جـــــامـعة احمـــــــد دراية ـ ادرار ـ
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قـــسم الحقوق

الحماية القانونية للمؤمن له
في تشريـــع الضمان الاجتماعي الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص قانون الأعمال

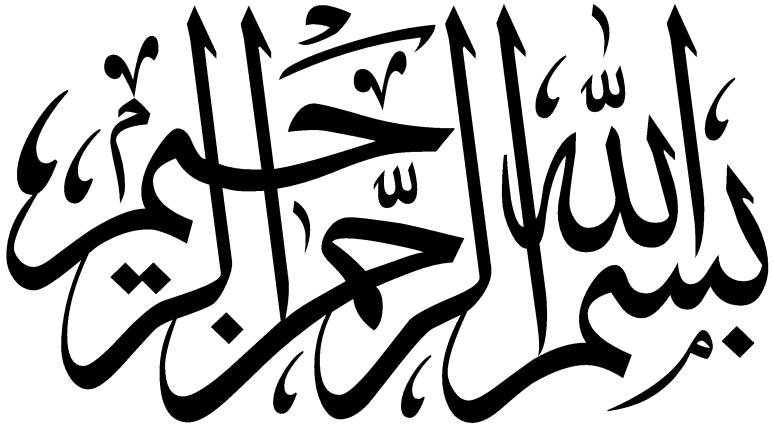
إعداد الطالب :
بـلا رشيد

إشراف الأستاذ :
أ.د أقصاصي عبد القادر

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د. يوسفات علي هاشم	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	رئيسـا
أ.د. أقصاصي عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفا و مقررا
د . حاج سودي محمد	أستاذ محاضر " أ "	جامعة أدرار	مناقشا
د. يوسفاوي فاطمة	أستاذ محاضر " أ "	جامعة بشار	مناقشا

السنة الجامعية : 2021/2020


بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

۞ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ ۞

سورة المائدة الآية (01)

رواية ورش عن نافع المدني

الحمد لله رب العالمين و أزكى الصلوات و التسليم على نبيه الأمين و بعد ، الشكر الجزيل موصول لأستاذي البروفيسور أقصاصي عبد القادر الذي رافقني للإشراف طيلة مدة انجاز هذا العمل العلمي ، و الشكر موصول لجميع أعضاء لجنة المناقشة ، رئيسا البروفيسور يوسفات علي هاشم ، و عضوا مناقشا الدكتورة يوسفاوي فاطمة ، و عضوا مناقشا الدكتور حاج سودي محمد .الذين أوكلت إليهم مهمة مناقشة هذه الأطروحة و تصويبها .

حمدا لله حمدا كثيرا مبارك فيه كما يحب ربنا و يرضى على نعمه و توفيقه ، أهدي هذا العمل العلمي لكل من كان له فضل علينا في طلب العلم و لكل الأهل و الأقارب و الأصدقاء و زميلي في الدفعة و العائلة الكريمة حيث أخص بالذكر الوالدة حفظها الله و أطال في عمرها و الإخوة و الأخت و الزوجة الفاضلة و أبنائي محمد جبريل و آدم لقمان و لكل من ساندني من قريب أو بعيد ، فجزاكم الله عني خير الجزاء .

مقدمة

مقدمة:

يسعى نظام الضمان الاجتماعي إلى ضمان استقرار معيشة الفرد ، في مستوى معين، ضد الأخطار الاجتماعية ، التي تكفل تغطيتها قوانين الضمان الاجتماعي ، في إطار تأميني ذو طابع اجتماعي.

فالضمان الاجتماعي ينصرف إلى مجموعة الوسائل ، التي تهدف لتحقيق الأمن الاجتماعي ، و الاقتصادي ، للمؤمن لهم اجتماعيا و ذلك ، من خلال العلاقة التي تربطهم بأرباب العمل ، باعتبار أن ضمان سلامة العامل ، هي من ضمان استمرار الإنتاج ، و النمو الاقتصادي. كما قد ينظر للحماية التي يقرها نظام الضمان الاجتماعي ، من زاوية الدراسات الاجتماعية ، كوسيلة تعمل على التصدي للآفات الاجتماعية ، من فقر ، و مرض و شيخوخة ، و عجز . و هي المسائل التي تكفل القانون من جانبه بوضع إطارها العام، الذي يقرر الحقوق ، و يفرض الالتزامات ، على كل فرد من أفراد المجتمع.

فالضمان الاجتماعي هو حق مشروع ، فرضته مختلف الشرائع ، حيث نجد مرجعيته في الشريعة الإسلامية من خلال الحث على البر ، و الإحسان ، و فعل الخير ، و مساعدة المحتاجين [1]. و هو النظام الذي عرفه الإسلام منذ أربعة عشر قرن 14 ، من خلال اعتماد نظام التكافل الاجتماعي ، أو المساعدة الاجتماعية ، الذي يتحد مع الضمان الاجتماعي في ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع الإسلامي ، و مساعدتهم على تلبية حاجياتهم الدنيوية. فالنظام الإسلامي يشمل جانب من الإنفاق الذي تتحمله الدولة و توزعه على الفقراء ، و المحتاجين ، دونما حاجة منهم للمساهمة في تكوين جزء من الأموال التي تنفق عليهم . على عكس النظام المتبع من قبل الدول المعاصرة ، في تقرير الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي ، بشرط دفع الجزء المقرر من الاشتراكات .

فنظام الضمان الاجتماعي ، يعمل على تحقيق هدف محدد ، هو الحماية ضد الأخطار الاجتماعية ، و لا يمكن أن تتأتى هده الحماية ، إلا عن طريق الاقتطاعات من

[1] عبد اللطيف محمود آل محمود ، التأمينات الاجتماعية في ضوء الشريعة الاسلامية ، الطبعة الأولى ، سنة 1994 ، دار النفائس للطباعة و النشر ، بيروت لبنان ،الصفحة 86.

مداخيل العامل ، و رب العمل ، و إعادة توزيعها من أجل ضمان التغطية الشاملة و إقرار الحماية الاجتماعية [2].

كما نجد أن الدول الغربية تعد من بين التشريعات الرائدة في إرساء نظام حماية اجتماعية للطبقة العاملة الهدف منها هو تأمين الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للعامل و تعزيز رفاهيته ضد حوادث العمل و الأمراض ألمهنية و ضد المرض ، و الشيخوخة من أجل النهوض بالاقتصاد ، و هو ما جعل منه أولوية و حق لا غنى عنه يخدم مصلحة العامل و يرتقي بوضعه الاجتماعي . و كنتيجة لذلك ، و من خلال هذا التوسع الملحوظ للضمان الاجتماعي ، تم تطوير نماذج التأمينات الاجتماعية حول العالم ، و إدراج أنواع جديدة من الأخطار الاجتماعية كالتأمين عن البطالة ، مما وسع معه دائرة الأشخاص المشمولون بالتغطية الاجتماعية .

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية موضوع الضمان الاجتماعي ، من خلال الوضعية الصعبة التي تعاني منها الطبقة الهشة للمؤمن لهم اجتماعيا ، و الكم الهائل للقوانين التي صدرت منذ الاستقلال، و لم تسلم من التعديل إلى غاية يومنا هذا . كدليل لاستمرارية تحين و تطوير هذا القطاع الحساس ، و التي لا تزال لا تتماشى مع و لا تلبي معظم النقائص التي يعاني منها المؤمن له اجتماعيا . و في هذا الإطار عملت الجزائر على غـرار العديد من الدول، مند عقـود من الـزمن على تطـوير قطـاع الضمان الاجتماعي ، و السعي جاهدة نحو تحسين خدماته اتجاه الأشخاص المستفيدين من خدماته . حيث تبنت الجزائر إطار تشريعي ، و هيكلي لنظام الضمان الاجتماعي يقوم على أسس تخدم سياسة الحماية الاجتماعية المكرسة من قبل الحكومة الجزائرية ، مؤداها هو حماية المؤمن له اجتماعيا من جميع الأخطار التي تغطيها تلك الصناديق ،على أوسع نطاق ، حيث تشمل جميع أطياف الطبقة العمالية. غير أنه بالرغم من الإصلاحات الهائلة التي عرفها نظام الضمان الاجتماعي ، إلا أن المشرع انتهج سياسة محددة سطر من خلالها أهدافا لإعطاء دفعة لهذا القطاع ، من خلال دراسة مجمل النقائص ، و تحين المنظومة ، مع مراعاة ما يخدم مبدأ التوازن العادل ،

[2] قويدر ميمونة ، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 02 ، السنة الجامعية 2015-2016 الصفحة 01 .

من حيث تلبية مصلحة الدولة من جهة ، و مصلحة المؤمن له اجتماعيا و المستخدم من جهة أخرى .

فبناء على نص المادة الرابعة 04 من الأمر 74-8 المؤرخ في 30 جانفي 1974، المتعلق بتوحيد وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية على هيئات الضمان الاجتماعي[3]، و الذي أقر بضرورة إنشاء لجنة وطنية لإعادة إصلاح الضمان الاجتماعي ، مكلفة باقتراح تدابير إصلاحية جديدة على وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، من أجل إعادة تدارك النقائص التي تعاني منها أو ستعاني منها منظومة الضمان الاجتماعي لفترة السبعينيات ، باعتبارها لم تكن كافية لتحقيق التوازن بين طبيعة الأخطار المؤمن عنها، و التعويضات الممنوحة للمستفيدين ، كون ان تلك التعويضات لطالما شكلت المورد الوحيد للمؤمن له و ذوي حقوقه ، و التي لم تؤدي الغرض المرجو منها .

كنتيجة لأشغال اللجنة الوطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي ، التي عكفت على وضع التعديلات اللازمة على منظومة الضمان الاجتماعي ، بالاعتماد على تجارب دول أخرى، تم وضع مرحلة إصلاح جديدة كانت محطة انطلاقها هي شهر جوان من سنة 1983 ، حيث تم استحداث أحكام قانونية جديدة ، لمنظومة الضمان الاجتماعي شملت صدور القوانين التالية : القانون رقم 83-11،المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية [4]. القانون رقم 83-12 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد [5]. القانون رقم 83-13 ،المؤرخ في 2 يوليو 1983 ،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[6]. القانون رقم 83-14 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ،المتعلق التزامات المكلفين في

3 الأمر 74-8 المؤرخ في 30 يناير 1974 المتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 1974 .

[4] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-05-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983.

[5] القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-05-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983.

[6] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-05-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983.

مجال الضمان الاجتماعي [7]. القانون رقم 83-15 ،المؤرخ في 2 يوليو 1983 ،المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي(ملغى) [8]. و القانون 83-16 ،المؤرخ في 2 يوليو 1983 ،التضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية [9]. حيث كانت هذه المرحلة بمثابة النقلة النوعية التي شهدها قطاع الضمان الاجتماعي ، حيث شهد تنظيم محكم شمل توحيد أحكام الضمان الاجتماعي ، و إخضاعها لأحكام قانونية واحدة و موحدة و القضاء على الأنظمة الموازية . حيث تم إعتماد نظام الترقيم و الانتساب الإجباري للعمال الأجراء المنتميين لمختلف قطاعات النشاط ، سواء القطاع العام ، أو القطاع الخاص ، أو العمال غير الأجراء . إرساء نظام محكم لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي ، من اجل فتح اعتمادات ميزانية هيئات الضمان الاجتماعي و تطويرها ، كونها تعتبر المورد الأساسي و الرئيسي الذي تعتمد عليه لتمويل الأداءات ، حيث شدد المشرع على أرباب العمل و خصهم بأحكام قانونية خاصة تلزمهم على الوفاء بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي . تم توسيع مجال التغطية لفئات جديدة من المؤمن لهم اجتماعيا ، بما فيهم بعض الفئات الذين لا يمارسون نشاط مهني كالطلبة ، تلاميذ المؤسسات التعليمية التقنية والتكوين المهني ، المعاقون و غيرهم . الرفع من قيمة الأداءات النقدية ، و تطوير نظام الدفع من قبل الغير كوسيلة للتخفيف على المستفيدين في الاستفادة من الخدمات الصحية . و إفراده بأحكام قانونية خاصة من حيث فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

و كإصلاح جدري ، اصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 85 -223 ، المؤرخ في 20 أوت سنة 1985 ،المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي. الذي ألغى بدوره أحكام المرسوم رقم 70-116 المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي ، و ألغى أحكام الصناديق الموازية التي كانت لا تزال سارية المفعول لاسيما تلك المتعلقة بالمرسوم 63-157 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 المتعلق بإنشاء مؤسسة الحماية

[7] القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02-05-1983 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983.

[8] القانون رقم 83-15 ، المؤرخ في 02-05-1983 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983 .(ملغى بموجب القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008)

[9] القانون رقم 83-16 ، المؤرخ في 02-05-1983 ، يتضمن إنشاء اللصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، لسنة 1983.

الاجتماعية لرجال البحر و تلك المتعلقة بتسيير خدمات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها ضمن الأمر رقم 72-64 المؤرخ في 02 ديسمبر 1972 ، المتضمن تأسيس التعاضدية الفلاحية ، و ذلك تجسيدا للمبادئ التي جاءت بها الإصلاحات الجديدة خاصة مبدأ تعميم خدمات الضمان الاجتماعي ، و مبدأ توحيد الأنظمة ، و موارد التمويل ، و الامتيازات . حيث نصت مادته الأولى على أن هيئات الضمان الاجتماعي تتمثل في صندوقين اثنين هما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية (CNASAT) ، و الصندوق الوطني للمعاشات (CNR) ، حيث من خلال هذا المرسوم تم دمج جميع صناديق الضمان الاجتماعي ضمن هذين الصندوقين ، اللذان أنيط بهما مهمة تسيير فرع التقاعد و الفروع الأخرى للضمان الاجتماعي ، و بالإضافة لتحصيل الاشتراكات ، من أجل خلق تحكم أكبر في موارد و أداءات الضمان الاجتماعي ، و توحيد العمل بهذا النظام . فلقد رسمت هذه التعديلات الجديدة لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري الأهداف المسطرة من قبل الحكومة ، و وضحت أكثر توجهها نحو وضع مستقبل أنجع لمنظومة الحماية الاجتماعية ، محاولة تجسيد نظام موسع للحماية ضد الأخطار الاجتماعية تشمل مختلف فروع الضمان الاجتماعي التي أكدت عليها النصوص و الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي .

و استمرارا للإصلاحات التي عرفها مسار تطوير قطاع الضمان الاجتماعي الجزائري، و استجابة لظروف المجتمع ، و الأزمات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات ، و التي مست بصورة مباشرة بالمركز القانوني للمؤمن له في اطار الضمان الاجتماعي ،لاسيما من حيث تسريح كم هائل من العمال .

و في خضم الأزمة و استجابة للوضع المزري للطبقة العاملة خلال نهاية الثمانينات و بداية التسعينيات عمل المشرع الجزائري على تغطية إحدى أهم الأخطار الاجتماعية التي قد يعاني منها المجتمع . حيث تبنى نظام التأمين عن البطالة الاقتصادية عن طريق صدور المرسوم التشريعي رقم 94-11 ،المؤرخ في 26 ماي 1994 ،الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية . لينشئ بمناسبتها الصندوق الوطني للتامين عن البطالة (CNAC) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ،المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني

للتامين عن البطالة . الذي أنيطت له مهمة تسيير أداءات نظام التامين عن البطالة ، ليوسع بعدها نطاق التغطية ضد خطر البطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، بإنشاء الصندوق الوطني للتامين عن البطالة الناجمة عن سوء أللأحوال الجوية (HPTABOCAC) استجابة لمطلب بعض الفئات العمالية في مجالات معينة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 04 فيفري 1997 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري. ليتم بذلك تطوير بنية المنظومة خاصة بعد تعميم خدمات الصناديق على كافة ولايات الوطن بإنشاء وكالات ولائية .

فبالتالي حسب ما جاءت به الدراسات الحديثة ، التي تفرض على الإدارة ضرورة الاهتمام ببعض القواعد التي تعتبر من قبيل حقوق الإنسان في المواثيق الدولية. و لما كان موضوع الضمان الاجتماعية من بين هذه القواعد التي تضمن الحقوق الأساسية للمؤمن لهم اجتماعيا ، كمنظومة قانونية قائمة بذاتها تحكمها قوانين و أنظمة و آليات خاصة بها تقوم على العلاقة بين المُؤَمِن الذي هو أحد صناديق الضمان الاجتماعي من جهة ،و المؤمن لهم أو المستفيدون و ذوي حقوقهم الذين يمثلون الفئات التي منحها القانون أحقية الانتساب لهده الصناديق ،و المكلفون أو أرباب العمل من جهة أخرى ، مما رتب ذلك حقوق و التزامات في ذمة كل طرف ، انبثق عنها رزنامة من القوانين و التنظيمات التي تضبط هده العلاقة ، و تضع أسس خاصة لتسوية المنازعات القائمة في إطار تطبيق هده القوانين . خاصة و أن المؤمن له يعد الطرف الضعيف في هده العلاقة ،لاسيما و أنه قد يجد نفسه من خلالها في مركز قانوني غير منتج لآثاره في ظل تعسف الأطراف الأخرى .

الأمر الذي يجعل الموضوع على قدر من الأهمية ، التي تستوجب طرح التساؤلات من خلال الإشكاليات التي تطرح خاصة في الواقع العملي الذي نشهد من خلاله حالات واقعية يترتب عليها ضياع للحقوق. مما يجعلها جديرة أن تكون محل بحث علمي مفصل نبرز فيه المركز القانوني للمؤمن له اجتماعيا ، و مدى استيفائه لحقوقه ذات القيمة الاجتماعية الجديرة بالحماية ، و التي فرضت نوعا من التحدي الذي يستلزم على المشرع مواجهته في ظل التطورات الاجتماعية الراهنة.

أسباب اختيار الموضوع :

و لعلى من أهم أسباب اختيارنا للموضوع هو المشاكل اليومية التي تواجه العمال بمختلف أطيافهم المنتسبين لنظام الضمان الاجتماعي و يحملون صفة المؤمن لهم اجتماعيا كونهم يعانون من نقص أو غياب الخدمات التأمينية التي تأثر سلبا على مردودهم في وسط العمل و شعورهم بعدم الارتياح جراء تهديد استقرار مناصب عملهم سواء من حيث التزاماتهم اتجاه رب العمل أو المستخدم ، باعتبار إن غياب هدا الأخير عن منصب عمله أو انقطاعه عن العمل يعد من قبيل التقصير غير المبرر ، خاصة في ضل النتيجة السلبية للرقابة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي و بالإضافة إلى التزامه اتجاه عائلته نظرا للعجز المالي الذي يعاني منه جراء توقفه عن العمل بسبب المرض أو الولادة أو العجز .

كما أن من بين الأسباب التي دفعت بنا لدراسة هذا الموضوع هو نقص الدراسات الأكاديمية في مجال الضمان الاجتماعي بشتى فروعه لاسيما التامين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية و التأمين عن البطالة و ضمان التقاعد الذي تكاد تكون فيه الدراسات منعدمة .

و نظرا لكون موضوع الضمان الاجتماعي موضوع واسع جدا، سوف لن تشمل دراستنا لهذا الموضوع جانب الإطار القانوني للخدمات الاجتماعية المرتبطة بترقية السكن الاجتماعي لفئة المؤمن لهم اجتماعيا ، بما فيها التشجيع و الدعم المالي لهذه الفئات في اطار الخدمات التي يوفرها الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ، بالإضافة لعدم تطرقنا لجانب المنح العائلية التي تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي بصرفها للمؤمن لهم أرباب الأسر .

