجية ،الخدماتية باستثناء نشاطات غير قارية.

يتمح هذا القرض فقط للنشاطات التي تحتاج محل

✓ حدد مبلغ القرض بقيمة 500 000 دج.

فترة استغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وملحقاتها لمدة 03 سنوات ، 06 سنوات أو عشرة 10 سنوات حسب موقع المشروع
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) لمدة 03 سنوات ،ست 06 سنوات أو عشر 10 سنوات حسب موقع المشروع
- تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة عقب فترة الإعفاء ، خلال السنوات الثلاثة 03 الأولى من فرض الضريبة :

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%

- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50%

- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%⁴⁷

المبحث الثاني : التوزيع الاداري والهيكلي للصندوق و الاحصائيات المرتبطة بحصيلة النشاط والتشغيل في ص و ت ب ادرار

سنتطرق الى التوزيع الاداري في المطلب الاول والهيكلي في المطلب الثاني .

المطلب الاول :التوزيع الاداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

اولا : التوزيع الاداري

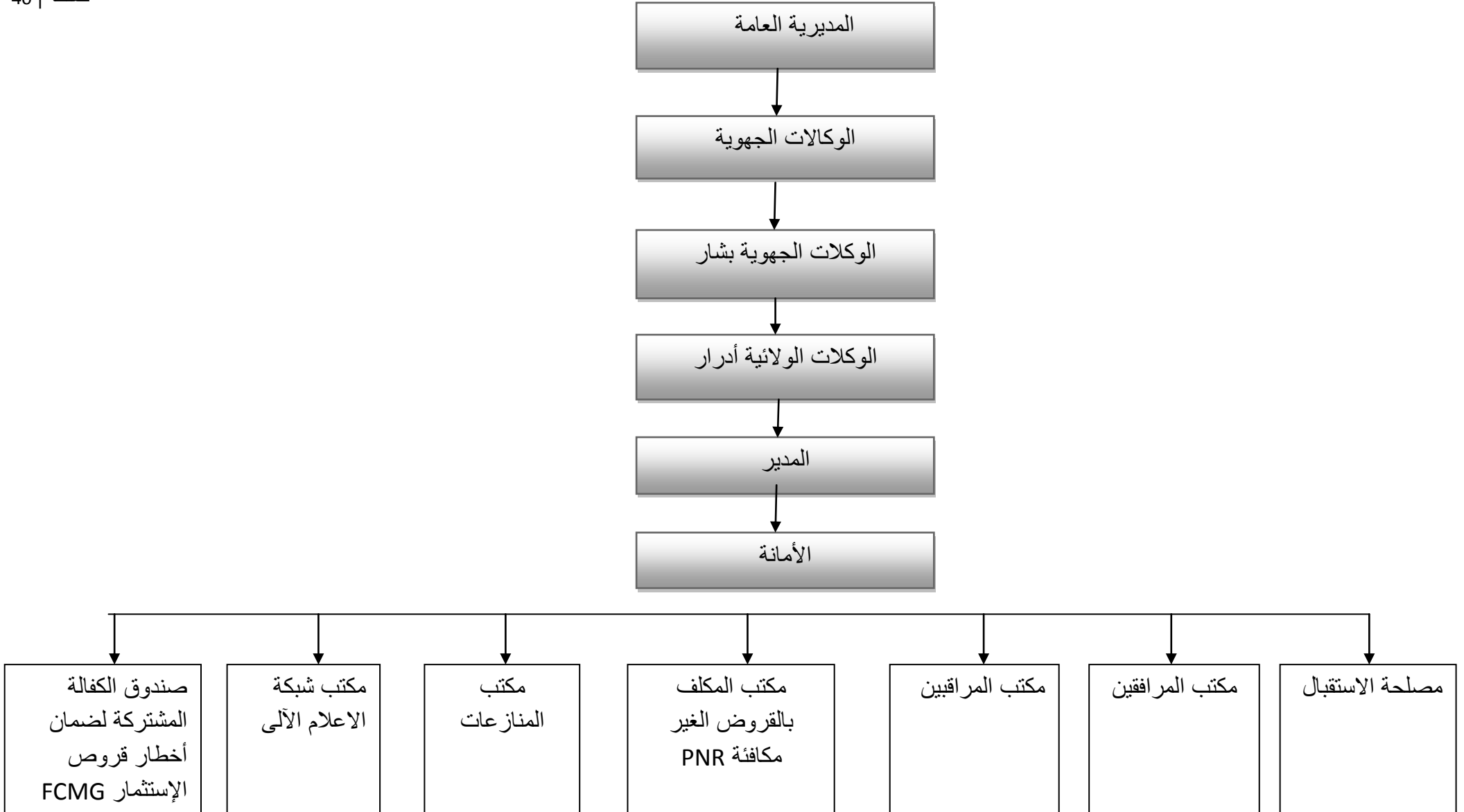
الوكالات الجهوية	عدد الوكالات	الوكالات الولائية
الجزائر	1	الجزائر
قلمة ، الطارف ، تبسة ، سوق اهراس سكيكدة	6	عناية
باتنة ، حنشلة ، بسكرة ، ام البواقي	4	باتنة
بشار ، ادرار ، تندوف ، البيض	4	بشار
البلدية ، تيبازة ، المدينة	3	البلدية
الشلف ، الجلفة ، عين الدفلة	3	الشلف
قسنطينة ، جيجل ، ميلة	3	قسنطينة
وهران ، غليزان ، مستغمام	3	وهران
ورقلة ، غرداية ، الاغواط الواد ، تمنراست ، اليزي	6	ورقلة
سطيف ، بجاية ، مسيلة برج بوعريريج	4	سطيف