الدراسات السابقة :

أما الدراسات السابقة لموضوع الضمان الاجتماعي فليست بالكثيرة التي تطرح الوفرة ، و ليست بالقليلة التي تصل إلى حد الانعدام ، و لكنها شحيحة نوعا ما مقارنة بشساعة موضوع الضمان الاجتماعي الذي يعد مجالا خصب للبحث العلمي . فأهم تلك الدراسات نجد منها :

أطروحتان للدكتوراه الأولى لـ زرارة صالحي الواسعة بعنوان المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية عن جامعة منتوري قسنطينة سنة 2006-2007 ، تطرقت فيها الباحثة لجانب واحد من عدة جوانب متعلقة بموضوع الضمان الاجتماعي هو التأمينات

الاجتماعية كأحد الأخطار الاجتماعية المؤمن ضدها دون التطرق إلى التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و التأمين عن البطالة و ضمان التقاعد و المنازعات المرتبطة بها.

أما الرسالة الثانية هي لـ عباسة جمال بعنوان تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري عن جامعة وهران سنة 2010-2011 تطرق من خلالها الباحث لأحد أوجه المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي هي المنازعات الطبية دون المنازعات الأخرى المتعلقة بالمنازعات العامة و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي .

أما باقي الدراسات فأغلبها رسائل ماجستير شملت تفصيل في إجراء محددة دون التركيز على الضمانات الممنوحة للمؤمن له اجتماعيا .

صعوبات دراسة الموضوع :

أما من حيث الصعوبات التي واجهتنا في دراسة هذا الموضوع هو نقص التعليمات و المناشير التي تشرح أحكام النصوص القانونية المنظمة لمجال الضمان الاجتماعي كونها تظم أحكام قانونية تقنية محاسبية ، في بعض الحالات تغيب فيها روح النصوص القانونية التي تحمل اشارة للمنطق القانوني الذي أراد المشرع تجسيده من خلالها .

منهج دراسة الموضوع :

من خلال اطلاعنا على موضوع الضمان الاجتماعي ، لاحظنا أنه يظم كم هائل من النصوص التشريعية و التنظيمية التي تقرر الحقوق و تفرض الالتزامات ، لذلك تم إعتماد في دراسة موضوع الحماية القانونية للمؤمن له في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري ، عن طريق إتباع المنهج التحليلي لعرض الجانب الحمائي و الوقوف على جل الأحكام القانونية التي تقرر حقوقا للمؤمن له اجتماعيا ، و استنبط فحواها للحصول على الاستنتاجات الضرورية و الحلول المناسبة و بالإضافة للوقوف على واقع المنازعات .

بالإضافة إلى إعتماد المنهج الوصفي في توضيح بعض المفاهيم من خلال سرد بعض التعريفات الضرورية .

إشكالية الموضوع :

من المسلم به في مجال الدراسات القانونية أن القوانين لا يمكن أن تصدر أو تعدل إلا إذا كانت تستجيب للنقائص الناتجة عن تطور المجتمع ، و تسعى لتلبية حاجياته الأساسية،

لضمان العيش الكريم له ولأفراد أسرته. لكن من ناحية أخرى و من خلال الاطلاع على الواقع المعاش ، نجد الإحصائيات تعكس تدمر و استياء المؤمن لهم اجتماعيا ، من عدم استيفاء حقوقهم المرتبطة بالضمان الاجتماعي ، لاسيما ما تعلق بالأداءات أو نقص الخدمات ، ناهيك عن شح التعويضات المرتبطة بالأدوية أو غيابها في بعض الحالات ،و قصور تقدير نسب العجز التي قد يتعرض لها العامل خلال مساره المهني . الأمر الذي ضاعف مجال المنازعة و جعله يتسع حتى فرض على المشرع ضرورة إصدار القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون القديم .

و على هذا الأساس تتجلى إشكالية موضوع الأطروحة في : **ما مدى كفاية الآليات و الضمانات القانونية التي وضعها المشرع الجزائري من أجـل تحقيق الحماية اللازمة للمؤمن له اجتماعيا ضــمن تشريع الضمان الاجتماعي ؟ .**

تقسيم الموضوع :

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتقسيم هذه الأطروحة إلى بابين ، حيث أفردنا الباب الأول لدراسة الحماية الموضوعية للمؤمن له اجتماعيا ، و قسمناه بدوره إلى فصلين ، تطرقنا في الفصل الأول إلى نطاق الحماية من حيث الأشخاص أما الفصل الثاني ففصلنا فيه بدراسة نطاق الحماية من الأخطار المضمونة .

ثم نتطرق في الباب الثاني لدراسة الحماية الإجرائية للمؤمن له اجتماعيا ، حيث قسمناه إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول المنازعات العامة في مجـال الضمـان الاجتماعي ، أما الفصل الثاني فأفردناه لدراسة المنازعات الطبية ، و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجـال الضمـان الاجتماعي .

الباب الأول :

الحمـــــاية المـــــوضوعية للمــؤمن له اجتماعيا

الباب الأول : الحماية الموضوعية للمـؤمن له اجتماعيا

تشمل الحماية الموضوعية للمؤمن له اجتماعيا ، جميع الأحكام القانونية الموضوعية التي قررت حقوقا للمؤمن له اجتماعيا ضمن قوانين الضمان الاجتماعي ، لاسيما تلك المنصوص عليها ضمن القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [1]، و القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم [2]، و القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل و المتمم[3] ، و القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [4] ، إضافة إلى أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم[5]، و الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري[6] . ناهيك عن النصوص التنظيمية التي يفترض أنها وضعت لتوضح الأطر القانونية اللازمة للاستجابة لقواعد الحماية . حيث تراعي وضعية المستفيد الاقتصادية ، و الاجتماعية ، في مواجهة الخطر الاجتماعي الناتج عن إمكانية تعرضه للحاجة ، و الفقر ، و المرض ، و زيادة الأعباء بصفة عامة. انطلاقا من مبدأ التضامن الذي يعكس سعي الدولة لتحقيق الحماية الاجتماعية للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه ، نظرا لتزايد الأخطار الاجتماعية الناجمة عن تطور و اتساع سوق الشغل و ضعف القدرات المالية لفئة المؤمن لهم اجتماعيا لمواجهة مجموعة من الأخطار المنصوص عليها على سبيل الحصر ، مقابل دفع قيمة محددة من الاشتراكات الاجتماعية ، نظير المزايا

---

[1] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[2] القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عددا 28 لسنة 1983.

[3] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[4] القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[5] المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

[6] الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

المقدمة للمستفيدين ، ضمن إطار منظم يسمى بالضمان الاجتماعي . فما هو الإطار القانوني الذي يضبط مجال تغطية المؤمن له اجتماعيا بما يخول لهم الحق في الحماية ضد الأخطار الاجتماعية ؟ . و عليه سنقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الأول قواعد الحماية من خلال حصر نطاق الحماية القانونية من حيث الأشخاص المخاطبين بقوانين الضمان الاجتماعي ، ثم نتطرق في الفصل الثاني إلى نطاق الحماية المكفولة من حيث الأخطار المضمونة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي .

الفصل الأول:
نطاق الحماية القانونية من حيث الأشخاص

الفصل الأول : نطاق الحماية القانونية من حيث الأشخاص:

يعد نظام الضمان الاجتماعي نظاما متكاملا ، فرض استقلالية و خصوصية هيئات الضمان الاجتماعي في تسييرها ، و تمويلها ، و ذلك من خلال المبادئ الأساسية التي تحكمه . فانطلاقا من مبدأ التضامن الذي يعكس سعي الدولة لتحقيق الحماية الاجتماعية للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه نظرا لتزايد الأخطار الاجتماعية الناجمة عن تطور و اتساع سوق الشغل ، و ضعف القدرات المالية لأفراد المجتمع لمواجهة هذه الأخطار ، عمل المشرع الجزائري على إرساء نظام تأميني إجباري تتضافر فيه جهود جميع الأطراف من عمال ، و أرباب عمل ، و الدولة ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي ، لتغطيت هذه الأخطار ، و تحقيق العدالة الاجتماعية . حيث شملت تشريعات الضمان الاجتماعي تغطية جميع الفئات المعنية بالحماية الضرورية و ذلك بتأمينهم ضد المرض ، الأمومة ، العجز ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ،الشيخوخة ، و الوفاة . و من ناحية أخرى فرضت عليهم التزامات قانونية تضمن استمرارية النظام و الاستفادة من خدماته . بحيث اقترب في مضمونه إلى حد ما من أنظمة التأمين التجارية. إلا أنه في الحقيقة يعتبر تكفل بالمخاطر الاجتماعية المضمونة مقابل تسديد نسبة من الاشتراكات الإلزامية المفروضة على الأجور أو المداخيل المتحصل عليها حتى يمكن الاستفادة من الخدمات التأمينية . و هو ما يترجم اجبارية التأمين الاجتماعي الذي يفرض ضرورة تدخل الدولة للتكفل بالأخطار الاجتماعية ، و التزام مستقبلي على عاتق هيئات الضمان الاجتماعي في ضمان التعويض عن تلك المخاطر . و هو ما سنتطرق للتفصيل فيه و توضح الأشخاص المشمولون بحماية قانون الضمان الاجتماعي كمبحث أول ثم نتطرق في المبحث الثاني إلى شروط استفادة المؤمن له اجتماعيا من الحماية في مجال الضمان الاجتماعي .

المبحث الأول : الأشخاص المشمولون بحماية قانون الضمان الاجتماعي :

إن الأساس الذي تقوم عليه قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر هو تحقيق الحماية الاجتماعية ، و المالية للمواطنين بصفة عامة ، و الطبقة العاملة بصفة خاصة الذي يعد موضوع بحثنا ، كون أن نظام الحماية الاجتماعية أوسع نطاق من أن نحصره في مجال الضمان الاجتماعي فقط . في ظل الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي تعاني منها البلاد و المخاطر المهنية التي يواجهها العامل بشكل يومي . و هو ما يسعى النظام المتبع في قوانين التأمينات الاجتماعية لتغطيته بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة في الحقوق بين الجنسين و لذوي

حقوقهما ، مما يجعلها تدعم احترام مبادئ العدالة الاجتماعية خاصة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة التي ساهمت في توسيع مضلة الضمان الاجتماعي ، و تحسين و تسهيل الخدمة العمومية ، على نحو جعلها تشمل جميع القطاعات مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الجهة و الفئة المعنية بالتأمين الاجتماعي . و عليه سنتطرق في هذا المبحث إلى تحديد الفئات المؤمن لها اجتماعيا في المطلب الأول ثم نتطرق بعد ذلك إلى تحديد هوية المؤمن له اجتماعيا من خلال نظام البطاقة الالكترونية الشفاء في المطلب الثاني .

المطلب الأول : الفئات المؤمن لها اجتماعيا:

يسري قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المعدل و المتمم[1]، على جميع الفئات العمالية سواء الأجراء الخاضعين لأحكام قانون علاقـــات العمل العاملين في المؤسسات الاقتصادية و التجارية ، أو الموظفون العاملون في المؤسسات و الإدارات العمومية للدولة ، أو من هم مشبهين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و النظام الساري عليهم، أو الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا حرا ، و غيرهم من الفئات التي كفلتها التغطية الاجتماعية لقوانين الضمان الاجتماعي الجزائري التي تحددها أحكام نص المادة الثالثة 03 من القانون السالف الذكر ، التي تعتبر الأساس القانوني لبسط مظلة الضمان الاجتماعية على الفئات المستفيدة منه ، أو ما يطلق عليها بالمؤمن لهم اجتماعيا ، و التي سيتم التعرض إليها بالتفصيل من خلال الفرع الأول فئة العمال الأجراء و من في حكمهم ، ثم الفرع الثاني فئة العمال غير الأجراء و بعض الفئات الخاصة .

الفرع الأول : فئة العمال الأجراء و الملحقين بالأجراء:

بالرجوع إلى نص المادة الثالثة 03 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، يتبين أن التأمينات الاجتماعية تشمل كل العمال سواء كانوا إجراء أو مشبهين بالأجراء بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه بنصها:

"**يستفيد من أحكام هذا القانون ، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ...**"[2].

[1] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ،الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[2] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

فلقد استعمل المشرع لفض عاما للدلالة على الفئات التي تشملها التغطية الاجتماعية و هي كل العمال ، حيث ينطبق هذا المدلول على جميع الفئات العمالية في شتى ميادين النشاط سواء العام أو الخاص بمختلف مجالاته الصناعية أو التجارية أو الحرفية و غيرها ، شريطة أن يكون ذلك العمل مقابل أجر بعيدا عن احتمال تحقيق الربح أو الخسارة ، و بمفهوم المخالفة أن الفئة العاملة التي تخرج عن نطاق هذه القاعدة ستكون خارج غطاء الحماية الاجتماعية المقررة في نص المادة المذكور أعلاه [1] . غير أن المشرع لم يقف عند هذا الحد بل وسع التغطية الاجتماعية إلى فئة الملحقين أو المشبهين بالأجراء كالعاملين في المنازل و البوابون و الخدم و الفنانون و غيرهم . و عليه سنحدد الفئات المخاطبة بالتمييز بين فئة العمال الأجراء في البند الأول ، ثم فئة العمال المشبهين بالأجراء في البند الثاني .

البند الأول : فئة العمال الأجراء :

تشمل فئة العمال الأجراء كل الطبقة العمالية التي ينطبق عليها وصف العامل الأجير و نظرا لعموم المصطلح لابد من التمييز بين العمال الخاضعون لقانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل و المتمم [2]، و العمال الخاضعون لقانون الوظيفة العامة رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 [3]، و هم القضاة و العسكريون و الأعوان المتعاقدون في المؤسسات و الادارات العمومية للدولة و الولاية و البلدية و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التي تخضع لتنظيمات خاصة بحسب طبيعة القطاع [4] .

---

[1] د. سليمان بدري الناصري ، الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، سنة 2010/2009 ، المكتب الجامعي الحديث للطباعة الاسكندرية مصر ، الصفحة 45 .

[2] القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 .

[3] الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006

4 - المادة 03 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 " **يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة** " .

- المادة 02 من قانون الوظيفة العامة الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 " **يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية . يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدميها لأحكام هذا القانون . لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان** " .

فلقد وضع المشرع هذا الإطار التنظيمي لتمييز كل فئة من الفئات العمالية عن غيرها من الفئات الأخرى ، نظرا لخصوصية بعض القطاعات عن غيرها من القطاعات الأخرى ، من حيث العلاقة التي تربطهم بالدولة أو المناصب التي يشغلونها . فرغم اختلاف مجالات النشاط عمل المشرع الجزائري على الحفاظ على مبدأ وحدة نظام التأمينات الاجتماعية قصد القضاء على التفرقة بين العمال من حيث الاستفادة من مزايا قوانين الضمان الاجتماعية ، و اعتمادها كطريقة عمل، خاصة في حالة انتقال أحد العاملين من قطاع إلى آخر، أو في حالة تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة التي ينتمي إليها ، كأن تتحول من القطاع العام إلى الخاص كما هو حاصل في عملية خوصصة المؤسسات العمومية فلا يترتب عن ذلك المساس بحقوق العامل من حيث التغطية الاجتماعية لقوانين الضمان الاجتماعي [1].

أولا : العمال الأجراء الخاضعون لقانون علاقات العمل :

يعتبر عمالا أجراء في إطار قانون علاقات العمل 90-11 المعدل و المتمم السالف الذكر ، كل الأشخاص الطبيعيون الذين يؤدون عملا يذويا أو فكريا مقابل مرتب و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي خاص يدعى المستخدم [2]. و حتى تتوفر صفة العامل المطلوبة للاستفادة من حماية قوانين التأمينات الاجتماعية لابد من توافر الشروط التالية :

1 -**نشوء علاقة العمل** : تنشأ صفة العامل الأجير بتوافر علاقة عمل قائمة بين العامل و رب العمل و التي تقوم في أساسها ضمن إطار تعاقدي انطلاقا من مبدأ حرية العمل و حرية التعاقد فالعامل هو الشخص الطبيعي ذكر كان أم أنثى الذي يؤدي عمل لقاء أجر تحت إشراف و توجيه رب العمل ، فلا يمكن تصور وجود عامل شخص معنوي يلتزم بتقديم عمل فلو تحقق ذلك نكون أمام عقد مقاولة و ليس عقد عمل[3]، يخضع لقوانين العمل وفق ما قررتها الأحكام التشريعية و المواثيق الدولية .أما رب العمل فهو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عامل فأكثر مقابل

1 زرارة صالحي الواسعة ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري ، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص جامعة منتوري قسنطينة ، السنة الجامعية 2007/2006 ، الصفحة 58 .

2 أنظر المادة 02 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 .

3 د. سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق الصفحة 68 .

أجر[1]، و هو الالتزام الأساسي في ذمة صاحب العمل الذي ينتج عنه بصورة آلية التزامات مالية أخرى اتجاه مؤسسات الضمان الاجتماعي .

و لتحقق علاقة العمل لابد من توافر الشروط الموضوعية العامة لصحة العقود المنصوص عليها ضمن أحكام القانون المدني فلابد من توفر إرادة خالية من العيوب ، و محل ، و سبب[2].أما بالنسبة لتأثر الأهلية بعامل السن فسنفصل فيه في عنصر مستقل باعتبار السن ضرورة حتمية لتشغيل العامل تحت طائلة توقيع عقوبات على صاحب العمل [3].

2 بلوغ السن القانوني للعمل : يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة التي تتراوح آثارها بين النفع والضرر ووفق الأحكام العامة للأهلية المنصوص عليها في القانون المدني يشترط في العامل الأهلية الكاملة التي لا تتوفر إلا ببلوغ الشخص الطبيعي سن 19 سنة متمتعا بكامل قواه العقلية و لم يحجر عليه [4]، و بالتالي يتمتع العامل بأهلية الأداء التي تمكن صاحبها من القيام بكافة التصرفات القانونية و تأهله لامتلاك الحقوق و تحمل الواجبات [5] . غير أن المشرع الجزائري جاء بحكم مخالف للقواعد العامة و ذلك بتخصيص سن قانوني خاص بفئة العمال نظرا لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية [6] تعكس ظروف المجتمع التي تفرض على صغار السن ولوج ميادين الشغل في عمر مبكرة من أجل كسب لقمة العيش و هو ما نصت عليه المادة 15 الفقرة الأولى من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم السالف الذكر " **لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بها ...** " [7] .

يتضح من خلال نص المادة موقف المشرع الجزائري من سن التشغيل الذي يعتبر ترجمة لالتزامه بمحتوى الاتفاقية الدولية للحد الأدنى لسن العمل رقم 138 لسنة 1973 التي صادقت

---

1 د. سليمان بدري الناصري ، المرجع نفسه الصفحة 70 .

2 أنظر المواد من 59 إلى 91 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم جريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975 .

3 انظر المادة 140 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

4 أنظر المادة 40 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم .

5 د . عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجديد الجزء الأول نظرية الالتزام بوجه عام مصادر الالتزام دار إحياء التراث العربي بيروت لبنان الصفحة 266 .

6 د. أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 36 .