سيدي بلعباس	5	سيدي بلعباس، تلمسان، سعيدة، نعامة، عين تموشنت
تيارت	3	تياورت، معسكر، تسمسيلات
تيزي وزو	3	تيزي وزو، البويرة، بومرداس

مصدر: موقع www.cnac.dz

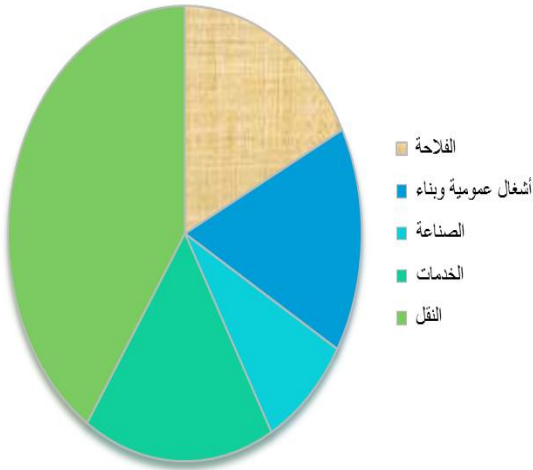
ثانيا : الهيكل التنظيمي للمؤسسة (ص.و.ت.ب وكالة ادرار)

مصدر : وكالة ادرار



المطلب الثاني : الاحصائيات المرتبطة بحصيلة النشاط والتشغيل في ص و ت ب ادرار

جهاز البطالين حاملي المشاريع
سنة (55-30)



القطاع	المشاريع الممولة	مناصب العمل المجددة	المبلغ الاستثمار
الزراعة	158	453	2,5874 834 946
أشغال عمومية وبناء	145	453	22,776 805 683
الصناعة	76	260	82,388 069 593
الخدمات	158	430	576 044 445,52
النقل	368	637	1163 564 951,03
المجموع	905	2233	11,436 319 8823

مصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة ادرار

في إطار برنامج محاربة البطالة و الإقصاء الاجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) سنة 2004 بمأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات، و في أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساساً إلى تطوير و تحويل ثقافة المقاولو بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن :

* التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل ، رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين ديناراً جزائرياً إلى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً ، الالتحاق بالجهاز من ثلاثين (30) سنة (بدلاً من خمسة و ثلاثين (35) سنة) إلى خمسين (50) سنة.⁴⁸

* و علاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات.