7 انظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

عليها الجزائر في 30 أفريل 1984 و التي جاء في مادتها الثالثة (03) أنه يجوز تشغيل صغار السن ابتداء من ستة عشر سنة (16) شريطة أن تصان تماما صحتهم و سلامة أخلاقهم [1]. و اضافة لذلك اشترط المشرع الجزائري أن يتم هذا التشغيل في إطار عقود التكوين و التعليم المهنيين كإطار تنظيمي و مرحلة تأهيل لهذه الفئة. كما وضعت هذه الاتفاقية أمرا جوازا و هو إمكانية تشغيل الأطفال القصر في سن 13 و 15 سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تشكل خطرا على صحتهم و هو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 15 من قانون العمل السالف الذكر " **... لا يجوز توظيف القصر إلا بناء على ترخيص من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها نظافة أو تضر صحته أو تمس أخلاقياته** " [2]. ما يمكن ملاحظته من خلال النص هو أن المشرع قيد هذه الوضع الاستثنائي لتشغيل العمال القصر الأقل من 16 سنة ، بضرورة الحصول على ترخيص من الوصي الشرعي للعامل القاصر ، التي تعد كإجراء وقائي يقتضي ضرورة متابعة العامل القاصر خلال حياته المهنية و معرفة الظروف التي يزاول فيها عمله ، و هو ما يمكن من خلاله تكييف هذا السن المعتمد في تشريع العمل على أنه أهلية أداء قاصرة أو مقيدة حيث يجعل تصرفاته موقوفة على إجازة وصيه و الترخيص له لمباشرتها [3]، فلقد وفق المشرع الجزائري في وضع هذه الأحكام القانونية التي تحقق الحماية اللازمة لهذه الفئة من العمال من الاستغلال الذي قد يمارسه بعض أرباب العمل ، و من ناحية أخرى لم يحرمهم من حقوقهم في الاستفادة من تغطية و امتيازات الضمان الاجتماعي على خلاف ما هو مقرر في بعض التشريعات المقارنة [4] .

3 -**الأجـــر** : لقد سبق و أشرنا إلى أن نص المادة 03 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، السالف الذكر ، نص على أن المستفيدون من

1 أنظر المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام لمنظمة العمل الدولية الدورة الثامنة و الخمسون ل 1973/06/26 .

2 انظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

3 د . أحمية سليمان المرجع السابق الصفحة 38 .

4 " اشترطت المادة 02 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 79 لسنة 1975 أنه حتى يسري هذا القانون على العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل أن يكون سن العامل المؤمن عليه ثمانية عشر سنة (18) و مؤدى ذلك أن العامل الذي تقل سنه عن 18 سنة لا يمكنه الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي و من المقرر قانونا أن قانون العمل المصري يمنع تشغيل الأحداث دون سن 12 سنة أما من هم فوق ذلك فليس هنالك ما يمنعهم و يجوز لهم إبرام عقود العمل دون إذن الولي أو الوصي مما يعتبر إجحافا في حق هذه الفئة من العمال البالغين من العمر ما بين 13 و 17 سنة و لم يبلغوا السن القانوني للاستفادة التأمينات الاجتماعية .

امتيازات التأمين الاجتماعي هم الأجراء ، و الأجير هو كل ذكر أو أنثى يشتغل في خدمة الغير و تحت سلطته و إشرافه مقابل أجر يتقاضاه [1]. فالأجر هو العنصر الأساسي لعقد العمل و تخلفه يخرج العلاقة التعاقدية عن كونها عقد عمل لتأخذ وصفا غيره [2] ، فللعامل الحق في أجر مقابل العمل الذي يؤديه بحيث يتناسب ذلك الأجر مع العمل المطلوب منه [3] و هذا التناسب يحدده الاتفاق أو العقد الذي جمع بين العامل و رب العمل بالإضافة إلى معايير أخرى كنتائج العمل المؤدى أو طبيعة العمل سواء بالحصة أو القطعة أو رقم الأعمال المحقق [4] و غيرها من المعايير التي قد تأثر في نسبة الأجر زيادة و نقصانا .كما أنه تم إدخال مفاهيم جديدة تشمل الجوانب الاجتماعية للأجر بحيث صار مفهومه أوسع و أشمل و يعرف بأنه " جميع الامتيازات المباشرة و الغير مباشرة التي تدفع نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل إلى العامل بمناسبة عمله " [5]، فالأجر بهذا المعنى يشمل عدة عناصر ضرورية لتكوينه [6]، بحيث يجب أن يشمل الأجر جميع ظروف العمل و ألا تقل قيمته عن الأجر الوطني الأدنى المضمون [7]، الذي تضمنه الدولة

---

1 حسن عبد اللطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة ، الطبعة الثالثة ، سنة 2002 ، منشورات الحلبي للحقوق ، بيروت لبنان ، الصفحة 297 .

2 د، أحمية سليمان المرجع نفسه، الصفحة 50.

3 أنظر المادة 80 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

4 أنظر المادة 82 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

5 د. أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 212 ، 213 . و **أنظر كذلك** د ، سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات سنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 ، الطبعة الأولى ، سنة 2004 مكتبة دار الثقافة للنشر الصفحة 145 .

6 أنظر المادة 81 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

7 **الأجر الوطني الأدنى المضمون :** يضبط الأجر الوطني الأدنى المضمون الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال في جميع قطاعات النشاط دون استثناء و يتم تحديده من قبل السلطة العامة في الدولة و تفرض تطبيقه على جميع قطاعات النشاط سواء العامة أو الخاصة يتم تحديده بمراعاة مستوى الانتاج الوطني و الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للمواطن بمراعاة القدرة الشرائية للمواطن . و يتشكل الأجر الوطني الأدنى المضمون من الأجر القاعدي ، العلاوات و التعويضات المختلفة ، الخبرة المهنية ، تنظيم العمل المتعلق بالعمل ألتناوبي و الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية ، التعويضات الخاصة بظروف العزلة و مردودية العمل من حوافز و بناء على دلك يلتزم أرباب العمل بضرورة توافر عناصر الأجر الوطني الأدنى ضمن أجور العمال بحيث يجب أن لا يقل أجر العامل عن 18.000.00 دج شهريا ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر مقدرة بـ 103.84 دج للساعة وفق التعديل الدي أدخل عليه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-407 مؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 66 لسنة 2011 . بحيث يتم تحيينه بصفة دورية مراعاة للظروف المعيشية للمواطن .

-حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 15.000.00 دج ابتداء من أول جانفي 2010 المرسوم التنفيـــــذي رقم 09-416 مؤرخ في 2009/12/16 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 75 لسنة 2009 .

- حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 12.000.00 دج ابتداء من أول جانفي 2007 دج المرسوم التنفـــــيذي رقم 09-417 مؤرخ في 2009/12/16 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 75 لسنة 2009 .

بتشريعاتها كأساس لمعدل الدخل للمواطنين الأجراء كما يعد الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الحجز عليها أو اقتطاعها مهما كانت الأسباب إلا في الحدود المنصوص علها قانونا [1]حتى لا يتضرر العامل ، ناهيك عن منح المشرع للأجر الأفضلية في الدفع مقارنة مع الديون حتى تلك المرتبطة بالخزينة العمومية و مستحقات الضمان الاجتماعي [2].

4 **التبعـــية** : يقصد بالتبعية خضوع العامل لإشراف و ادارة و توجيه رب العمل طيلة مدة علاقة العمل بما في ذلك توقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا في حالة مخالفة الأوامر و التعليمات بمعنى أن التبعية هي سلطة منحها القانون لرب العمل تمكنه من الهيمنة على تنفيذ العقد بإصدار التوجيهات الضرورية لضمان التنفيذ الصحيح للعمل[3]، و لقد أجمع الاتجاه السائد في الفقه و القضاء المقارن على أن المقصود بالتبعية هي التبعية القانونية لا غير [4]، و هو ما يؤكده نص المادة 02 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم السالف الذكر " **يعتبر عاملا أجيرا كل شخص يؤدي عملا يذويا أو فكريا مقابل مرتب و لحساب شخص طبيعي أو معنوي آخر** ... " أي أن تأدية العامل لعمله يكون لحساب صاحب العمل و بذلك فهو يلتزم بتوجيهاته دون استقلالية مطلقة في أداء العمل [5]. هذا و يرى البعض ضرورة التوسيع من مفهوم

- حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 10.000.00 دج ابتداء من أول جانفي 2004 المرسوم التنفـــيذي رقم 03-467 مؤرخ في 2003/12/02 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 76 لسنة 2003 .

- حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 8.000.00 دج ابتداء من أول جانفي 2001 المرسوم الرئاســـي رقم 2000-392 مؤرخ في 2000/12/06 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 75 لسنة 2000 .

راجع المنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 26 جويلية 2015 يتضمن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون الصادر عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي . والمنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 13 أفريل2010 الصادر عن وزارة المالية يتضمن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات و الإدارات العمومية .

راجع المادة 02 المرسوم التنفيذي 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون الجريدة الرسمية عدد 98 لسنة 2015 .

1 المادة 639 من القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية عدد 21 لسنة 2008"**لا يجوز الحجز على الأجور و المرتبات و معاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في الحدود المنصوص عليها في القانون**" .

2 أنظر المادة 89 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

3 د ، سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي الطبعة الرابعة 2014-1435 هـ دار الثقافة للنشر و لتوزيع عمان الأردن ، الصفحة 128 ، 129 .

4 د ، سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق ، الصفحة 72 .

5 قرار المجلس الأعلى الغرفة الاجتماعية تحت رقم 22283 المؤرخ في 1982/10/25 الذي جاء فيه " ... **حيث أن علاقة العمل التي تمسك بها السيد (ص . ر) تخص بالتالي كتابة الدولة للري مستخدمة هذا الأخير و لا تخص شركة SONADE هذه الشركة بالرغم من كونها تخضع لوصاية كتابة الدولة للري فإنها لم تلعب إلا دور دافع الراتب ذلك أن منصب المرافق لا يوجد**

التبعية و الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية و التي تتمثل في حاجة العامل للأجر الذي يحصل عليه من رب العمل[1]. و مهما كانت طبيعة تلك الأوامر و التوجيهات سواء شفهية أو مكتوبة في شكل أنظمة داخلية أو تعليمات تبقى دائما في حدودها القانونية .

ثانيا : العمال الأجراء العاملون في القطاع العام للدولة :

نصت المادة الثالثة 03 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، السالف الذكر ، على أنه يخضع الموظفون و الأعوان المتعاقدون العاملون في الهيئات و الإدارات العمومية للدولة و الولاية و البلدية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية خاصة بهم تختلف عن تلك التي يسري عليها قانون علاقات العمل [2]. و عليه جاء نص المادة الثانية 02 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، السالف الذكر، محددا للفئات العاملة في القطاع العمومي للدولة [3]، حيث يتضح أن مجال سريان قانون الوظيفة العمومية هو القطاع العام الذي تديره الدولة و مؤسساتها من المرافق و الإدارات المختلفة [4]. و نظرا لعموم نص المادة 03 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أنه يستفيد من خدمات التأمينات الاجتماعية كل العمال الأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إلية ، فلابد من توضيح صفة الموظف العمومي لتأكيد اشتماله على صفة العامل الأجير .

ضمن هياكل هذه الشركة و من تم فان علاقة التبعية منعدمة حيث أن مجلس قضائي الجزائر قد أخطأ في تطبيق القانون الذي تخضع له علاقات العمل عندما فصل في القضية بما يخالف ذلك " نشرة القضاة لسنة 1987 ص 58

1 د ، محمد حسن قاسم ، شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي و النظم المكملة ، سنة 2010 ،دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ، الصفحة 49 .

2 أنظر المادة 03 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

3 المادة 02 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006 . " **يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية . يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدميها لأحكام هذا القانون . لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان** " .

4 " **انطلاقا من فكرة الدولة المتدخلة التي ظهرت في مطلع القرن العشرين من خلال توسيع مهامها ، أين اضطرت لإنشاء العديد من المرافق العمومية التي تساهم في تنظيم الأنشطة و تسيير مصالح الأفراد في المجتمع بالاعتماد على أفراد مؤهلين يتم تشغيلهم و تعينهم ضمن وظيفة عمومية لائتمانهم على تحقيق مصالح الأفراد** " . د ، عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، الصفحة 10 .

1 – **الموظفون العموميون :** يعد الموظف العمومية العنصر الحيوي الذي يتولى تسيير المصالح في القطاع العام للدولة بحيث لم تورد معظم تشريعات العالم تعريفا جامعا مانعا يحدد المقصود منه بل اكتفت هذه الأخيرة بتحديد وصفه من خلال مجال تطبيق القانون و بالرجوع إلى نص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر ، من خلال مادته الرابعة 04 نجدها تعرف الموظف العمومي على أنه "**كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري** " [1]. فبناء على ذلك حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي لابد من توافر العناصر ثلاثة هي صدور أداة قانونية بالتعيين في وظيفة عمومية ، القيام بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد مؤسساتها ، و أن يتقاضى راتب من الميزانية العامة للدولة .

2 – **المستخدمون العاملون في الأجهزة العسكرية :** عمل المشرع الجزائري على ضمان شمولية التغطية الاجتماعية لجميع الفئات العمالية بما فيها المستخدمين العسكريين و الموظفين المدنين الشبيهين بالعسكريين ، و ذلك بنص المادة 96 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر "**تستمد الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية و الخاصة بالعسكريين و الملحقين بهم من هذا القانون** "[2]، فانطلاقا من مبدأ توحيد نظام التأمينات الاجتماعية الذي أكد المشرع على ضرورة تطبيقه وفق نظام واحد و موحد للحماية الاجتماعية يسري على كافة المستفيدين [3] من تأمين المخاطر الاجتماعية كالمرض و الولادة و الوفاة ...الخ . وفق قواعد موحدة ضمن الإطار العام لقانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر ، يجدر بنا التمييز بين فئتين من المستخدمين في القطاع العسكري و هم المستخدمون الخاضعون لصناديق الضمان الاجتماعي العسكرية [4]، و المستخدمون الخاضعون لصناديق الضمان الاجتماعي المدنية مجال بحثنا .

---

[1] الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006.

2 المادة 96 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1983 .

3 أنظر المادة 01 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1983 .

4 الأمر 68-04 المؤرخ في 08 جانفي 1968 المتضمن إحداث الصندوق العسكري للضمان الاجتماعي و الاحتياط الجريدة الرسمية عدد 05 لسنة 1968 .

أ -**المستخدمون الخاضعون للصندوق العسكري للضمان الاجتماعي و الاحتياط** : نظرا لخصوصية قطاع وزارة الدفاع الوطني جعل منه ضرورة تقتضي إنشاء صندوق مستقل ينتسب إليه مستخدمون القطاع العسكري لا غير و تظم فئتان من المستخدمين كالآتي :

-**المستخدمون العسكريون** : يقصد بهذه الفئة كل من ينتسب إلى القوات المسلحة للدفاع الوطني و يتخذ من الخدمة العسكرية مهنة له [1]سواء كان ضابطا أو من رجال الصف أو متطوعا أو مجندا في إحدى مراكز التدريب أو طالبا في المعاهد أو المدارس العسكرية وفق التشريعات المنظمة لهذا القطاع [2] .

-**المستخدمين المدنيين الشبيهين بالعسكريين** : تشمل هذه الفئة الموظفين الإداريين في الأجهزة و الإدارات العسكرية و هم مدنيون تم تعيينهم في إطار النصوص التشريعية الخاصة بالتوظيف في قطاع الدفاع الوطني يتمتعون بجميع الحقوق بما فيها انتسابهم لصناديق الضمان الاجتماعي العسكرية حسب المادة 07 من المرسوم 74-60 المؤرخ في 20 فيفري 1974 المتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني و تحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين المعدل و المتمم بنصها :

" **يخضع الموظفون المدنيون الشبيهون بالعسكريين لأحكام هذا المرسوم و النصوص التشريعية أو التنظيمية المطبقة على الموظفين العسكريين فيما يتعلق بالعجز و التقاعد و الاحتياط الاجتماعي و رأس مال الوفاة** "[3]، و أطلق عليهم تسمية الشبيهين بالعسكريين من خلال خضوعهم لضوابط النظام العسكري و استفادتهم من امتيازات التأمينات الاجتماعية و التقاعد العسكري بالموازاة مع المستخـــدمين العسكريين [4].

---

1 هلال حسين حسن الدلولي ، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى 2017 ، منشورات زين الحقوقية بيروت لبنان ، الصفحة 58 .

2 الأمر 06-02 المؤرخ في 28 فيفري 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 12 لسنة 2006.

3 المادة 07 من المرسوم 74-60 المؤرخ في 20 فيفري 1974 يتضمن إنشاء إطار من لموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني و تحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1974 .

4 أنظر المادة 02 وما يليها من الأمر 76-106 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976 المتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 106 لسنة 1976 .

ب – **المستخدمون في القطاع العسكري الخاضعون لصناديق الضمان الاجتماعي المدنية :**

إضافة للمستخدمين العسكريين و المستخدمين الشبيهين الذين تعتمد عليهم مصالح الأجهزة العسكرية لقطاع وزارة الدفاع الوطني تعمل هذه الأخيرة على توظيف مستخدمين مدنيين غير شبيهين بصورة تعاقدية يخضعون من خلالها لأحكام قانون علاقات العمل 90-11 المعدل و المتمم السالف الذكر ، بالرغم من استثناء نص المادة 03 منه سريانه على فئة المستخدمين المدنيين و العسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني ، فنص المادة أشار في مضمونه إلى فئة المستخدمين الشبيهين و المستخدمين العسكريين الذين سبق الإشارة إليهم و ليس فئة المستخدمين المدنيين غير الشبيهين الذين يخضعون في انتسابهم لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء للمدنيين الذي يعد موضوع دراستنا و ليس صناديق الضمان الاجتماعي العسكرية[1]. إن الإطار القانوني لتوظيف المستخدمين المتعاقدين في قطاع وزارة الدفاع الوطني هو نفسه المنتهج في الإدارات العمومية غير أنه ما تجدر الإشارة إليه هو كون الخصوصية التي يتمتع بها هذا القطاع و طبيعية المرافق التي تشتغل فيها هذه الفئات يطرح ضرورة إعادة دراسة وضعيتهم القانونية من حيث إلحاقهم بفئة المستخدمين الشبيهين بانتسابهم لصناديق الضمان الاجتماعي العسكرية بما في ذلك الاستفادة من خدمات صندوق المعاشات العسكرية مراعاة لظروف العمل الحساسة و واجب التحفظ. استجابة لخصوصية القطاع التي سبق و أشرنا اليها خاصة في ضل ولوج المؤسسة العسكرية المجال الاستثماري و المساهمة في الاقتصاد الوطني من حيث إنشاء مؤسسات ذات طابع صناعي و تجاري مثل مصنع تركيب السيارات المنجز مؤخرا الذي أصدر المشرع الجزائري على أثره المرسوم الرئاسي رقم 18-145 المؤرخ في 27

---

1 و هو ما توضحه قضية (م ، أ ، ب) ضد الديوان الوطني للمواد المتفجرة التي جاء فيها " ... **حيث من جهة أخرى و دون الخوض في الاعتبارات المتعلقة بالنظام العام و وصاية وزارة الدفاع الوطني و البرامج المعدة من طرف المطعون ضده فإذا كان المرسوم الرئاسي 440/96 المتضمن إحداث المؤسسة العسكرية للمواد المتفجرة بصفتها مؤسسة ذات طابع صناعي و تجاري =تتمتع بالشخصية المعنوية فان قراءة متمعنة للمرسوم 56/82 تدل على أولا يقوم المدير العام و مدير المؤسسة عملا بالمادة 3/12 بتوظيف المستخدمين المدنين غير الشبهاء و يسرحهم و استعمال كلمة يسرح لم ترد صدفة بالمرسوم السالف الذكر و لا تجد تفسيرا لها إلا في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ... حيث أن خضوع فئة المدنين غير الشبهاء إلى القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة يجعل منهم عمالا عاديين يحكمهم قانون العمل و هو ما تأكده المادة 19 من المرسوم السالف الذكر هو انتسابهم إلى صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد المدنية التي يختص في النظر في منازعاتها القسم الاجتماعي للمحكمة طبقا للمادة 13 من القانون 15/83** ..."قضية رقم 358712 المؤرخة في 08 نوفمبر 2006 " اختصاص نوعي مؤسسة عسكرية ذات طابع صناعي و تجاري مدنيون غير شبهاء محكمة اجتماعية " منشور في مجلة المحكمة العليا العدد 02 لسنة 2006 ص 299 .