⁴⁸ صندوق التأمين عن البطالة - ادرار .

بتجربته المستوفية في مجال المرافقة عبر شبكة مراكزه المدعّمة للعمل الحرّ المنشأة سنة 1998 بكامل الإقليم الوطني ، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) على تخصيص و إعداد لأصحاب المشاريع فضاء يضمن التوفيق المهني الاجتماعي تماشياً مع الأسس القانونية المسيّرة لجهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة :

□ مرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتعلق بإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.

□□ مرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة .

● المرسوم الرئاسي رقم 11-101 الصادر في 6 مارس 2011 المكمل للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 الصادر في 30 ديسمبر الخاص بدعم إنشاء النشاطات من طرف المقاولين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 سنة.⁴⁹

على هذا الأساس القانوني ، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في إرساء ميكانيزمات داخلية و بناء شراكة وطيدة مع وزارات و مؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة .

تكمّن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشّخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التّصديق على الخبرات المهنية و المساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الإنتقاء و الإعتماد .

ترتكز الإستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع و البنك و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة إستثمارية لا تتعدّى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات و إمتيازات ماليّة و جبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الإلتحاق بالجهاز بما في ذلك: السنّ و فترة البطالة و التأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه و القدرة على المساهمة في تمويل المشروع (المرافقة*).

بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويلٍ من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهامٍ من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية (التصديق على المؤهلات المهنية*).

علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين إمتيازات متمثلة في:

* تخفيض نسب فوائد القروض البنكية ،

* تخفيض نسب الرسوم الجمركية ،

* الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي ،

* الإستفادة من قرض غير مكافئ (بدون فائدة) ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات تمّ إنشاء صندوق الضمان مرافقة البنوك الشريكة و استيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة (الإمتيازات المالية) .⁵⁰

I. النتائج المحققة لسنة 2013:

- 1- الملفات المودعة: 279 ملف
 - 2- الملفات المقبولة من طرف لجنة الانتقاء و الاعتماد: 178
 - 3- المؤسسات الممولة: 110
 - 4- المؤسسات في مرحلة الاستغلال: 67⁵¹
 - 5- مناصب الشغل المحققة: 99
- و ستجدون فيمايلي تفاصيل هذه النتائج حسب كل قطاع:

⁵⁰ www.cnac.dz

⁵¹ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - ادرار .

1- الملفات المودعة والمقبولة من طرف لجنة الانتقاء و الاعتماد

البيان	الملفات المودعة	الملفات المقبولة من طرف لجنة الاعتماد و الانتقاء
الفلاحة	64	46
النقل	64	38
الخدمات	46	29
البناء	74	46
الصناعة	31	19
المجموع	279	178

مصدر : صندوق التامين عن البطالة - ادرار

2- الملفات المودعة والمقبولة من طرف البنك:

البيان	البنك الوطني الجزائري		بنك الفلاحة و التنمية الريفية		بنك التنمية المحلية		القرض الشعبي الجزائري		المجموع	
	المقبولة	المودعة	المقبولة	المودعة	المقبولة	المودعة	المقبولة	المودعة	المقبولة	المودعة
الفلاحة	01	01	17	22	00	00	00	00	18	23
النقل	04	01	04	02	09	13	06	05	23	21
الخدمات	04	02	08	08	02	02	04	05	18	17
البناء	12	17	06	05	03	06	05	04	26	32
الصناعة	03	02	01	01	02	03	17	15	23	21
الحرف	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
المجموع	24	23	36	38	16	24	32	29	108	114

مصدر : صندوق التامين عن البطالة - ادرار

3- المؤسسات الممولة من طرف الوكالة:

البيان	عدد المشاريع	المناصب المستحدثة	مبلغ القرض الغير مكافئ (ص.و.ت.ب)	المساهمة الشخصية	المبلغ الإجمالي للاستثمار
الفلاحة	15	48	34006173,66	2384623,23	121302656,2
النقل	33	47	33382985,82	88,1727355	116876930,
الخدمات	08	17	9468862,33	537320,49	33352914,39
البناء	26	77	44321708,47	2620363,93	156431935,2
الصناعة	09	32	9689509,78	434387,15	33720754,94
الحرف	19	54	22664429,33	1388035,08	80138650,42
المجموع	110	275	153533669,39	9092085,86	541823841,7
					4

مصدر : صندوق التامين عن البطالة - ادرار

تحليل النتائج:

1- الملفات المودعة والمقبولة من طرف لجنة الانتقاء و الاعتماد :

بلغت نسبة الملفات المقبولة من طرف اللجنة 64 % ونسبة الملفات المؤجلة 6% ونسبة الملفات المرفوضة 7% والملفات المتبقية قيد الدراسة 23%.

إن القطاع الفلاحي عرف قفزة نوعية هذه السنة و هذا تبعا للامتياز الذي حظي بها هذا القطاع حيث بلغت نسبة الملفات المقبولة فيه 72%، كما عرف قطاع النقل في مدة قصيرة مدتها لا تتجاوز الشهر 64 ملفا مودعا قبل منها من طرف اللجنة ما يقارب نسبة 60%. أما القطاعات الأخرى فقد بلغت نسبة الملفات المقبولة لقطاع الخدمات 63% و قطاع البناء 63% الذي عرف هو الآخر قفزة نوعية لعلاقته بالحصول على 20% من قانون الصفقات العمومية أما قطاع الصناعة فقد بلغت نسبته 61%.

2 - الملفات المودعة والمقبولة من طرف البنك:

بلغت النسبة الإجمالية للملفات المقبولة من طرف البنوك 93% و هذا راجع إلى تقليص مدة الدراسة و الامتيازات التي وضعتها الدولة في هذا الإطار.⁵²

⁵² الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - ادرار .

3 - الملفات الممولة من طرف الوكالة:

بلغت نسبة هذه الملفات 118% و هذا راجع كون 25% من هذه الملفات حظيت بالموافقة في سنة 2012 و مولت سنة 2013.

الخلاصة:

بالرغم من الإجراءات التي اتخذتها السلطات العمومية لتلبية حاجيات الفئة الاجتماعية المعنية التي

ترمي أساساً إلى تطوير روح المقاوالية وخلق ثروة ومناصب عمل ، إلا أن النتائج المذكورة أعلاه تظل

ضعيفة وهذا راجع إلى عدة صعوبات منها:

- صعوبة تنقل المواطنين من مقر سكنهم إلى مقر الوكالة الموجود بمقر الولاية فقط.
- عدم وجود مركز موحد يتوجه إليه البطل للحصول على كافة المعلومات التي تهمه.
- عدم توفر مخطط سنوي يخصص حاجيات كل بلدية من كل نشاط.
- تقديم شهادة المشاركة في تكوين للحاصلين على عقود الامتياز.
- عدم وجود ممثل مختص للمصالح الفلاحية على مستوى اللجنة.

التدابير المقترحة لتحسين الأداء:

- إنشاء ملحقات جديدة على مستوى دائرة برج باجي المختار ودائرة رقان ودائرة تميمون.
- العمل على إنشاء مركز موحد يتوجه إليه البطل للحصول على كافة المعلومات التي تهمه.
- العمل على تقديم إحصاء لحاجيات كل بلدية من جميع الأنشطة حسب كل قطاع.
- تقديم شهادة تأهيل أو نجاح بعد الدورة التكوينية لتسهيل الانخراط في الجهاز مباشرة للحاصلين على عقود الامتياز قبل توجيههم للوكالة.
- تعيين ممثل مختص من طرف مديرية المصالح الفلاحية على مستوى اللجنة.