ماي 2018 المحدد للقانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعيين لمؤسسة القطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي[1]، يعنى بتنظيم توظيف المستخدمين المدنيين العاملون في المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العسكري بنصوص خاصة تختلف في محتواها عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العمل الذي كانوا يخضعون له في السابق ، غير أنه من حيث خدمات الضمان الاجتماعي فنصت المادة 129 منه على أنه " **يستفيد المستخدم المدني الاقتصادي من خدمات الضمان الاجتماعي و التقاعد طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما** "[2]. فالنصوص المعمول بها و المطبقة على هذه الفئة هو استفادتها من خدمات الضمان الاجتماعي لصناديق التأمينات الاجتماعية للمدنيين ، أما الجديد الذي جاء به هذا المرسوم هو استفادت المستخدم المدني الاقتصادي من العلاج المقدم من طرف الهياكل الاستشفائية التابعة لوزارة الدفاع الوطني فقط ، أما تعويض الأدوية و التعويضات المقدمة بخصوص حوادث العمل و الأمراض المهنية فيحصل عليها من صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء للمدنين . إن هذا النظام المنتهج من قبل المشرع الجزائري لا يمس بمبادئ العدالة الاجتماعية و قواعد المساواة أمام الحماية الاجتماعية من حيث تأسيس صندوقين منفصلين من حيث التسيير ، حيث أن الناظر للوهلة الأولى قد يتبادر لدهنه وجود نوع من التفرقة كون أن تنظم الحقوق و الواجبات لقطاعات معينة خاصة الإستراتيجية منها مثل الدفاع الوطني تشير أحكامها لبعض الاستثناءات الناجمة عن خصوصيتها ، مما دفع بالدولة لتنظيمها وفق صناديق خاصة تتمتع بالاستقلالية و تعمل تحت إشراف وزارة الدفاع .و هذا بدوره لا يعد خروجا عن مبدأ وحدة أنظمة الضمان الاجتماعي[3] .

ثالثا : العمال الأجانب الذين يعملون في الجزائر :

نظم المشرع الجزائري وضعية انتساب الأشخاص الأجانب الذين يشتغلون في الجزائر إلى الضمان الاجتماعي وفق نص المادة 06 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بنصها " **ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب**

1 المرسوم الرئاسي رقم 145/18 المؤرخ في 27 ماي 2018 المحدد للقانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعيين لمؤسسة القطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي الجريدة الرسمية عدد 31 لسنة 2018 .

2 المرسوم الرئاسي رقم 18-145 نفسه .

3 Jacques Audinet Sécurité Social les Cahiers de la Formation Administrative édité par la direction général de la fonction publique Algérienne, page n70

الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم " . من خلال استقراء نص المادة نجدها جاءت بصيغة الأمر التي تقتضي ضرورة شمول التغطية الاجتماعية للعمال الأجانب الذين يعملون داخل التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم ، اعملا لمبدأ إقليمية القوانين الذي يقضي بتطبيق النصوص التشريعية على جميع الأفراد المتواجدين في إقليم الدولة الجزائرية و تسري أحكام المادة 06 المذكورة أعلاه على جميع الأجانب العاملون في الجزائر مهما كانت طبيعة أو شكل علاقة عملهم سواء لصالح فرد أو جماعة بشرط أن توافر الإقامة في الجزائر فالنص جاء بصيغة العموم دون قيد أو شرط محدد المهم توافر الجنسية الأجنبية و الإقامة و العمل في الجزائر . غير أنه بالرجوع إلى النصوص الخاصة التي تنظم وضعية العمال الأجانب المقيمين في التراب الوطني لاسيما القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم [1]، نجدها تضع شروط قانونية محددة حتى يعتبر الشخص الأجنبي عاملا أجير يتمتع بجميع الحقوق و الواجبات القانونية .

1 **الشروط القانونية التي تسمح للأجنبي باكتساب صفة العامل الأجير** : أهم الشروط التي يجب توافرها في العامل الأجنبي هو ضرورة حصوله على جواز أو رخصة للعمل [2] تسلمها المصالح المختصة بالتشغيل [3] ، و يقع واجب التصريح بتشغيل عامل أجنبي على صاحب العمل تحت

---

1 القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1981 .

2 المادة 08 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ماي 1982 يحدد كيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي " **مع مراعاة أحكام المادة 11 من القانون** 81-10 **المؤرخ في 11 ماي 1981 المشار إليه أعلاه يشمل طلب رخصة العمل المتسلم حسب الشروط المحددة في المادة 06 من القانون المذكور على ملحق يتضمن ما يلي :**

- **كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي ،**
- **نسخ مصدقة مطابقة لأصولها من الشهادات أو غيرها من الوثائق المقنعة تثبت أهلية هذا العامل المهنة،**
- **نسخ مصدقة مطابقة لأصولها من الوثائق التي تشهد بأن العامل الأجنبي دخل الجزائر بطريقة قانونية،**
- **الشهادات الطبية المقررة في التشريع الجاري به العمل،=**
- **نسخة من عقد العمل المصادق عليه قانونا ،**
- **صورة فوتوغرافية للهوية ، ... "**

- Voir la même chose Zahir Battache Le Grande Manuel du Droit de Travail Berti Edition Alger 2018 page n 282

3 أنظر المادة 02 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1981 .

طائلة تسليط غرامات مالية على الجهة التي قامت بتشغيل عامل أجنبي ملزم باستصدار جواز العمل المؤقت [1]. بحيث يسمح هذا الترخيص للمستفيد من ممارسة نشاطا مدفوع الأجر لمدة مؤقتة في حدود السنتين و لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها و تنص المادة 03 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1984 المتعلق بشروط تشغيل العمال لأجانب المعدل و المتمم " **يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل و لو مؤقت عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني ...**"[2].

يتم تسليم الترخيص أو جواز العمل متى توفر العامل الأجنبي على شهادات علمية و مؤهلات [3]، لا يتوفر عليها العمال الجزائريين في حدود احتياجات التنمية الوطنية و ضمان لعدم منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية [4]. و تشمل هذه الأحكام العمال الأجانب العاملون في القطاع الخاص .

أما مصالح الدولة و المؤسسات العمومية و الجماعات الإقليمية منحها المشرع إمكانية توظيف مستخدمين متعاقدين أجانب حسب الشروط المنصوص عليها في القانون 81-10 السالف الذكر ، لكن حدد المشرع مجالات التشغيل للهيئات العمومية من خلال المرسوم التنفيذي 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و

---

1 أنظر المادة 19 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم .

[2] القانون 81-10 المؤرخ في 11 ماي 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1981

3 قرار قضائي رقم 47289 المؤرخ في 1988/06/27 قضية مدير(أ، ج ، ت ، ف، م، ن، و) ضد (ع، ب) " **من المقرر قانونا أنه يمنع تشغيل عمال أجانب بالجزائر لا يتمتعون بمستوى تأهيل عال أو خاص و من تم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقا للقانون . لما كان من الثابت في قضية الحال أن المجلس بقضائه بالطابع التعسفي لفصل العامل الأجنبي المدعي في الطعن بالرغم من كونه عامل في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية يكون قد خرق القانون و متى كان كذلك استوجب نقض و إبطال القرار المطعون فيه** " المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1991 ص 100 .

قرار قضائي رقم 57821 المؤرخ في 28 ماي 1990 قضية (ف، ع) ضد شركة سوناطراك " **من المقرر قانونا أن تخضع النصوص التشريعية الجاري بها العمل كل علاقة عمل تقع بالجزائر تربط بين عامل أجنبي و مؤسسة مستخدمة جزائرية و لاسيما ما تعلق منها بشروط التشغيل . و يعد باطلا و بلا أثر كل بند وارد في عقد العمل يخالف الحقوق التي التشريع الجاري به العمل ، و لما ثبت في قضية الحال أن قضاة الاستئناف أسسوا قرارهم على بنود عقد التشغيل هي التي تؤخذ بعين الاعتبار دون أي مقتضيات أخرى فأنهم بذلك خالفوا الأحكام القانونية و عرضوا قرارهم للبطلان** " المجلة القضائية لعدد الأول لسنة 1995 ص 149 .

[4] Amoura Amar Droit du Travail et Droit social Guide pratique édition Société El Marifa page n 57

الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المعدل و المتمم [1]، بحيث فتح مجال التشغيل في مهن التدريس سواء الثانوي أو التعليم العالي و التكوين بصفة عامة .

2 **العمال الأجانب المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الجزائر مع دولهم :** تطبيقات لمقتضيات مبدأ المعاملة بالمثل الذي يقتضي المساواة بين رعايا الدول الأجنبية محل المعاهدات و الاتفاقيات مع العمال الجزائيين في جميع الحقوق و الواجبات ، تلتزم الجزائر كدولة مستقبلة للعامل الأجنبي بأن تعامله على قدر المساواة في سائر جوانب العمل خاصة تلك المتعلقة بالانتساب إلى هيئات الضمان الاجتماعية لضمان الرعاية الصحية و التأمين ضد حوادث العمل [2]، كما نصت المواد 15 و 16 من المرسوم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة المعدل و المتمم [3]، بأنه يلحق العمال الأجانب بنظام الضمان الاجتماعي المعمول به في الجزائر و يستفيد هؤلاء في حالة مرضهم أو إصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني من أحكام التشريع المنظم للتأمينات الاجتماعي حسب كل مجال .

و في هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن تطبيق مبدأ المساواة بين الأجانب و الرعايا الجزائريين لا يقصد به أن تكون الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التي تفرض على الجزائريين في البلد الأجنبي محل الاتفاقية مساوية للقيمة المفروضة على الرعايا الأجانب في الجزائر بل تكفي المساواة في الحقوق [4] فيدخل هذا في جانب الإطار التبادلي في توحيد المعاملات بين الدول التي توثقها في غالب الأحيان ضمن اتفاقيات دولية [5].

---

1 المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية معدل و متمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1986 .

2 د ، وسيلة شابو ، القانون الدولي للعمل ، الطبعة الثانية سنة 2016 ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الصفحة 266 .

3 المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية معدل و متمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1986 .

4 حسن عبد اللطيف حمدان ،الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة ،الطبعة الثالثة 2002 منشورات الحلبي الحقوقية ، الصفحة 338

5 المرسوم الرئاسي رقم 06-78 المؤرخ في 18 فيفري 2006 يتضمن التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر و حكومة تونس الموقعة في 29 سبتمبر 2004 الجريدة الرسمية عدد 10 لسنة 2006 .

أنظر كذلك في هذا الشأن المرسوم الرئاسي رقم 89-173 المؤرخ في 12 سبتمبر 1989 يتضمن المصادقة على اتفاقية الضمان الاجتماعي المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر سنة 1987 الجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1989 . و كذلك المرسوم الرئاسي رقم 215/91 المؤرخ في

رابعا : الجزائريون المتواجدون في الخارج في إطار عمل أو تربص أو تكوين إقامي الخاضعون لقانون التأمينات الاجتماعية الجزائري :

يستفيد كذلك من الأداءات العينية للتأمينات الاجتماعية المؤمن لهم اجتماعيا المنصوص عليهم في المادة 84 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بنصها:

" **يستفيد من أداءات الضمان الاجتماعي فئات المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم المذكورون أدناه و ذلك وفقا للشروط و الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم :**

-الأعوان الدبلوماسيون و القنصلين المعينون في الخارج

-أعضاء البرلمان المنتخبون أو المعينون الذين يمثلون الجالية الوطنية في الخارج أو ينتمون إليها طيلة عهدتهم البرلمانية .

-أعوان الممثليات الجزائرية .

-المستخدمون الذين يعملون في الخارج بعنوان التعليم و التكوين و التأطير التربوي و الثقافي و الفني المعينون من طرف السلطات الإدارية المختصة .

-الطلبة و المتربصون و العمال الأجراء الذين يزاولون أو يتابعون مختلف مراحل التكوين في الخارج"[1].

سعيا من المشرع الجزائري لتحقيق التغطية الشاملة و المطلقة للضمان الاجتماعي لأكبر قدر من المؤمن لهم اجتماعيا فاستجابة للتطورات التي تعرفها المجالات العلمية و الثقافية و السياسية كيف المشرع الجزائري الأحكام القانونية للضمان الاجتماعي وفق هذه التطورات أين وسع من قاعدة شخصية القوانين من حيث التطبيق في مجال الأحوال الشخصية لتطبيقها على التأمينات الاجتماعية بحيث يستفيد المؤمن لهم اجتماعيا من خدمات الضمان الاجتماعي بالرغم من تواجدهم على تراب دول أجنبية فيستفيد الأعوان و الطلبة من التغطية وهم بصدد ممارسة.

---

14 جويلية 1991 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة المملكة المغربية , الموقعة بالجزائر في 23 فبراير سنة 1991. الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1991 .

- CONVENTION GÉNÉRALE entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire sur la sécurité sociale (ensemble un Protocole général et un Protocole annexe) (Décret n° 82-166 du 10-2-1982, J.O. du 17-2-1982) Date d'entrée en vigueur : 1-2-1982 http://www.cleiss.fr/docs/textes/conv_algerie.html

1 القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون 05/15 المؤرخ في 01 فيفري 2015 الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 2015 .

1 – **الأعوان الدبلوماسيون و القنصلين المعينون في الخارج :** هم الموظفون الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين المعينون في الرتب و المناصب المحددة وفق المرسوم الرئاسي 09-221 المؤرخ في 24 جوان 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين و أفراد أسرهم[1]. فلقد نظم المشرع وضعية هذه الفئة من الموظفين الجزائريين بأحكام خاصة نظرا لخصوصية ميدان عملهم الذي يقتضي تواجدهم خارج تراب الوطن حيث تنص المادة 14 من المرسوم المذكور أعلاه على أنه يتم انتساب العون الدبلوماسي و القنصلي إلى نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر و يستفيد من نظام التقاعد على التوالي [2]، و بذلك يكون المشرع الجزائري قد فصل في مسألة ازدواجية الانتساب و بالخصوص لهذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا لباعث دبلوماسي مفاده أن هؤلاء في حالة انتداب نشاطي و السفارات و القنصليات هي امتداد للنشاط الاداري للدولة منظم وفق أحكام تضبطها الاتفاقيات الدولية و هو ما تأخذ به أغلب دول العالم في مجال الضمان الاجتماعي بخضوع أعوان البعثات الدبلوماسية للتأمينات الاجتماعية لدولهم حتى وإن قام هؤلاء الأعوان بالعلاج في الدول الأجنبية التي يزاولون بها نشاطهم فإن تلك المصاريف يتم تعويضها من قبل هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر .

2 –**أعضاء البرلمان المنتخبين أو المعينين الذين يمثلون الجالية الوطنية في الخارج أو ينتمون إليها طيلة عهدتهم الانتخابية :** يستفيد أعضاء البرلمان المنتخبون أو المعينون الذين يمثلون الجالية الوطنية في الخارج أو ينتمون إليها خلال عهدتهم البرلمانية و الأعوان المعينون في الخارج و ذوي حقوقهم المقيمين معهم بانتظام في بلد الاقامة أو التعيين من الأداءات العينية للتأمينات الاجتماعية المقررة وفق أحكام قوانين الضمان الاجتماعي لاسيما ما يتعلق بالمرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية [3]، إلا أنه ما تجدر الاشارة إليه هو أن المشرع خص هذه الفئة بامتيازات خاصة تتمثل في تعويض مصاريف العلاج و غيرها بنسبة 100 % و

1 المرسوم الرئاسي 09-221 المؤرخ في 24 جوان 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين الجريدة الرسمية عدد 38 لسنة 2009 .

2 أنظر المادة 14 المرسوم الرئاسي 09-221 المؤرخ في 24 جوان 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين الجريدة الرسمية عدد 38 لسنة 2009 .

3 أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 15-268 المؤرخ في 13 أكتوبر 2015 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي من طرف بعض فئات المؤمن لهم اجتماعيا الذين يمارسون عهدة برلمانية أو العاملين أو الذين يتكونون في الخارج و ذوي حقوقهم الجريدة الرسمية عدد 55 لسنة 2015 .

تحسب الأداءات العينية على أساس التسعيرة التنظيمية للضمان الاجتماعي للبلد الأجنبي الذي يقيم فيه المؤمن له اجتماعيا و الذي يتم تحديدها عن طريق تقديم هذا الأخير لفاتورة العلاج المحررة من قبل الجهة مقدمة العلاج في البلد الأجنبي متى كانت هذه الجهة ذات هدف غير مربح ، أما بالنسبة للعلاجات و الفحوصات التي تجرى في المؤسسات العلاج ذات الهدف المربح فيكون التعويض بنسبة 80 % من المصاريف المدفوعة من قبل المؤمن له اجتماعيا ، هذا و تعزيزا للتكفل التام بهذه الفئات من أجل ضمان الخدمات الصحية حتى في حالة عدم توفر العلاج في بلد الإقامة أو التعيين يتم التكفل بنقل المؤمن له اجتماعيا للاستفادة من العلاج في الجزائر أو في بلد آخر [1].

3 – الطلبة و المتربصون و العمال الأجراء الذين يزاولون أو يتابعون مختلف مراحل التكوين في الخارج : يطبق الفصل الثالث من المرسوم التنفيذي 15-268 الذي سبق الاشارة إليه على الطلبة و المتربصون و العمال الأجراء الذين يزاولون أو يتابعون مختلف مراحل التكوين في الخارج و الذين تم قبولهم لمتابعة التكوين في الخارج بواسطة قرار من السلطة الادارية المختصة ، و يخولهم ذلك الاستفادة من خدمات نظام الضمان الاجتماعي الجزائري في البلد المستقبل من تعويض مصاريف العلاج و الأدوية و الأمومة و حوادث العمل و المراض المهنية ، بحيث تسري هذه الأحكام على الأشخاص المستفيدون من برامج التكوين و تحسين المستوى الإقامي في الخارج المسطرة ضمن البرامج القطاعية للإدارات و المؤسسات العمومية. حيث تشمل برامج التكوين ، الطلبة المتحصلون على شهادات الطور الأول و الثاني ، الأوائل في دفعات التخرج ، و طلبة الطور الثالث . الأساتذة الباحثون و الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون [2].

أبناء أعوان الدولة المتحصلون على شهادة البكالوريا في الخارج خلال نفس السنة التي تم استدعاء أوليائهم للعودة إلى الادارة المركزية الحاصلين على تسجيل أولي قصد الحصول على شهادة الطور الأول [3].

---

1 أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 15-268 المؤرخ في 13 أكتوبر 2015 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي من طرف بعض فئات المؤمن لهم اجتماعيا الذين يمارسون عهدة برلمانية أو العاملين أو الذين يتكونون في الخارج و ذوي حقوقهم الجريدة الرسمية عدد 55 لسنة 2015 .

2 أنظر المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 06 جويلية 2014 يتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج و تسيرهما الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 2014 .

3 أنظر المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 06 جويلية 2014 يتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج و تسيرهما الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 2014 .

بحيث يتم التكفل بتسديد تعويض مصاريف العلاج و الأداءات العينية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي الجزائري و يتم الحصول على تلك التعويضات من قبل البعثة الدبلوماسية أو القنصلية المتواجدة في البلد المستقبل عن طريق الإعتمادات المالية المخصصة لها لهذا الغرض في صناديق الدفع المباشر الموضوعة تحت تصرفها و هي صناديق يتم إنشائها بموجب القوانين و التنظيمات المعمول بها يتم تزويدها بالاعتمادات المالية تدريجيا بحسب الاحتياجات لتتصرف لحساب هيئات الضمان الاجتماعي الجزائرية مع تبليغ الوضعيات المالية للصندوق كل ثلاثة أشهر للكشف عن العمليات المنجزة [1] .إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن ديون هيئات الضمان الاجتماعي في تضاعف مستمر لدى الدول الغربية خاصة فرنسا[2]. من خلال مصاريف العلاج للمرضى الجزائيين المنتسبين للضمان الاجتماعي الجزائري و المتواجدين في الخارج مما يدق ناقوس الخطر خاصة أمام الوضعية المالية الحرجة لهذه الأخيرة و تسديد فواتير العلاج يكون بالعملة الأجنبية مما يضاعف المبالغ أمام انهيار سعر صرف الدينار الجزائري ففي رأينا لابد من دراسة جدوى توجد حلا جذريا لهذه الوضعية ، حتى بالنسبة لاستخدام آلية صناديق الدفع المباشر يمكن استحسانه من حيث استطاعتها حصر المؤمن لهم اجتماعيا و ضبط التكاليف أو توجيهم نحوى مقدمي علاج معينين في إطار اتفاقيات في الدول الأجنبية بمرافقة من طرف البعثات الدبلوماسية و القنصليات .