حصيلة استحداث مناصب الشغل:

بالنسبة حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق يمكن توضيحها في الجدول الموالي وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2004 إلى غاية 31 ديسمبر 2015،

حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة/وكالة ادرار
منذ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي) كلف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمتابعة و تخفيف النتائج الاجتماعي و التسريح الكبير للعمال و المستخدمين في القطاعات الاقتصادية والذين تم تسريحهم تطبيقاً لمخطط التعديل الهيكلي.

فقد عرف عدة مراحل و تغييرات خلال مساره في تطبيق مختلف المهام و الوظائف التي كلف بها من طرف السلطات العمومية.

المرحلة الاولى من سنة 1994 إلى غاية سنة 2003

بداية من سنة 1994 وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة نظاماً قانوني لتعويض منحة البطالة لفائدة العمال الأجراء و الذين فقدوا عملهم بطريقة لا إرادية و لأسباب اقتصاد الجزء الأكبر من التسجيلات في هذا النظام كان في الفترة الممتدة من 1996 إلى 1999 و هي الفترة التي عرفت التطبيق المكثف لإجراءات إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، وبعدها عرف الصندوق انخفاضاً في عدد التسجيلات.

المرحلة الثانية من سنة 2004 إلى غاية سنة 2010

جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات للبطالين البالغين من العمر 30-50 سنة في إطار مخطط دعم التطور الاقتصادي و في إطار تطبيق برنامج رئيس الجمهورية الموجه لمحاربة البطالة عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و ابتداءً من سنة 2004 على تطبيق جهاز دعم إحداث النشاطات للبطالين البالغين من العمر 35-50 سنة و هذا إلى غاية جوان 2010.⁵³

المعطيات الإحصائية خلال المرحلة الثانية

القطاع	المشاريع الممولة	مناصب العمل المحدثة	مبلغ الاستثمار
الفلاحة	20	53	45 871 241,37
أشغال عمومية وبناء	05	15	12 005 918,31
الصناعة	12	33	31 201 708,16
الخدمات	46	117	110 949 610,81
النقل	53	99	121 475 268,26
المجموع	136	317	321 503 746,91

مصدر : صندوق التامين عن البطالة - ادرار

المرحلة الثالثة من سنة 2011 إلى غاية 31-12-2015

بدءاً من سنة 2010 تم اعتماد إجراءات جديدة سمحت للشباب البالغ من العمر 30 إلى 50 سنة بالاستفادة من هذا الجهاز و الذي يحتوي مجموعة من التسهيلات و الامتيازات خاصة سقف التمويل و المقدر بـ 10 ملايين دج عوضاً عن 5 ملايين دج وكذا إمكانية توسعة القدرات الإنتاجية من سلع و خدمات للمتعاملين الذين يملكون نشاطاً مسبقاً ، كما عرف الجهاز أيضاً سنة 2011 تخفيضات خاصة بتمديد مدة استرجاع القرض وتخفيض حصة المساهمة الشخصية .

المعطيات الإحصائية خلال المرحلة الثالثة

المبلغ الاستثمار	مناصب العمل المحدثة	المشاريع الممولة	القطاع
622 830 296,88	286	89	الفلاحة
784 369 296, 69	419	132	أشغال عمومية وبناء
274 191 962,36	210	55	الصناعة
383 326 564,99	275	94	الخدمات
1036 550 635,38	538	314	النقل
3101 268 756,30	1728	684	المجموع

مصدر : صندوق التامين عن البطالة - ادرار

وكخلاصة في الأخير يجب الاعتراف بالمجهودات التي تبذلها السلطات الجزائرية في مجال ترقية سياسة استراتيجية التشغيل من خلال المرونة والإجراءات الجديدة التي أدخلت على عمل هذه التدابير والأجهزة في استحداث مشاريع ومؤسسات مصغرة ومنه خلق فرص عمل جديدة.