البند الثاني : العمال الملحقين بالأجراء :

نص المشرع الجزائري من خلال المادة 03 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، على أنه يستفيد من التغطية الاجتماعية كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أو في صياغة أخرى المشبهين بالأجراء و كما سبق وفصلنا

1 أنظر المواد 12 الفقرة 2 و 17 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 15-268 المؤرخ في 13 أكتوبر 2015 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي من طرف بعض فئات المؤمن لهم اجتماعيا الذين يمارسون عهدة برلمانية أو العاملين أو الذين يتكونون في الخارج و ذوي حقوقهم الجريدة الرسمية عدد 55 لسنة 2015 . و أنظر كذلك المادة 50 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 06 جويلية 2014 يتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج و تسيرهما الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 2014 .

2 L'Algérie dément avoir des dettes envers la France La ministre française de la Santé avait déclaré que la Caisse nationale d'assurance sociale algérienne devait à la France 34 millions d'euros pour le remboursement de frais médicaux de patients algériens en France... Par L'Obs avec AFP Publié le 23 janvier 2014 à 16h36
https://www.nouvelobs.com/monde/20140123.OBS3585/l-algerie-dement-avoir-des-dettes-envers-la-france.html vue le 06/06/2018 a 16:29

في فئة العمال الأجراء قد خص المشرع العمال الملحقين بالأجراء بأحكام خاصة بهم حيث أصدر المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [1]، و هذا راجع لخصوصية هذه الفئة و خصوصية ظروف عملهم أو عدم انتظام علاقة عملهم بالإضافة إلى ترجيح عنصر الأجر كونه زهيد [2]و لم يرقى بهم لدرجة العمال الأجراء ، فبالرغم من ذلك شملتهم الحماية الاجتماعية وفق تشريع الضمان الاجتماعي و ساوى بينهم وبين العمال الأجراء في الاستفادة من كافة الحقوق الملازمة للحق في العمل بما في ذلك التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية و تشمل هذه الفئة الأصناف التالية :

أولا : العاملون في المنزل :

يعتبر عاملا في المنزل كل شخص يمارس في منزله نشاط انتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجرة و يمارس هذه النشاطات بصفة منفردة أو بمساعدة أفراد عائلته و سواء أكان يتحصل بمفرده على المواد الأولية و أدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون اي وسيط [3]، و هو التعريف الذي اعتمده المشرع الجزائري لتوضيح صفة العامل في المنزل لتميزه عن ما قد يشابهه من الأعمال مقابل أجر ، و هذا في الحقيقة هو ترجمة للتعريف الذي جاءت به الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 177 المتعلقة بالعمل في المنزل [4]، حيث جاء محتوى الاتفاقية داعما لحماية الحقوق الاجتماعية لهذه الفئة خاصة تلك المتعلقة بخدمات الضمان الاجتماعي و هو ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال مراعاة ظروف فئة العمال في المنزل بأن أخضعهم لنسبة مخفضة من اشتراكات الضمان الاجتماعي مقدرة بـ 29 % تحسب على

1 المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985.

2 د ، رمضان جمال كمال موسوعة التأمينات الاجتماعية الطبعة الثانية سنة 2001 الأصيل للنشر و التوزيع ، الصفحة 71 .

3 أنظر المادة الأولى البند الأول من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985.

4 الاتفاقية الدولية رقم 177 المادة الأولى " **العمل في المنزل هو العمل الذي يؤديه شخص يسمى العامل في المنزل في منزله أو في مكان آخر خلاف مكان عمل صاحب العمل مقابل أجر و يؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات أو وسائل المدخلات المستخدمة**"المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 المتعلقة بالعمل في المنزل لسنة 1996 .

أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون يتحمل منها رب العمل نسبة 24 % أما العامل في المنزل يتحمل فقط نسبة 5 % [1].

ثانيا : العمال الذين يستخدمهم الخواص :

يقصد بهذه الفئة الأشخاص الذين يستخدمهم أصحاب العمل من الخواص كخدم المنازل ، البوابين ، السواق ، الخادمات ، الغسالات ، و الممرضات و كذلك الأشخاص الذين يستخدمون في حراسة الأطفال إما عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الذين يأتمنهم عليهم أوليائهم أو الإدارات و الجمعيات . فلقد أدرج المشرع الجزائري هذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا ضمن الفئات الخاصة المشبهة بالعمال الأجراء نظرا لقيامهم بنشاط مأجور كون أن طبيعة النشاط كذلك ذات خصوصية و وثيقة الصلة بالحياة الشخصية و اليومية لصاحب العمل التي تأخذ وصف الخادم و المخدوم ، ففي غالب الأحيان ما يكون هذا الصنف من العمل نظير المأكل و المشرب و الملبس بالإضافة إلى أجر نقدي زهيد يتقاضاه الخادم [2]،الأمر الذي يصعب معه حساب الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي ، و بالرغم من ذلك حرص المشرع على أن تشمل مضلة الضمان الاجتماعي هذه الفئة و التي في غالب الأحيان لا تكون مرتبطة بعلاقة عمل منتظمة على الوجه الذي ينظمه قانون علاقات العمل [3].

تقسم بعض التشريعات المقارنة هذا الصنف من المشبهين بالعمال الأجراء إلى قسمين حيث يظم القسم الأول خدم المنازل و هم من يؤدون خدمات شخصية لصاحب العمل دون أن تدخل تلك الخدمات في مقتضيات معيشته مثل البوابون ، الحراس ، البستاني ، السواق ، فعملهم يؤدى في أماكن ملحقة بالمنزل . أما القسم الثاني فيظم الخدم داخل المنزل و هم من يؤدون عملهم داخل المنزل متصل بصورة مباشرة مع صاحب العمل و عملهم متصل بمعيشته و حياته اليومية بحيث يمكنهم من الاطلاع على الشؤونه الخاصة مثل الطهاة ، مربيات الأطفال ، الممرضات و هذا الصنف حسب

1 أنظر المادة 02 البند الأول من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

2 رمضان جمال كمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية معدلا بالقانون رقم 153 لسنة 2006 ، الطبعة الرابعة ، دار الألفى للنشر و التوزيع ، الصفحة 73 .

3 منصف الكشو ، دراسات في القانون الاجتماعي ، الطبعة الأولى ، جانفي 2017 ، الشركة التونسية للنشر و الطباعة ، الصفحة 169 .

قانون الضمان الاجتماعي المصري لا تستفيد من التأمين الاجتماعي [1]. بينما المشرع الجزائري ساوى بين هذه الفئات و ضمهم جميعا تحت تسمية المشبهين بالأجراء الذين يستخدمهم الخواص بضمان حمايتهم الاجتماعية ضد المخاطر التي قد يتعرضون لها من مرض و عجز و أمومة أو حوادث العمل مثلهم مثل العمال الأجراء مع منحهم امتياز التخفيض في نسبة الاشتراكات الاجتماعية مقدرة بـ 06 % تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون يتحمل منها صاحب العمل نسبة 4 % . و يتحمل العمال الملحقين بالأجراء نسبة 2 % فقط [2]، فحسن فعل المشرع الجزائري من خلال السعي لضان الحماية القانونية لهذه الفئة من المؤمنين اجتماعيا خاصة أمام انخفاض قيمة أجورهم .

ثالثا : الفنـــــــــــانون و المؤلفـــون :

يعتبر من بين فئات العمال الملحقين بالأجراء الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات على النشاط الفني حيث راعى المشرع هذه الفئة بالحماية الاجتماعية متى زاولوا نشاطاتهم و أعمالهم الفنية ضمن علاقة عمل عقدية [3]، سواء حصلوا من خلالها على أجر محدد مثل ما هم عليه الحال بالنسبة لأعضاء الباليه الوطني التابع للديوان الوطني للإعلام و الثقافة ، و الفنانين الذين يتم توظيفهم من طرف التلفزيون .أو أن يحصلوا على منحة من صاحب العمل على أساس الحصة أو القطعة وفق الأحكام التي نظمها قانون علاقات العمل . بحيث ضم المشرع هذا الصنف من الفنانين إلى العمال الملحقين بالأجراء حيث يستفيدون من نسبة مخفضة من اشتراكات الضمان الاجتماعي مقدرة ب 29% تحسب على أساس الأجر الخاضع للاشتراك من المداخيل التي يتحصلون عليها موزعة بنسبة 24 % يتحملها صاحب العمل أما الفنان لا يتحمل سوى 5 % من مبلغ الاشتراك [4].

غير أن هذا التكفل لم يكن كافيا حسب ما جاء ضمن تقرير وزيرة الثقافة خلال اجتماع الحكومة المنعقد يوم الخميس 09 جانفي 2014 بمداخلتها بخصوص مشكل التغطية الاجتماعية للفنانين و

---

1 راجع في هذا الشأن : د، أحمد محمد الرفاعي ، التأمينات الاجتماعية ، سنة 1999 ، دار النهضة العربية القاهرة ، الصفحة 112. و د، محمد حسن قاسم المرجع السابق ، الصفحة 57 . و د، رمضان جمال كمال موسوعة التأمينات الاجتماعية المرجع السابق ، الصفحة 73 .

2 المادة 2 البند 3 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

3 أنظر المادة الأولى البند 04 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

4 أنظر المادة 2 البند 2 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

المؤلفين على أن نص المرسوم 85-33 السلف الذكر ، لا يحل مشكلة التكفل الاجتماعي بهذه الفئة باعتبار أن الأغلبية الساحقة للفنانين و المؤلفين هي الفئة التي لا تخضع لعقد عمل وفق القواعد العامة ، بل تعمل في شكل مستقل بحيث لا يأخذون أي صبغة قانونية ، فلا هم بتجار و لا حرفيين فلا يمكنهم الانتساب لا لصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و لا للصندوق الخاص بغير الأجراء مما يستدعي إيجاد صيغة قانونية لضمان حماية الاجتماعية للشريحة الغالبة للفنانين [1]. و على اثر ذلك الاجتماع تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 14-69 المؤرخ في 09 فيفري 2014 المحدد لأساس و نسبة اشتراك و أداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها المأجورون على النشاط الفني و /أو التأليف [2]. حيث وضع هذا المرسوم الإطار القانوني للنقص التشريعي الذي ساد لفترة طويلة حيث نصت المادة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه على ما يلي: " **تطبيقا لأحكام المادتين 05 و 76 من القانون 83-11 و المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد أساس و نسبة الاشتراك و أداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون و المؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف ، بصفتهم فئات خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا** " [3]، دون الاخلال بصفة الفنانون و المؤلفون كعمال مشبهين بالأجراء وفق أحكام المرسوم 85-33 السالف الذكر ، جاء المرسوم الجديد الذي ينظم وضعية الفنانين و المؤلفين الذين يمارسون نشاطهم بصورة مستقلة بتصنيفهم ضمن الفئات الخاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المقرر حقهم في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي بنص المادة 05 من قانون التأمينات الاجتماعية و ليس نص المادة 03 منه مثلما هو الحال بالنسبة للعمال المشبهين بالأجراء غير أن هذا التصنيف حسب قواعد تحديد المؤمن لهم اجتماعيا المنتهج في قانون التأمينات الاجتماعية لا يستقيم كون الفئات الخاصة تضم فئات لها وضعية اجتماعية خاصة كالمعوقين و الطلبة و معطوبي حرب التحرير و المجاهدين و غيرهم من الفئات المعوزة فيرى الباحث أنه كان حريا بالمشرع أن يقرر انتساب الفنانين و المؤلفين الذين يعملون بصفة مستقلة إلى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و إلحاقهم بنص المادة 04 المحددة للأشخاص الذين يمارسون نشاطا حرا لحسابهم الخاص.

---

1 مداخلة وزيرة الثقافة سابقا خليدة التومي من خلال اجتماع الحكومة المنعقد بتاريخ 09 جانفي 2014 ,
https://www.m-culture.gov.dz/mc2/pdf/protecion%20sociale%20artistes-ar2014.pdf

2 مرسوم تنفيذي رقم 14-69 المؤرخ في 09 فيفري 2014 يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون والمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف الجريدة الرسمية عدد 08 مؤرخة في 18 فيفري 2014 .

3 مرسوم تنفيذي رقم 14-69 المؤرخ في 09 فيفري 2014 يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون والمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف الجريدة الرسمية عدد 08 مؤرخة في 18 فيفري 2014 .

يحدد أساس نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساس مداخيل كل نشاط فني أو تأليف في حدود سقف 3 مرات المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون أو عند الاقتضاء 3 مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون كحد أقصى لتقدير الاشتراكات في حالة التصريح السنوي و التي تقدر بنسب 12 % [1]، على عاتق الفنان بحيث أن المشرع الجزائري لم يشير إلى توزيع هذه النسبة بين التأمين على التقاعد و التأمينات الاجتماعية ، كما أخضع الغير دافع الأجر أو التعويض على النشاط الفني لنسبة اشتراك قدراها 2.75 % من مبلغ التعويض . غير أن هذا المرسوم يعد بمثابة الخطوة الفعالة التي تضمن حقوق هذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا في الاستفادة من حقهم في الضمان الاجتماعي و تعويض الخدمات الصحية من مصاريف العلاج و الأدوية بل و الاستفادة من نظام التقاعد و التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية [2]، و تجدر الإشارة هنا إلى مدى تسوية وضعيات المؤمن لهم اجتماعيا السابقة عن صدور المرسوم 14-69 السالف الذكر من حيث التقاعد خاصة في ظل تطبيق هيئات الضمان الاجتماعي لأحكام التقادم الرباعي للحقوق غير المطالب بها [3]، مما يبقى انتظار صدور أحكام تنظيمية للتكفل بالسنوات السابقة من نشاط الفنانين . كون هذا الوضع لا يعتبر شاد أو وليد هذه المرحلة من التطور التشريعي فقد سبق للتشريعات المقارنة أن نظمت وضعية الفنانين سواء العاملون مقابل أجر في إطار عقود العمل أو العاملون بصفة مستقلة فيستطيع المشرع أن يستفيد من تجارب هذه الدولة [4].

---

1 يحدد المشرع التونسي نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي للفنانين بـ 11 % من مداخيل الفنان على ألا تقل نسبة الاشتراك عن ضعف الأجر الأدنى المهني المضمون نظام 48 ساعة المرتبط بمدة شغل تساوي 2400 ساعة في السنة و توزع هذه النسبة بمعدل 7 % لتمويل الشيخوخة و العجز و الباقيين بعد الوفاة و 4 % لتمويل التأمينات الاجتماعية .=أنظر المادة 07 من القانون رقم 104 لسنة 2002 المؤرخ في 30 ديسمبر 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي للفنانين و المبدعين و المثقفين الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 106 المؤرخة في 31 ديسمبر 2002 ص 3840.

2 المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 69/14 المؤرخ في 09 فيفري 2014 يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون والمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف الجريدة الرسمية عدد 08 مؤرخة في 18 فيفري 2014.

3 نشير في هذا الشأن إلى المقال الصحفي لعالية بوخاري تحت عنوان قانون الضمان الاجتماعي للفنانين يدخل حيز التنفيذ بوهران هل انتهت سنوات التهميش ...؟ " **اعتبر الكثير من الفنانين الجزائريين أن المرسوم التنفيذي الخاص بالضمان الاجتماعي الذي صادق عليه الطاقم الحكومي في اجتماعه يوم 2014/01/09 ... انتصارا كبيرا للأسرة الفنية و الثقافية بعد التهميش الذي طال الكثير من الكوميديين و المطربين المحرومين أمام عقم القوانين التي تسير المؤسسات الفنية ببلادنا ...استياء كبير من طرف القدامى ...أثار هذا القانون حفيظة الفنانين القدامى الذين لم يهضموا حقيقة أن القانون لا يعترف إلا بأربعة سنوات الماضية خاصة بالنسبة للفنانين الذين قضوا حياتهم كاملة في الإبداع و التأليف فمن غير العدل ألا يستفيدوا من تعويضات مالية عن سنواتهم السابقة...**" جريدة الجمهورية العدد 5239 ليوم 2014/04/22 الصفحة 17

4 STATUT ET AFFILIATION DES ARTISTES : Dans aucun des pays de l'Union Européenne, les artistes n'ont de statut professionnel particulier. Ils sont toujours considères comme Étant soit des travailleurs salariés, soit des travailleurs

رابعا : البحارة و الصيادون :

إضافة إلى الفئات السالفة الذكر من العمال الملحقين بالأجراء تشمل التغطية الاجتماعية لقوانين الضمان الاجتماعي فئة العاملون في البحر من بحارة و صيادين بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس و كذا الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون [1] ، بحيث تضمن قوانين الضمان الاجتماعي الحماية الاجتماعية لهذه الفئة و ذوي حقوقهم من حيث الاستفادة من الأداءات العينية التي تشمل تغطية مصاريف الخدمات الصحية من علاج و تشخيص و تعويض الفحوص البيولوجية إضافة إلى التأمين عن حوادث العمل التي قد يتعرض لها البحارة خلال رحلاتهم البحرية ، بل و حتى تأمين الوفاة الذي يستفيد منه ذوي حقوق البحارة وفق منحة وفاة أو معاش تقاعدي يؤل إليهم بعد وفاة المؤمن له اجتماعيا ، غير أن قانون الضمان الاجتماعي خص فئة البحارة و الصيادون بمنحة الفقدان و هو تعويض يستفيد منه ذوي حقوق العاملون في مجال الصيد البحري دون سواهم في حالة تعرضهم لخطر الفقدان في البحر [2]. كما أن المشرع الجزائري أخضع هذه الفئة من العمال الملحقين بالأجراء لنسبة مخفضة من اشتراكات الضمان الاجتماعي مقدرة بـ 12 % ، من الأجر الوطني الأدنى المضمون يتحمل منها صاحب العمل الصياد الرئيس نسبة 7 %، بينما يتحمل البحار الصياد نسبة 5%، أما بالنسبة للصيادين الرؤساء المبحرون العاملون بنظام الحصص فيخضعون لنسبة اشتراك مقدرة بـ 12 % ، من أساس ثلاثة أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون يتحملها صاحب العمل وحده [3].

خامسا :الممتهنون الذين يتقاضون أكثر من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون :

بالرجوع إلى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992 المعدل و المتمم للمرسوم 85-33 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي نجد المشرع يضيف الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي أو يزيد عن 50 % من

---

indépendants. En conséquence, la détermination du régime de protection sociale des artistes (régime des salariés ou des travailleurs indépendants) procède, en principe, de la qualification de leur statut professionnel (salarié ou indépendant). Cependant, la couverture du régime général des salariés s'Etend parfois aux artistes possédant le statut de travailleur indépendant : des dispositions particulières sont alors prévues. CSSTM – JUILLET 2000 PAGE N 01 http://www.cleiss.fr/pdf/etude_artistes.pdf.

1 أنظر المادة الأولى البند 5 من المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

2 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،مرجع سابق ، الصفحة 199 .