الخاتمة

خاتمة :

باعتبار أن البطالة من أخطر المشاكل التي تواجه المجتمع الأمر الذي وضع الجزائر في أكبر تحدي لمواجهة حيث جعل المشرع الجزائري خطط في مجال إدماج تلك الفئة العمالية المسرحة لأسباب إقتصادية وذلك بالدور الفعال الذي يقوم به صندوق التأمين عن البطالة باعتباره هيئة مكلفة بتنظيم سوق الشغل ومديريات التشغيل بالولايات لذلك قد سجلت نقائص التشريع العمالي الجزائري خصوصا في النصوص القانونية المنظمة لإنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية .

اعطى المشرع اهمية بالغة للتأمين عن البطالة من خلال النصوص التنظيمية من اجل حماية العامل المسرح من خطر البطالة ، حيث اوجب توافر الشروط المذكورة سابقا لاستفادة العامل من حق التعويض والزم المستخدم بدفع مبلغ "مساهمة تخويل الحقوق " التي يتم حسابها على اساس اقدمية الاجير المعني المعتمدة من الهيئة المستخدمة له ، اذ يتوقف عليها استفادة العامل المسرح من اداءات التأمين عن البطالة حسب ما جاءت به المادة 8 من المرسوم 94-11 المذكورة سابقا.

وما لاحظناه ان حالات انقضاء الحق في الاستفادة من منحة تعويض التأمين هي نفس الحالات التي نص عليها المشرع الفرنسي ، الا انه اضاف بعض الحالات لم يتعرض لها المشرع الجزائري ، كحالة استفادة العامل المسرح من منحة التعويض اليومي عن التكفل بولده المريض او معاق او كان ضحية حادث تستدعي حالته الصحية مرافقته من طرف والده ، وكذا ممارسة نشاط عرضي لا يزيد اجره عن 70% من الاجر الخام الشهري الذي كان يتقاضاه قبل فقدان عمله على عكس المشرع الجزائري الذي منع ممارسة اي نشاط ماعدا حالة اجباره على القيام بنشاط ذي منفعة عامة مما يدل على حرص المشرع الفرنسي على قدر كبير من الحماية للعامل .

واوضح المشرع الجزائري من خلال النصوص التنظيمية افتات التي يمكنها الاستفادة من التعويض كما استبعد فئة محددة ، ولضمان حق العامل وحمايته من خطر البطالة اوضح المشرع كيفية التعويض ومدته وكذا قيمته حيث تعتبر فترة التكفل بالنسبة للتأمين عن البطالة فترة نشاط لدى نظام التقاعد ويستفيد ذوي الحقوق من رأسمال في حالة الوفاة .

هذا ما يوضح سعي المشرع الى بذل الجهود من اجل حماية العامل المسرح حيث منح له الحق في اللجوء الى القضاء في حالة ما اذا رأى انه مظلوم .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

القوانين :

- 1- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17.
- 2- مرسوم تشريعي 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو سنة 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج ر عدد 34.
- 3- مرسوم تشريعي 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو سنة 1994 يحدد التامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية ، ج ر عدد 34.
- 4- مرسوم تشريعي رقم 94-12 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو سنة 1994 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 34.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 ، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 44 .
- 6- مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 ، يتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتامين عن البطالة ، ج ر عدد 44 .
- 7- مرسوم تنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 ، يحدد مدة التكفل بتعويض التامين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك ، ج ر عدد 44 .

الكتب :

- 1- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، جزء 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة السادسة ، سنة 2012 ، الجزائر .
- 2- بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2011، الجزائر .
- 3- رابح تواجية ، قانون العمل ونسبة الموارد البشرية ، دار الهدى ، دون طبعة ، دون سنة ، الجزائر .