3 أنظر المادة 2 البند 4 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

الأجر الوطني الأدنى المضمون ، كفئة جديدة من المشبهين بالأجراء و استفادتهم من جميع امتيازات الضمان الاجتماعي [1]، حيث كفل المشرع الجزائري الطلبة الممتهنون الذين يزاولون نشاطهم لدى مؤسسة مستخدمة تضمن تكوين مهني منهجي و تام للمتربص في إطار عقد تمهين محدد قانونا و يخول ذلك الممتهن الحق في أجر يساوي 50 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون في السداسي الثالث و الرابع و ترفع النسبة إلى 60 % خلال السداسي الخامس [2]، و تأخذ الدولة على عاتقها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للممتهن بنسبة تقدر بـ 2 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون و تعفى الهيئة المستخدمة طرف عقد التمهين من ذلك [3].

سادسا : العمال الممارسون لمهن خاصة المشبهون بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية :

خلافا للفئات السابقة التي ألحقها المشرع بالعمال الأجراء و ساوى فيما بينها في الاستفادة من امتيازات الضمان الاجتماعي نصت المادة الثانية من المرسوم رقم 85-33 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر ، أن يشبه بالأجراء فقط فيما يخص الاستفادة من الخدمات العينية للضمان الاجتماعي التي تتمثل في تغطية المصاريف الطبية و الجراحية و الاستشفاء و مصاريف الحمل و الوضع و تبعاته ، كذلك تشمل تغطية الأعمال الطبية للتشخيص و العلاج بما فيها الفحوص الطبية ، تعويض مصاريف المنتجات الصيدلانية ، الاستفادة من الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية ، خدمات إعادة التأهيل الوظيفي للأعضاء ، العلاج بالمياه المعدنية ، علاج الأسنان تعويض النظارات الطبية و النقل الصحي. و يشمل هذا النوع من المؤمن لهم اجتماعيا الفئات التالية :

---

1 المرسوم التنفيذي 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992 المعدل و المتمم للمرسوم 85-33 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 . و أنظر كذلك في هذا الشأن المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 92-275 المؤرخ في 06 جويلية 1992 يعدل و يتمم المرسوم 34/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 .

2 أنظر المادة 16 الفقرة ب من القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1981 . أنظر كذلك في هذا الشأن المادة 13 من المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1981 .

3 أنظر المادة 2 البند 12 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985. و أنظر كذلك في هذا الشأن المادة 20 من القانون 81-07 المؤرخ في 27جوان1981 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1981 .

1 - حمالوا الأمتعة الذين يستخدمون في المحطات إذا رخصة لهم المؤسسة المعينة بذلك فيستفيدون من الانتساب للضمان الاجتماعي مقابل تسديد قسط مخفض للاشتراك مقدر بنسبة 3 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون على عاتق المستفيد وحده .

2 - حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجرة الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك يستفيدون من الانتساب للضمان الاجتماعي و يخضعون لنسبة مخفضة للاشتراك مقدرة بنسبة 3 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون [1].

الفرع الثاني : العمال غير الأجراء :

تنص المادة 4 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر على ما يلي : "**يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به .كما يستفيد الأشخاص المذكورون أعلاه من أداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة و العجز . تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم** " [2]. من خلال نص المادة يكون المشرع قد أسس لصنف جديد من المؤمن لهم اجتماعيا خاص بالعمال غير الأجراء و ذلك للتمييز بينهم و بين فئات العمال الأجراء و من في حكمهم التي سبق التفصيل فيها ، لتشمل التغطية الاجتماعية بنفس القواعد السابقة لكن مع تكيفيها وفق المركز القانوني للمؤمن له اجتماعيا و نشاطه المهني فيعتبر عمال غير أجراء الأشخاص الطبيعيون الذين يمارسون نشاطا حرا تجاريا أو حرفيا أو صناعي أو فلاحي كما ذكرهم المشرع على سبيل المثال لا الحصر و كل نشاط مهني يمارسه المؤمن له بصورة مستقلة و دون إشراف جهة معينة وفق الشروط المحددة قانونا .

كما أشارة الفقرة الثالثة 3 من المادة 4 المذكورة أعلاه إلى أنه يتم تحديد كيفية تطبيق المادة عن طريق التنظيم ، و فعلا أصدر المشرع عدة نصوص تنظيمية تضبط وضعية هذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا كان آخرها هو المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14نوفمبر2015

---

1 أنظر المادة 02 البند 1، 2 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

- و أنظر كذلك المادة 2 البند 5، 6 من المرسوم رقم 34/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985.

2 القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص [1]، و ذلك لتمكينهم من خدمات الضمان الاجتماعي التي تشمل الاستفادة من الأداءات العينية عن المرض و الأمومة ، التأمين على العجز ، و التأمين على الوفاة و التقاعد [2]. و يمكن التفصيل في فئة العمال غير الأجراء فيما يلي.

البند الأول : العمال غير الأجراء أصحاب المهن التجارية :

تشمل هذه الفئة التجار الأشخاص الطبيعيون بصفة عامة الذين يزاولون عمل تجاري و اتخذوه مهنة معتادة [3]، متى توفرت الأهلية اللازمة لممارسة التجارة و الشروط القانونية التي ينظمها القانون التجاري [4]، و عليه يعتبر مؤمن له اجتماعيا غير أجير كل شخص باشر عملا تجاريا لحسابه الخاص وفق الأحكام المقررة قانونا مع مراعاة توافر شرط القيد في السجل التجاري الذي يعتبر كقرينة قانونية على اكتساب الشخص صفة التاجر[5]، فمن خلال استقراء نص المادة نرى أن من بين النتائج الناجمة عن اكتساب صفة التاجر من خلال القيد في السجل التجاري هو اكتساب التاجر الشخص الطبيعي لصفة المؤمن له اجتماعيا في مجال الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و هو ما يؤكده نص المادة 97 من قانون المالية لسنة 2018 المتمم للقانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر ، بأنه يعد القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 مؤرخة في 18 نوفمبر 2015.

2 تجدر الإشارة إلى أنه قد تم إنشاء صندوق وطني للضمان الاجتماعي خاص بالعمال غير الأجراء من أجل التكفل بمتابعة و تسيير الأدءات و تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي لهذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا بموجب مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992 .

3 المادة الأولى من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 101 لسنة 1975 " **يعد تاجرا كل شخص طبيعي أو معنوي يباشر عملا تجاريا و يتخذه مهنة معتادة له ما لم يقض القانون بخلاف ذلك** " .

4 أنظر المواد 6 ، 7 ، 8 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 101 لسنة 1975 .

[5] المادة 21 من القانون التجاري الجزائري " **كل شخص طبيعي أو معنوي مسجل في السجل التجاري يعد مكتسبا صفة التاجر إزاء القوانين المعمول بها . و يخضع لكل النتائج الناجمة عن هذه الصفة** " الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 101 مؤرخة في 19 ديسمبر 1975.

تصريحا لدى نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء [1]، فبمجرد القيد في السجل التجاري يتم تذوين التصريح بانتساب التاجر للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء ليكتسب حقوقه كمؤمن له اجتماعيا و في مقابل ذلك لإلزامه بالوفاء بالتزاماته كمكلف في مجال الضمان الاجتماعي .

البند الثاني : العمال غير الأجراء الحرفيين :

يعتبر النشاط الحرفي كمهنة حرة يمارسها الشخص لحسابه الخاص من بين المهن التي تشمل أصحابها التغطية الاجتماعية لقوانين الضمان الاجتماعي وفق نص المادة 04 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر ، و هو ما أكدته نص المادة 04 الفقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء و تنظيمه و سيره المعدل و المتمم [2]من خلال ما نستشفه من ضرورة اشتمال مجلس إدارة الصندوق على ممثلين للمهن الحرفية تعينهم المنظمات المهنية المعنية . فالحرفي المؤمن له اجتماعيا هو كل شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعات التقليدية و الحرف يمارس نشاط إنتاج أو إبداع أو تحويل أو صيانة أو أداء خدمة يطفو عليها العمل اليدوي بصفة رئيسية و دائمة سواء بشكل مستقر أو متنقل ، في أحد مجالات الصناعة التقليدية و الصناعات التقليدية الفنية ، و الصناعات التقليدية لإنتاج المواد على أن يثبت تأهيل و يتولى بنفسه مباشرة تنفيذ العمل و إدارة نشاطه و تسييره .

البند الثالث : العمال غير الأجراء الفلاحين :

عمل المشرع الجزائري على إدخال إصلاحات عميقة في مطلع التسعينات شملت مختلف جوانب القطاع الفلاحي بما فيها الحماية الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي للفلاحين المستثمرين في المجال الفلاحي بإنشاء صندوق خاص يعنى بالتكفل بتأمين الفلاحين و عائلاتهم ضد المرض العجز و الوفاة [3]. إلا أن تلك الإصلاحات ما لبثت أن تم إطلاق برنامج جديد عمل على تحويل التغطية الاجتماعية من الصندوق الوطني للتعاضدية الفلاحية نحو هيئات النظام الاجباري للتأمينات الاجتماعية المسير من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير

1 القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 الجريدة الرسمية عدد 76 لسنة 2017 .

[2] القانون 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء و تنظيمه و سيره المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 33 المؤرخة في 10 أبريل 1993 .

3 Jacques Audinet Sécurité Sociale les cahiers de la formation Administrative page 74

الأجراء ، بإصلاح نظام التأمينات الاجتماعية للفلاحين تدارك للنقص المسجل في التغطية الاجتماعية للفترة السابقة و التي أقصي خلالها صغار الفلاحين المستفيدين من الثورة الزراعية الذين تم استبعادهم من الاستفادة من التأمينات الاجتماعية للفلاحين حسب النظام القديم [1]، و عليه تم العمل على تغطية الأشخاص الذين يمارسون نشاطا فلاحيا غير مأجور دون استثناء و تسوية وضعيتهم بالاستفادة من سنوات عملهم بعنوان التقاعد و الأداءات العينية عن المرض و الأمومة و العجز. إضافة إلى تعميم المشرع لمضلة الضمان الاجتماعي في الميدان الفلاحي لتشمل حتى المساعدين من أفراد عائلة الفلاح المستثمر من أزواج و فروع و أصول و حواشي من الدرجة الأولى البالغين من العمر 16 سنة فما فوق العاملون في المستثمرة الفلاحية لتشملهم التغطية الاجتماعية و منحهم صفة المشبهين بالعمال غير الأجراء ، يتم انتسابهم للضمان الاجتماعي و يأخذون صفة المؤمن له اجتماعيا و هذا حكم خاص تنفرد به فئة الفلاحين المساعدين دون سواهم [2]، و هذا يعتبر دعم و تشجيع للاستثمار الفلاحي خاصة ذو الطابع العائلي الذي يدعم استمرارية المستثمرات الفلاحية فحسنا فعل المشرع الجزائري من خلال تقرير الحماية الاجتماعية بضمان خدمات الضمان الاجتماعي للفلاحين و مساعديهم المشبهين بالعمال غير الأجراء .

الفرع الثالث : بعض الفئات الخاصة و ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا :

نظرا لخصوصية الوضعية الاجتماعية لبعض الفئات من أفراد المجتمع عمل المشرع الجزائري على إيجاد صيغة خاصة بهم لضمان الحماية الاجتماعية في إطار الضمان الاجتماعي من أجل التكفل بمصاريف التأمين على المرض و الأمومة و غيرها من الأداءات التي تحقق الرعاية الصحية للمؤمن له اجتماعيا من معطوبي حرب التحرير الوطني ، المجاهدون أصحاب المعاشات ، الطلبة و غيرهم و هو ما سنتطرق في البند الأول أما البند الثاني فنفرده لفئة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا التي وسع المشرع نطاق تغطيتهم الاجتماعية بما يحقق الترابط الأسري .

1 Walid Merouani, Nacer Eddine Hammouda, Clair El Moudden, Le system Algérien De protection Social entre Bismarckien et Beveridge, article publier sue Revue Les Cahier Des Cread n 107 -108/2014 Algérie page n 122, 123 « Les travailleurs du secteur agricole étaient peu couverts par le régime agricole représenté par la caisse de mutualité agricole. Cette dernière ne couvrait que les travailleurs des exploitations autogérées , des coopératives des moudjahidines et les travailleurs des offices agricoles. Les petits et moyens fellahs et les attributaires de la révolution agraire étaient donc exclus du système de sécurité sociale et ne bénéficiaient d'aucune prestation. Cependant, la couverture était épisodique pour la population affilée compte tenu du déséquilibre chronique du régime agricole de sécurité sociale ».

[2] التعليمة الوزارية المشتركة بين وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و وزارة الفلاحة و التنمية لريفية و الصيد البحري رقم 005 المؤرخة في 18 نوفمبر 2015 المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 57 من الأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 على القطاع الفلاحي ص 02 .

البند الأول : الفئات الخاصة المستفيدة من التأمينات الاجتماعية :

تنص المادة 05 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر على : " **يستفيد من الأداءات العينية :**

أ -المجاهدون و كذا المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبي حرب التحرير الوطني عندما لا يمارسون أي نشاط مهني .

ب -الأشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني .

ج الطلبة .

د- المستفيدون من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة و المعوزة .

المستفيد كذلك من الأداءات المنصوص عليها في هذا القانون فئات خاصة و أخرى من المؤمن لهم اجتماعيا . تحدد الفئات الخاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المذكورة في الفقرة 2 أعلاه و كذا الأداءات التي يستفيدون منها عن طريق التنظيم " [1]. وعليه تشمل الفئات الخاصة من المؤمن لهم اجتماعيا ما يلي:

أولا : المجاهدون و ذوي حقوق الشهداء و معطوبي حرب التحرير :

تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا المستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي لهذه الفئة وفق ما حددته نصوص القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد من خلال نصوصه على أن المجاهد هو كل شخص شارك في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة و بدون انقطاع في هياكل جبهة التحرير و أو تحت لوائها خلال الفترة مابين أول نوفمبر سنة 1954 و19 مارس 1962 [2]، و هم مصنفين إلى أعضاء جبهة التحرير الوطني من المناضلين الذين حملوا السلاح و فجرو ثورة نوفمبر 1954 أو الذين التحقوا بصفوف جيش التحرير الوطني ما بين أول نوفمبر 54 و 19 مارس 62 و تم هيكلتهم في مختلف هياكل الأركان السياسية و العسكرية [3]. و الصنف الثاني يضم أعضاء جبهة التحرير الوطني من القدماء الذين ناضلوا ضمن تشكيلات مسلحة سرية و تم تكليفهم بالقيام بمختلف المهام ضد العدو و مؤسساته داخل الوطن. هذا و قد عمم المشرع التغطية الاجتماعية حسب نص المادة 05 المذكورة أعلاه على جميع الفئات المستفيدة

1 القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1983.

2 القانون 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد الجريدة الرسمية عدد 25 لسنة 1999.

3 راجع نص المادة 06 من القانون 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المذكور أعلاه.

من المعاشات بموجب القانون الخاص بالمجاهدين و معطوبي حرب التحرير [1]، حيث يشمل بذلك ذوي حقوق الشهداء و المجاهدون الذين حددتهم المادة 13 و 14 من القانون 99-07 الذي سبق الإشارة إليه ، ناهيك عن الخدمات الاجتماعية التي خصت بها هذه الفئة كمجانية العلاج في جميع الهياكل التابعة للدولة سواء العسكرية منها أو المدنية ، و مجانية تركيب و ترميم الأعضاء الاصطناعية ، العلاج المجاني في المحطات المعدنية[2]. دون الإخلال بالحقوق المقررة من قبل تشريعات الضمان الاجتماعي بما فيها تحديد نسبت اشتراك مخفضة مقدرة بـ 7 % محسوبة على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون تتكفل الدولة بدفع مستحقاتها أما بخصوص الالتزامات الملقاة على صاحب العمل فتتكفل بها وزارة المجاهدين [3].

ثانيا : فئة المعوقين بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني :

تعتبر فئة المعوقين من بين الفئات الجديرة بالحماية الاجتماعية في المجتمع نظرا للخصوصية التي تتطلبها ظروفهم الصحية أو العقلية ، و التشريع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة عمل على وضع إطار خاص بهم تم تجسيده ضمن القانون الاطار[4] رقم 02-09 المؤرخ في 08ماي2009 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيهم [5]، حيث عرف هذا القانون المعوق على أنه " **كل شخص مهما كان سنه و جنسه يعاني من اعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية و الاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية الحسية** "[6] ، غير أنه بالرجوع

---

1 **المعطوب حسب نص المادة 20 من القانون 07/99 هو المجاهد الذي أصيب بجروح أو أمراض بسبب مشاركته في الثورة التحريرية. و يصنف من كبار المعطوبين وفق نص المادة 22 منه المجاهدون الذين بتساوي نسبت عجزهم أو تفوق 80 %.**

2 راجع نص المادة 36 من القانون 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المذكور أعلاه .

3 البند 09 من المادة 2 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985.

4 " **أكد وزير النشاط الاجتماعي و التضامن الوطني في 01 أبريل 2002 اثر الاجتماع الذي عقدته لجنة الصحة و الشؤون الاجتماعية و العمل و التضامن الوطني لمجلس الأمة على أن مشروع القانون 09/02 يعد الإطار العام و الأساس القانوني لحماية المعوقين مند سنة 1962 حيث جاء لسد الفراغ القانوني الذي عرفته التشريعات الوطنية في هذا السياق** " سعيود زهرة الأشخاص المعوقين بين القانون و الواقع في الجزائر سنة 2017 دار الخلدونية ص 27 .

5 القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 2002 .

6 راجع المادة 02 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 2002 .

إلى نص المادة 05 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، نجده ينص على أنه يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص المصابون بإعاقة بدنية أو عقلية لا يمكن معها ممارسة نشاط مهني فمن خلال النص نجد أن الشريحة الغالبة للمعوقين المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي بعنوان الفئات الخاصة هم فقط المعوقين الذين لا يستطيعون ممارسة أي نشاط مهني الذين يستفيدون من أحكام المرسوم التنفيذي 03-45 المؤرخ في 19 جانفي 2003 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 7 من القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين و ترقيتهم المعدل و المتمم ، الذين يستفيدون من منحة شهرية على الإعاقة وفق نسبة عجز قدرها 100%، و بدون دخل و هم كل شخص مصاب بإعاقة خلقية أو مكتسبة أو مرض مزمن معجز بنسبة 100 %، و خطير يؤدي إلى عجز كلي عن العمل و كل شخص يوجد في وضعية يحتاج فيها احتياجا كليا إلى غيره للقيام بنشاطات حياته اليومية[1]. بحيث تستفيد هذه الفئة من الأداءات العينية للضمان الاجتماعي دون النقدية و الشخص المعاق أن يثبت الإعاقة عن طريق شهادة طبية مع احتفاظ هيئات الضمان الاجتماعي بحقها في إجراء الفحوص الطبية اللازمة للتأكد من الإعاقة و تقدير نسبتها [2]، و قد تم إخضاعهم لنسبة اشتراك في الضمان الاجتماعي مقدرة بـ 5 % تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون تتكفل الدولة بتسديد قيمتها . و هذا في رأينا غير كافي لتحقيق الحماية اللازمة للمعوق خاصة مقابل المبلغ الزهيد للمنحة الشهرية التي يتقاضاها هذا الأخير و التي لا يمكن أن تؤمن الجانب الاقتصادي و لا حتى الاجتماعي لهذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن المشرع في مجال الضمان الاجتماعي قد أصاب في صياغة نص المادة 05 المذكورة أعلاه ، حيث أشار إلى فئة المعوقين بألفاظ عامة تشمل جميع صور الإعاقة باعتبار أن المشرع اعتبر الشخص المريض مرض مزمن معجز معوقا كون أن أغلبية الفقه لا تعتبر الأمراض المزمنة من قبيل الإعاقة [3]، و بدلك يكون المشرع قد وسع مجال التغطية لهذه الفئة . إضافة إلى أن فئة المعوقين الأجراء العاملين في القطاع الخاص أو على مستوى الإدارات العمومية يخضعون للأحكام المتعلقة بفئة الأجراء في الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي

[1] راجع المواد 02 ، 03 المرسوم التنفيذي 03-45 المؤرخ في 19 جانفي 2003 يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 07 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 2003 .