المذكرات :

- 1- بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر- باتنة ، سنة 2012-2013 .
- 2 حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة ابي بكر بلقايد - تلمسان ، 2007-2008.

- 3- فتحي وردية ، ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، اطروحة دكتوراه ، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، سنة 2013.
- 4- العيداني ليندة ، كريم ليتيسيا ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، سنة 2016-2017 .

المدخلات :

- 1- مزاوي علي ، مداخله بعنوان الحق في التأمين على البطالة ، مجلة الحوار المتمدن عدد 5757 ، 2018/01/14 على الساعة 13:22.
- 2- الدكتورة بوزيان راضية: قسم علم الاجتماع ، مداخله المشاركة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المنعقد بتاريخ 16/15 نوفمبر 2011، المركز الجامعي الطارف.
- 3- بالهادف رحمة، نادية غوال ، مداخله بعنوان اهمية الوكالة الوطنية في تسهيل عمليات استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن سياق تخمين مناخ العمل في الجزائر، الملتقى الوطني حول ريادة العمل 28/27/26 افريل 2017 ، المركز الجامعي غليزان.

المواقع الالكترونية :

WWW.CNAC.DZ-1

فهرس المحتويات

الإهداء

الشكر والعرهان

المقدمة : أ

الفصل الأول: مفهوم التأمين على البطالة وإستحداث صندوق لذلك

المبحث الأول: مفهوم نظام التأمين عن البطالة..... 5

المطلب الاول: تعريف نظام التأمين عن البطالة..... 5

المطلب الثاني : ظهور نظام التأمين عن البطالة..... 6

الفرع الاول :على المستوى الدولي: 6

الفرع الثاني: المستوى الاقليمي (منظمة العمل العربية)..... 8

الفرع الثالث : على المستوى الداخلي (التجربة الجزائرية) 9

المبحث الثاني: استحداث صندوق للتأمين عن البطالة 10

المطلب الاول: التعريف بالصندوق ونشاته 10

الفرع الاول: تعريف صندوق التأمين عن البطالة..... 11

الفرع الثاني: نشأة الصندوق للتأمين عن البطالة..... 12

الفصل الثاني: احكام تدخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة..... 14

المبحث الاول : الاحكام المتعلقة بالفئات المستفيدة من التعويض 16

المطلب الاول : الفئات المستفيدة من نظام التأمين عن البطالة 16

الفرع الاول: العمال الذين يفقدون عملهم في إطار التقليل..... 16

الفرع الثاني: العمال الذين يفقدون عملهم في إطار إنهاء نشاط المؤسسة المستخدمة..... 16

17	المطلب الثاني : الفئات المستثنات من حق التعويض.....
19	المبحث الثاني : الاحكام المتعلقة بشروط الاستفادة من التعويض وانقضائه
19	المطلب الاول :شروط الاستفادة من التعويض.....
19	الفرع الاول : الشروط العامة
20	الفرع الثاني : الشروط الخاصة
25	المطلب الثاني : انقضاء الحق في الاستفادة من تعويض البطالة :
27	المبحث الثالث : الاحكام المتعلقة بقيمة التعويض ومدته.....
27	المطلب الاول : قيمة التعويض المستحق.....
28	المطلب الثاني: مدة إستحقاق تعويض البطالة

الفصل الثالث: دراسة حالة وكالة ادرار نموذج

31	المبحث الاول : التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة ادرار
31	المطلب الاول : تاسيس الوكالة ادرار.....
32	المطلب الثاني : شروط الاستفادة من تدابير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....
38	المبحث الثاني : التوزيع الاداري والهيكلي للصندوق و الاحصائيات المرتبطة بحصيلة النشاط والتشغيل في ص و ت ب ادرار
38	المطلب الاول :التوزيع الاداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
41	المطلب الثاني : الاحصائيات المرتبطة بحصيلة النشاط والتشغيل في ص و ت ب ادرار.....
51	خاتمة :
53	قائمة المصادر والمراجع :