2 سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية المرجع السابق، الصفحة 215.

3 سعيود زهرة ، المرجع السابق ، الصفحة 29

حيث يعد ذلك سعيا من الدولة لإدماجهم في الوسط المهني مع استفادتهم من تحفيزات و ميزات خاصة لاسيما ما تعلق بإعفائهم من اقتطاع الضريبة على الدخل [1]، أو المتعلق بتخفيض حصة المستخدم من الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين [2].

ثالثا : الطلبة :

من بين الفئات الخاصة المستفيدة من الأداءات العينية وفق نص المادة 5 من القانون 83-11 السالف الذكر فئة الطلبة الذين تم التحاقهم بالمعاهد و الجامعات سواء على مستوى الطور الأول من الحائزين على شهادة البكالوريا أو الطور الثاني للطلبة الحائزين على شهادة لسانس و تمتد التغطية الاجتماعية إلى غاية الطور الثالث الذي يتوج بشهادة الدكتوراه فلقد عمل المشرع على ضمان الحماية الاجتماعية للطالب طيلة مسار تكوينه من حيث الاستفادة من تعويض مصاريف العلاج و الجراحة و الأدوية و الإقامة بالمستشفى علاج الأسنان و استخلافها الاصطناعي تعويض النظارات الطبية المعالجة بالمياه المعدنية مقابل تسديد مبلغ اشتراك مقدر بنسبة 2.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون تتحملها المؤسسة التعليمية [3].

رابعا : فئة المحرومين و الأشخاص العاطلين عن العمل :

1 **فئة المحرومين** : يعتبر من فئة المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا الأشخاص الحاملون لبطاقة تثبت صفة المحروم تسلمها له مصالح مديرية النشاط الاجتماعي على مستوى الولاية [4]، عن طريق إيداع ملف إداري يثبت وضعيتهم الاجتماعية و بيان المداخيل [5] ، التي يجب أن

---

1 القانون 89-26 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 يتضمن قانون المالية لسنة 1990 الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1990.

2 المرسوم التنفيذي 97-425 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 8 شعبان عام 1416 الموافق 30 ديسمبر سنة 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين الجريدة الرسمية عدد 75 لسنة 1997 .

3 البند 07 من المادة 3 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985.

4 المرسوم التنفيذي 01-12 المؤرخ في 21 جانفي 2001 المحدد لكيفيات الحصول على العلاج لفائدة المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 2001 .

5 تنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 01-12 المؤرخ في 2001/01/21 المحدد لكيفيات الحصول على العلاج لفائدة المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 2001 " ... **يحتوي الملف على الوثائق التالية : -طلب موقع من المعني -بطاقة عائلية للحالة المدنية بالنسبة للأشخاص المتزوجين -شهادة ميلاد بالنسبة للأشخاص غير المتزوجين - شهادة عدم التكليف الضربي -شهادة إقامة -شهادة عدم الانتساب للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء -شهادة عدم التسجيل في السجل التجاري -تصريح شرفي -كل وثيقة أخرى يراها المعني ضرورية** " .

تساوي أو تقل عن 50 % ، من المبلغ الشهري الأدنى من معاش التقاعد المنصوص عليه ضمن أحكام المادة 16 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم [1]. و ذلك بتمكينهم من الاستفادة من العلاج في المؤسسات الصحية العمومية هم و ذوي حقوقهم أين تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بنفقات العلاج المقدم للمحروم غير المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه في إطار العلاقات التعاقدية التي تبرمها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي مع وزارة الصحة و إصلاح المستشفيات في ضل المراجعة السنوية لقوائم المستفيدين من بطاقة المحروم التي تقوم بها مصالح النشاط الاجتماعي بصفة دورية .

2 **فئة الأشخاص العاطلين عن العمل و المتوقفين عن النشاط :** يعتبر الشخص عاطلا عن العمل متى فقد عمله لسبب لا دخل لإرادته فيه . بمعنى ألا يكون العامل المتعطل قد ترك العمل بإرادته للبحث عن عمل غيره ، أو قد تم فصله لارتكابه خطأ تأديبي . فمثل هذه الحالة لا تستحق الحماية المقررة ولا يكتسب صفة المتعطل [2] حسب قانون الضمان الاجتماعي ، و انما يعتبر العاطل الذي يستفيد من الأداءات العينية للتأمينات الاجتماعية الأشخاص العاطلين بسب عجز مثبت قانونا أو حادث عمل أو مرض مهني بنسبة عجز مقدرة بـ 50% أو تزيد عنها و الأشخاص المحالون على نظام التقاعد أو التقاعد المسبق أو بسبب البطالة .

أ – **الأشخاص العاطلين عن العمل المنصوص عليهم في المواد 69 ، 70 من قانون التأمينات الاجتماعية :** تشمل هذه الفئة الأشخاص أصحاب المعاشات الذين يستفيدون من ريوع الضمان الاجتماعي سواء كانت ريوع مباشرة أو منقولة بما فيها تلك المستحقة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية المنصوص عليها على سبيل الحصر ضمن المواد 69 و 70 على التوالي : معاش مباشر للعجز من التأمينات الاجتماعية ، ريع حادث عمل أو مرض مهني يتناسب عجزا عن العمل يساوي 50 % على الأقل ، معاش تقاعد ، معاش تقاعد منقول ، معاش تقاعد بدل معاش عجز ، منحة تقاعد ، منحة تقاعد منقول ، منحة للعمال المسننين الأجراء ، مساعدة عمرية ، معاش عجز منقول ، معاش تقاعد منقول ، ريع عن حادث أو مرض مهني للزوج و الولد اليتيم أو الوالد أو الوالدة ، تعويض بعنوان التأمين عن البطالة ، معاش تقاعد مسبق. حيث

1 أنظر المادة 16 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983

2 د.صلاح علي حسن ، تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010 دراسة مقارنة ، سنة 2013 ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية ، ص 19.

تستفيد هذه الفئة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض [1]. و تستفيد من التأمين على الولادة من أجري له معاش مباشر للعجز من التأمينات الاجتماعية ، ريع عن حادث عمل أو مرض مهني يناسب عجزا عن العمل يساوي 50% على ألأقل ، معاش تقاعد مباشر وفقا للشروط التي يحددها التنظيم ، تعويض بعنوان التأمين عن البطالة ، معاش تقاعد [2] .

ب – **الأشخاص الذين انقطعوا عن الخضوع للضمان الاجتماعي بسبب انتهاء أو توقفهم عن النشاط :** منح المشرع الجزائري الحق في الاستفادة من الأداءات العينية لهذه الفئة بالرغم من انقطاعهم عن الخضوع للضمان الاجتماعي و دفع مستحقاتهم من الاشتراكات ، بغرض حمايتهم من خطر انتهاء علاقة العمل أو التوقف المؤقت عن النشاط المهني . حيث خولهم قانون التأمينات الاجتماعية من خلال نص المادة 56 مكرر الحق في الأداءات العينية طيلة مدة قد تصل إلى 12 شهرا حسب مدة العمل التي قضاها العامل خلال السنة التي سبقت تاريخ التوقف عن النشاط[3]حيث يستفيد من 3 أشهر من التأمين شريطة أن يكون قد اشتغل 30 يوما أو 200 ساعة و يستفيد من 6 أشهر تأمين إذا عمل 60 يوم أو 400 ساعة و يستفيد من 12 شهرا تأمين إذا عمل 120 يوما أو 800 ساعة [4].

البند الثاني : ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا:

أصبح نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري من بين الأنظمة التي بلغت درجات قياسية من التغطية الاجتماعية كونها تعد من بين المؤشرات الهامة لقياس ظروف الحياة الاجتماعية و التنمية في بلدان العالم [5]، و في هذا السياق يلاحظ أن الجزائر بدلت جهدا كبيرا في بلوغ هذا المستوى القياسي سعيا لتحقيق الحماية الاجتماعية . حيث تشير إحصائيات وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي المصرح بها للديوان الوطني للإحصاء أن قرابة 85 % من الجزائريين يستفيدون

1 أنظر المادة 69 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 أنظر المادة 70 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 مصطفى الطيبي، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الاجتماعي وفقا لقانون 08/08 ، الطبعة الأولى، سنة 2017 منشورات كليك، الصفحة 38.

4 أنظر المادة 56 مكرر من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

5 د. عمار فجال، منظومة الحماية الاجتماعية الجزائر، تقرير سياسة الدولة العربية للحماية الاجتماعية لشبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، سنة 2014، الصفحة 148، 149. www.annd .org اطلع عليه يوم 2018/04/23 الساعة 8:28 .

من تغطية الضمان الاجتماعي أي بما يقارب 33 مليون نسمة من مجموع السكان الذي يبلغ 39 مليونا[1].

نصت المادة 66 من القسم الثالث المعنون بحق ذوي الحقوق في الأداءات العينية من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على " **يستفيد ذوي الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا من الأداءات المشار إليها في المادتين 8 و 26 أعلاه ، بالنسبة للزوج فقط ، و في المادة 8 أعلاه بالنسبة للأولاد و الأصول** " [2]. يؤسس نص المادة 66 لحق ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتعويض مصاريف العلاج و الاستشفاء تعويض الأدوية و الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية و مصاريف التأمين عن الولادة التي تشمل الحماية الصحية للأم و مولودها ، بل و لم يقف قانون التأمينات الاجتماعية عند هذا الحد بل امتد ليشمل تغطية أصول المؤمن له اجتماعيا و أصول زوجه و فروعه و الحواشي المكفولين من الإناث . و نظرا لخصوصية تشريع الضمان الاجتماعي فان المقصود بذوي الحقوق يختلف عنه في بعض القوانين الأخرى [3] حسب ما تفصله المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر في تحديد المقصود بذوي الحقوق بنصها :

" **يقصد بذوي الحقوق :**

1 **زوج المؤمن له اجتماعيا ، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا . و إذا كان الزوج نفسه أجيرا ، يكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشأة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .**

2 **الأولاد المكفولين البالغون أل من ثماني عشر 18 سنة .**

و يعتبر أيضا أولاد مكفولين :

-الأولاد البالغون أقل من خمس و عشرين 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون ،

---

1 الديوان الوطني للإحصاء ، الجزائر بالأرقام نتائج 2013 – 2015 نشرة 2016 رقم 46 . www.ons.dz اطلع عليه يوم 2018/04/23 على الساعة 8:45 . أنظر كذلك السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي www.mtess.gov.dz اطلع عليه يوم 2018/04/23 على الساعة 9:30 .

2 القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية المرجع السابق ص 221 . أنظر كذلك نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 99-47 المؤرخ في 13 فيفري 1999 المتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال إرهابية أو حوادث وقعت في إطار مكافحة الإرهاب و كذا لصالح ذوي حقوقهم، الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1999.و المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 03/06 المؤرخ في 27 فيفري 2006 المتعلق بتعويض ضحايا المأساة الوطنية ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2006.

-الأولاد البالغون أقل من إحدى و عشرين 21 سنة الذين يزاولون دراستهم و في حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين 21 سنة ، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج،

-الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الاناث مهما تكن سنهم بسبب عاهة أو مرض مزمن ،

و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية .

3 يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

تتحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم " [1].

من خلال استقراء نص المادة يتضح أن المشرع راعى ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا بالتغطية الضرورية لصون الترابط العائلي و ضمان رعايتهم الصحية حيث شملت زوج المؤمن له اجتماعيا و يقصد بالزوج في هذا المعرض الذكر أو الأنثى و في حالة كان المؤمن له اجتماعيا هو الزوج الذكر فالتغطية تشمل زوجاته سواء كانت واحدة أو أكثر في حدود الأربعة 4 اللائي عقد عليهن بعقد صحيح وفق الأحكام المنصوص علها في قانون الأسرة رقم 84-11 المؤرخ في 09أفريل1984 المعدل و المتمم [2]. شريطة عدم ممارستهم لنشاط مأجور .

أولاد المؤمن له اجتماعيا من الذكور و الإناث الموجودين تحت كفالته . و يعد من المكفولين كذلك أصول المؤمن له اجتماعيا و أصول زوجه و هم أب و أم و جد و جدة المؤمن له اجتماعيا و أب و أم و جد و جدة زوجه و ان علا . على أن ألا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد أي 75 % من الأجر الوطن الأدنى المضمون. و أن تثبت كفالتهم إما بعقد رسمي محرر من طرف الموثق [3] أو بحكم قضائي [4].

---

1 القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

2 القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 أبريل 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 24 لسنة 1984.

3 سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية المرجع السابق ص 222.

4 قرار المحكمة العليا رقم 12009 المؤرخ في 24 أكتوبر 1995 قضية (ب .ق) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية " **من المقرر قانونا أن المستفيد من المعاش المنقول دوي حقوق العامل المتوفى و يعد من دوي الحقوق الزوج ثم الأولاد و الأصول المكفولين و لما ثبت من قضية الحال أن أولياء المتوفى غير مكفولين من طرفه فهم غير محقين في المطالبة بالإيراد المنصوص عليه قانونا و عليه يتوجب رفض الطعن** " المجلة القضائية عدد 01 لسنة 1999 ص 134 .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عدل نص المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر وفق القانون 11-08 المؤرخ في 05جوان2011 [1]، فمن خلال مبدأ أن التعديل لا يتم إلا إذا دعت الحاجة إليه من أجل سد الثغرات و اتمام النقائص فقد أشار وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي من صلب اجتماع مناقشة مشروع التعديل المنعقد يوم 29 مارس2011 أن الدواعي الأساسية لتعديل نص المادة كان من أجل تعزيز حماية المرأة خاصة فئة المطلقات أو العازبات اللائي يبقين تحت كفالة الأبوين حيث تم حذف اشتراط عدم وجود دخل حتى يستفدن من الأداءات لتعوض ببند الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث مهما كان سنهن [2]. فبالنسبة للأولاد المكفولين من الإناث إلى الدرجة الثالثة تشمل التغطية البنت و بنت البنت و إن نزلوا ، و بنت ابن الابن و إن نزلوا بالإضافة للحواشي إلى الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث و التي يقصد بهم الأخوات اللائي يجمعهم بالمؤمن له اجتماعيا أصل واحد دون أن يكون أحدهم فرع للآخر [3]، و قرابة الأخ لأخيه هي قرابة حواشي لأن أحدهما لا ينحدر من الآخر و إنما يجمعهما الأصل المشترك الذي هو الأب و لذلك تكون قرابة الأخ من أخيه أو أخته قرابة درجة ثانية لأننا لو صعدنا من الأخ الأول إلى الأب تكون لدينا درجة [4]. و عليه فان بنت الأخت أو بنت الأخ هي قرابة حواشي من الدرجة الثالثة حيث تشملها التغطية الاجتماعية حسب نص المادة 67 السالف الذكر متى كانت تحت كفالة المؤمن له اجتماعيا .

غير أنه ما يمكن أن يؤخذ على نص المادة 67 هو وجود خلل في الصياغة باللغة العربية فمن خلال التدقيق في البند الثاني المطة 3 الذي ينص " **الأولاد المكفوفون و الحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث ، مهما يكن سنهن** " فالأصح هم الأولاد المكفولين و الحواشي **إلى** الدرجة الثالثة فبإدراج كلمة **من** يتغير المعنى و يدل على أن المستفيد هم الحواشي من الدرجة

1 القانون 11-08 المؤرخ في 2011/06/05 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 2011 .

2 المناقشة العامة لمشروع القانون المعدل و المتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجلسة العلنية المنعقدة يوم الاثنين 2011/03/29 الفترة التشريعية السادسة الدورة العادية الثامنة الجريدة الرسمية السنة الرابعة رقم 213 المؤرخة في 2011/04/25 الصفحة 11.

3 أنظر المادة 33 الفقرة 2 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 1975.

4 حالة الشخص في القانون المدني الجنسية و القرابة موقع الموسوعة القانونية ص 01 .https://elawpedia.com اطلع عليه يوم 2018/04/23 على الساعة 14:36 .

الثالثة فقط دون الدرجة الثانية و هو أمر غير منطقي ، بينما نجد الصياغة الفرنسية للنص صحيحة و سليمة و تشير إلى أن التغطية تشمل الحواشي من الدرجتين الثانية و الثالثة .

(les enfants a charge et les collatéraux au troisième degré a charge de sex féminins quelque soit leur âge)

فعلى المشرع تدارك النقص المخل بالمعنى تفاديا لضياع الحقوق .

الفرع الرابع:ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور والانتساب الاختياري :

عمل المشرع الجزائري على تنظيم حالات خاصة للمؤمنين اجتماعيا تكمن خصوصياتها في الوضعية القانونية للشخص من حيث حاجته للحماية الاجتماعية و التغطية الصحية اللازمة فقد تتحد صفتان للمؤمن له اجتماعيا حيث تشمل العامل الأجير و العامل غير الأجير في نفس الوقت في الشخص نفسه و لا يعرف هيئة الضمان الاجتماعي التي يمكن الانتساب إليها و هو ما نتطرق له من خلال البند الأول ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور ثم نتطرق في البند الثاني إلى الانتساب الاختياري .

البند الأول : ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور :

تتحد في بعض الحالات صفة العامل الأجير و العامل غير الأجير في الشخص نفسه و يبقى السؤال مطروح حول مدى انتسابه للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و عن جهة تقديم الأداءات و طبيعة الاشتراكات المقدمة ؟ و عليه في حالة ممارسة الشخص لنشاط مأجور بالموازاة مع نشاطه غير المأجور نص المشرع الجزائري من خلال المادة 19 من المرسوم التنفيذي 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء السالف الذكر[1]، على أنه إذا مارس الشخص في آن واحد نشاطا مأجور و آخر غير مأجور يجب عليه الانتساب بعنوان النشاطين أي ازدواجية الانتساب و تضيف الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه يستحق أداءات التأمينات الاجتماعية بعنوان نشاطه المأجور فقط أما الأداءات العينية الخاصة بالنشاط غير المأجور يمكن الاستفادة منها لكن بصفة استثنائية في حالة سقوط حقه في الاستفادة منها في النشاط المأجور و هذه الحالة في رأينا لا تتأتى إلا إذا توقف عن ممارسة النشاط المأجور بإحدى الطرق القانونية أو حصوله عل التقاعد بعنوان نشاطه المأجور ، فأول ما يتبادر للدهن من خلال نص المادة 19 هو أن المشرع اعتبر النشاط

[1] المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 بتاريخ 18 نوفمبر 2015.

المأجور هو النشاط الغالب أو النشاط الرئيسي ، و من ناحية أخرى أن نظام تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بعنوان النشاط المأجور يكون باقتطاع مباشر من المصدر تحت إشراف صاحب العمل مما يمنح ضمانات أكبر للاستفادة من الأداءات العينية على خلاف نظام التحصيل بالنسبة للعمال غير الأجراء الذي يكون بسعي من المؤمن له اجتماعيا نفسه .

أما السؤال الذي يطرح نفسه هو حول قيمة الأداءات التي قد يحصل عليها المؤمن له اجتماعيا الذي ينتسب بقوة القانون في النظامين ، سواء كعامل أجير أو كعامل غير أجير، بمعنى التزامه بأداء اشتراكات الضمان الاجتماعي كمكلف تحت طائلة توقيع العقوبات لدى كلا النظامين ، لكن دون أن يستفيد سوى من الأداءات العينية لنظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ! ؟ فانطلاقا من مبدأ أن الانتساب للضمان الاجتماعي هو تحقيق الحماية الاجتماعية و الاقتصادية للمؤمن له اجتماعيا [1]، و تأمينه ضد المخاطر الاجتماعية . فالحماية تكمن في التعويضات التي يحصل عليها عند وقوع الخطر لقاء مبلغ من الاشتراك يتم تسديده فمتى كان المؤمن له اجتماعيا يدفع أكثر مما يأخذ فإن ذلك ينتفي مع الهدف من التأمين الاجتماعي و يعد إجحافا في حقه فعلى المشرع الجزائري إعادة النظر في نسبة الاشتراك التي يقدمها مزدوج الانتساب بعنوان النشاط غير المأجور فبدلا من دفع نسبة 15% كمبلغ اشتراك ، يجب تخفيض نسبة الاشتراك الخاصة بالعمل غير المأجور إلى 7.5% التي تخوله الحق في معاش التقاعد وفق نص المادة 20 من المرسوم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء السالف الذكر[2]. و الإبقاء على الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية بعنوان العمل المأجور .

البند الثاني : الانتساب الاختياري للضمان الاجتماعي :

كاستثناء عن الحالات التي نظمها المشرع ضمن نصوص قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدل و المتمم السالف الذكر نص المشرع على إمكانية الانتساب بصورة اختيارية لهيئات الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وفق أحكام المواد 60،61 من الأمر 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 [3]. و يقصد بفئة المنتسب اختياريا الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي للضمان الاجتماعي حيث ارتأى المشرع

[1] زرارة صالحي الواسعة ، المرجع السابق ، الصفحة 80 .

[2] المرسوم التنفيذي 15-285 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاط لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015.

[3] الأمر 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، الجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

أن هنالك بعض الأشخاص النشيطين أو المشتغلين هنا و هناك في الأعمال الحرة ليس لهم لا صفة الأجير و لا المكلف في مجال الضمان الاجتماعية ، و بحاجة إلى الحماية الاجتماعية ، فقرر منحهم إمكانية الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين من المرض ،و الأمومة ،مقابل دفع اشتراك شهري . فبالتالي يمكن لكل شخص نشيط مشتغل غير مكلف في مجال الضمان الاجتماعي الانتساب بصفة إرادية إلى الضمان الاجتماعي لدى نظام الأجراء مقابل دفع اشتراك شهري تحدد نسبته بـ 12 % ، من أساس يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون . غير أن تطبيق هذه الأحكام الاستثنائية قيده المشرع بفترة انتقالية لا يمكن أن تتجاوز 3 سنوات تمنح للمستفيد لتسوية علاقتهم في العمل سواء كان نشاط مأجور و غير مصرح به أو نشاط حر يوفر له صفة المكلف في الضمان الاجتماعي مع منح المستفيد إمكانية دفع اشتراك تعويضي فيما يخص التقاعد بالنسبة للفترة الانتقالية و استفادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعية بصورة اختيارية من الأداء العينية للتأمين عن المرض و الأمومة [1]، حسن فعل المشرع في اتخاذه هذه المبادرة التي يمكن اعتبارها تجربة مبدئية لنظام التأمين الاختياري لدى هيئات الضمان الاجتماعي مثل ما هو معمول به في بعض الدول الأوروبية [2]، فكان أولى على المشرع أن يمدد الفترة إلى 5 سنوات كمتوسط إحصائي خاصة من حيث أنه إجراء ظرفي.

المطلب الثاني : تحديد هوية المؤمن له اجتماعيا عن طريق البطاقة الالكترونية الشفاء:

نظرا للأهمية القصوى التي يلعبها نظام الضمان الاجتماعي في الحياة اليومية لأفراد المجتمع، بضمان الحقوق الأساسية للعيش الكريم بعيدا عن الفقر ، و التهميش ، عملت الحكومة الجزائرية على وضعه ضمن أولويات برامجها الإصلاحية من خلال اتخاذ العديد من الإجراءات و التعديلات، التي تعمل على تطوير و ترقية خدمات نظام الحماية الاجتماعية لاسيما ما تعلق منها بعصرنة تسير هيئات الضمان الاجتماعي ، و تعميم نظام الدفع من قبل الغير باستعمال التكنولوجيا الدقيقة ، وفق شبكة وطنية آلية تبسط و تسهيل الحصول على الأداءات و التعويضات المنتظمة السريعة للمؤمن له اجتماعيا الذي تم تزويده ببطاقة الكترونية شخصية تغنيه عن تكبد

1 أنظر المواد 60، 61 من الأمر 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ،الجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

[2] System de la sécurité sociale en France centre des liaisons européenne et internationales de sécurité sociale page n 1 site web www.cleiss.fr vu le 24/04/2018 à 00:11 m

- Voir dans ce cadre : Jacques Audi net sécurité sociale les cahiers de la formation Administrative page n 79.80.
- J. Gttestin Sécurité Sociale 2 Emme Edition 1970 librairie Dalloz page n 18.

مشقة السعي وراء تعويض المصاريف العلاجية ، و المواد الصيدلانية ، سواء بالنسبة للمستفيدين من تغطية 80 % ، أو التغطية الكاملة بنسبة 100%، و هو ما سنتناوله بالدراسة من خلال مطلبنا هذا من خلال فرعين نتطرق في الأول مضمون البطاقة الالكترونية الشفاء ثم نفرد الفرع الثاني لدراسة جزاءات الإخلال بالاستعمال القانوني للبطاقة .

الفرع الأول : مضمون البطاقة الالكترونية الشفاء :

لم يدرج المشرع الجزائري تعريفا معينا للبطاقة الالكترونية الموجهة للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقهم بغرض الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي ، و اكتفى بذكر مواصفاتها التقنية و بالإضافة إلى النص على أنه يتم تسليم البطاقة الالكترونية مجانا من طرف هيئات الضمان الاجتماعي و الهدف منها هو إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا [1]، و تطلق عليها تسمية بطاقة الشفاء[2]. في ذات السياق تشمل المواصفات التقنية للبطاقة وصف شامل لقدراتها الرقمية التي تعكس سهولة استعمالها بما يخدم التكنولوجيا الحديثة في التسيير الإداري العصري [3]، بحيث تظم هذه البطاقة قدرة استيعاب بحجم 32 كيلوبايت و ذات أبعاد مطابقة للمقاييس المعتمدة من طرف النظام العالمي لمقاييس الجودة " ايزو " . و باعتبار أنها موجهة للاستخدام الالكتروني تم تهيئة جميع المراكز المستقبلة للمؤمن لهم اجتماعيا بوسائل رقمية تسهل الولوج للبيانات المسجلة على شريحتها الالكترونية ، و الاطلاع عليها ، أو التعديل فيها ، باستخدام تقنية التشفير ، و لتسهيل الاستخدام على المستوى الوطني تم توحيد الرموز المستعملة في التقنية لتسهيل الربط بالشبكة الوطنية بغض النظر عن المركز الذي تم فيه تسجيل المؤمن له اجتماعيا [4] . كما أن هذه الشبكة سهلة تسجيل طلبات بطاقة الشفاء التي يتم استقبالها على مستوى مصالح هيئات الضمان الاجتماعي ، أين يتم معالجته إداريا و الكترونيا باستخدام برنامج الكتروني خاص بمعالجة البيانات

---

1 القانون 08-01 المؤرخ في 23 جانفي 2008 المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ح ر عدد 4 لسنة 2008 .

2 المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18 أبريل 2010 المحدد لمضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا و المفتاح الالكتروني لهياكل العلاج و لمهني الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها ، الجريدة الرسمية عدد 26 لسنة 2010.

3 واكب المشرع الجزائري التطور الحاصل في مجال التكنولوجيا الرقمية في مجال الضمان الاجتماعي مقتديا بما وصلت إليه الدول الأوروبية على غرار فرنسا التي تعمل بنظام البطاقة الالكترونية المسماة فيتال Carte Vitale

"La carte vital et une carte d'assuré social elle atteste de l'affiliation et de droit d'une personne a l'assurance maladie française présente au professionnel de sante consulte elle permet d'être rembourse des soin dans les jours qui suivent sans aucune démarche les renseignement Administratif nécessaire a la carte " .Voire carte vital site web www.cleiss.fr vu le 26l04l2018 A 16H49.

4 Les maillons de la Moder la carte chica au centre du dispositif paru dans la Revue économique N 6 novembre 2010 page 22.

و تخزينها و في نفس الوقت استعمالها و تعديلها عند كل عملية تشغيل للبطاقة الالكترونية [1]، هذا وتحتوي البطاقة على معلومات إدارية و أخرى طبية تسمح بالتكفل بالأداءات العينية و الخدمات العلاجية .

البند الأول : شروط الاستفادة من خدمات البطاقة الالكترونية الشفاء :

نظرا لكون البطاقة الالكترونية الشفاء كغيرها من الوثائق الإدارية يستلزم لاستصدارها توافر ملف إداري يقدم من طرف المؤمن له اجتماعيا أمام مركز الانتساب ، مع إمكانية تقديم الملف من طرف أحد ذوي الحقوق في حالة البطاقات العائلية ، و هذا من أجل الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي دون حاجة إلى إيداع وثائق إدارية لاسيما تلك المتعلق بالأداءات أو تلك المتعلقة بتعويض الأدوية و المواد الصيدلانية الأخرى.

أولا : المستفيدون من خدمات البطاقة الالكترونية الشفاء :

تسلم بطاقة الشفاء لكل من المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه و/أو الأشخاص ذوي الأمراض المزمنة المستفيدين من نسبة تكفل تقدر بـ 100 % ، و كذا المرضى المستفيدين من نسبة التكفل 80 % ، الفئات الخاصة ، الأشخاص المستفيدون من معاشات العجز المباشر و معاشات العجز بعنوان حوادث العمل بنسبة تساوي أو تزيد عن 50% و الطلبة و المعوقين [2]، و جميع الفئات التي سبق الإشارة إليها في المطلب الأول من هذه الدراسة حيث يمكن أن تكون البطاقة عائلية أو فريدة أو لذوي الحقوق حسب الحالة المهنية و العائلية للمؤمن له اجتماعيا . تحمل بطاقة الشفاء البيانات الشخصية للمستفيد على ظهر البطاقة و يتم تذوينها إلكترونيا على الشريحة بحيث تتيح الاستعمال اليدوي و الالكتروني لها [3]. كما فرض المشرع الجزائري نوع من الرقابة الآلية لاستعمال على مستعمل البطاقة الالكترونية التي مؤداها ضرورة سعي المؤمن له اجتماعيا لتحين البطاقة كلما

---

[1] شوقي جدي ،و الحاج عراب ، دور نظام المعلومات الالكترونية في تحسين أداء صندوق الضمان الاجتماعي لولاية تبسة دراسة تطبيقية على برنامج syscas و استخدام pascm ، مجلة الباحث ، عدد 16 لسنة 2016 الصفحة 137 .

[2] Présentation de La carte chifa site officiel web http://www.cnas.dz/?q=fr/espace-chifa/carte-chifa .

3 " **تتضمن البطاقة العائلية رقم تسجيل المؤمن له اجتماعيا و لقبه و اسمه باللغة العربية و الحروف اللاتينية تاريخ ميلاده و الحرف F الذي يشير إلى نوع البطاقة أنها ذات طابع عائلي ، أما الحرف A فيشير إلى أن البطاقة خاصة بدوي الحقوق ، بالإضافة إلى الرقم التسلسلي على ظهر البطاقة . غير أن الاستعمال الفردي للبطاقة الذي يشار إليه بالحرف i**" راجع نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 18 أبريل 2010 المحدد لمضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا و المفتاح الالكتروني لهياكل العلاج و لمهني الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها الجريدة الرسمية عدد 26 لسنة 2010 .

انتهت مدة عملها التي تتراوح ما بين ستة أشهر و سنة على حسب نوع البطاقة المستعملة [1]. و تجدر الإشارة إلى أنه في حالة ضياع أو سرقة أو إتلاف بطاقة الشفاء يجب على صاحبها التصريح فورا لهيئات الضمان الاجتماعي التي أصدرت البطاقة من أجل اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة للحد من استعمالها من قبل شخص آخر و إلغائها . في ذات السياق يتم تجديد البطاقة بنفس الشروط التي تم الإشارة إليها ،متى كان الضياع أو السرقة أو الإتلاف ناجمين عن سبب لا دخل للمؤمن له اجتماعيا فيه ، بينما إذا تأكد أن هذا الضياع أو السرقة كان بفعله نتيجة إهماله ، تجدد البطاقة للمعني لكن مع دفعه تكاليف الاستنساخ كما يجب عليه السعي لإجراء التصحيحات و التحينات الضرورية لدى هيئات الضمان الاجتماعي التابع لها في حالة الخطأ أو إغفال المعطيات الواردة أو التغييرات في حالته العائلية أو المهنية أو حالة أحد ذوي الحقوق .

ثانيا : الخدمات المقدمة من خلال البطاقة الالكترونية الشفاء :

تعتبر بطاقة الشفاء الوسيلة و الأداة التي ساهمة في تطوير نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية و الخدمات الصحية بمختلف أنواعها و ذلك عن طريق إبرام هيئات الضمان الاجتماعي لعقود مع الصيدليات و الأطباء المعالجون و جرحوا الأسنان القابلات صانعوا النظرات و غيرها من المجالات الصحية التي تصب في خدمة المؤمن له اجتماعيا ، حيث تسهل بطاقة الشفاء لكل مقدم علاج أو صيدلي التأكد من هوية المؤمن له اجتماعيا طالب الخدمة بالإضافة إلى الاطلاع على البيانات المتعلقة بالوضع الصحي السابق للمؤمن له اجتماعيا ، و تسجيل التطورات التي يراها المعالج حسب الحالة . كما تساهم هذه التقنية في إتاحة المجال للصيدلي التأكد من مدى إمكانية المؤمن له اجتماعيا الحصول على الأدوية ، خاصة تلك المرتبطة برخصة من قبل مصالح الضمان الاجتماعي أو تلك التي تخضع للرقابة و يحضر استعمالها إلا بوصفة طبية ، و يتعين على مقدم الخدمة استخدام بطاقة الشفاء بمعية المفتاح الالكتروني المقدم لمهني الصحة حتى يتيح له نظام عمل البطاقة إمكانية إدخال البيانات و إعداد الفواتير تحمل التوقيع الالكتروني بالخدمة المنجزة و ترسل فيما بعد عن طريق البرنامج الالكتروني الذي تزود به هيئات الضمان الاجتماعي

1 A.A les assurée sociaux éclaires sur l'utilisation de sésame manitique ouverture des journées porte ouvert sur la care chifa Article sur journal de MIDI LIBRE N 1335 lundi aout 2011 page n 04 **" les modalité d'utilisation et les avant âge pratique offert par la carte chifa ... tout fois que la durée de la carte doit être réactualisée par le titulaire de la carte la pharmacie conventionnée avec la CNAS informera l'assuré Sociale " .**

مقدمي الخدمات بصفة مجانية[1]. و من خلال هذه المعاملات الالكترونية يبرز دور بطاقة الشفاء التي تعد أداة شخصية و وسيلة للإثبات الالكتروني التي فرضتها مقتضيات عصرنه القطاع على مهني الصحة [2]، فعندما تستوفي المعاملة الالكترونية شروطها القانونية من خلال التوقيع الالكتروني الذي تحمله بطاقة الشفاء [3] ، و التوقيع الالكتروني للمفتاح الالكتروني لمقدمي الخدمات الصحية تأخذ المعاملة الالكترونية الشكل سواء من حيث قبول هيئات الضمان الاجتماعي لهذا المحرر و اعتماده كأصل يطابق الوصفة الطبية حتى يتم تسديد مستحقات مقدم الخدمة و من ناحية ثانية يثبت حصول الرضا في إحداث التصرف القانوني بين المؤمن له اجتماعيا طالب الخدمة و مقدم الخدمة ، و عليه يبقى نظام الشفاء يساهم في تعزيز نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية حيث يستطيع المؤمن له اجتماعيا التوجه لأي صيدلي متعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي عبر مختلف ولايات الوطن و مهما كان مركز انتساب المؤمن له اجتماعيا و الحصول على الأدوية الموصوفة حيث يقوم الصيدلي باستظهار البيانات على القارئ الآلي و مطابقتها مع المعلومات الشخصية للمؤمن له المدونة على الوصفة الطبية و التعرف على صنف المؤمنين هل هو صاحب الحق أو من ذوي الحقوق و مدى استفادته من التغطية الكاملة بنسبة 100 % أو الجزئية بنسبة 80% . أين يبقى على عاتق المؤمن له اجتماعيا ضرورة دفع الـ 20 % المتبقية من نسبة التغطية كما يمكنه الاطلاع على الأدوية التي تخضع لشروط خاصة للتعويض التي تتطلب خضوع المؤمن له اجتماعيا للمراقبة الطبية لهيئات الضمان الاجتماعي[4]. كما أن استخدام البطاقة يجب ألا يتجاوز وصفتان طبيتان للمؤمن له اجتماعيا و لكل واحد من ذوي حقوقه في حدود الوصفتين خلال الثلاثة (03) أشهر متى كان مبلغ الوصفة الطبية الواحدة يساوي أو يقل عن ثلاثة آلاف دينار جزائري 3.000.00 دج، فهي بذلك قابلة للتعويض الآلي باستخدام البطاقة الالكترونية ، لكن عندما يفوق مبلغها هذا الحد أو يتعلق الأمر بالوصفة الثالثة خلال مدة 3 أشهر لنفس

1 أنظر المادة 65 مكرر 3 من القانون 08-01 المؤرخ في 23 أبريل 2008 المعدل و المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 2008.

2 أنظر المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18 أبريل 2010 المحدد لمضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا و المفتاح الالكتروني لهياكل العلاج و لمهني الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها الجريدة الرسمية عدد 26 لسنة 2010 .

3 أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18أفريل2010 المحدد لمضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا و المفتاح الالكتروني لهياكل العلاج و لمهني الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها الجريدة الرسمية عدد 26 لسنة 2010 .

4 توسيع الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني، www.cnas.dz ، اطلع عليه يوم 2018/03/08 على الساعة 00:38 .

المستفيد في هذه الحالة تتوقف الخدمة الالكترونية للدفع من قبل الغير و على المؤمن له اجتماعيا أن يسدد مبلغ الدواء لدى الصيدلي و يباشر إجراءات التعويض على الطريقة التقليدية بسعيه اتجاه مركز الانتساب لهيئات الضمان الاجتماعي[1]، بحيث لا يسقط حقه في التعويض لكن يتم ذلك وفق إتباع الإجراءات التقليدية المتمثلة في ملئ المعني استمارة المرض و إلصاق القسائم الخاصة بالأدوية المقتناة على ظهر الوصفة و الاتجاه إلى شباك هيئات الضمان الاجتماعي بعد ختمها من قبل الصيدلي ، و هذا في حد ذاته يعد كإجراء منظم لعملية التعويض الآلي و خاصة مراقبة التجاوزات ففي كثير من الأحيان يستفيد المرضى غير المؤمن لهم اجتماعيا عن طريق تواطؤ من الأطباء من وصفات طبية بأسماء مؤمن لهم فقط من أجل الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي .

الفرع الثاني : جزاءات الإخلال بالاستعمال القانوني للبطاقة الالكترونية الشفاء :

نظرا لكون التطور التكنولوجي بات حتمية لا غنى عنها في مجتمعاتنا المعاصرة ، لما توجد به من مميزات تضمن سهولة معالجة المعلومات و ربح الوقت خاصة في مجال التسيير الاداري الذي اعتمدته الدول و الحكومات و أمام توافر هذه المعطيات الالكترونية و بحجم كبير و أهميتها البالغة وجد المشرع نفسه مضطر لوضع حماية قانونية محكمة للوسائط الالكترونية تضاهي أو تفوق الحماية المقررة للوسائط الورقية التقليدية و تجسيدا لذلك أصدر المشرع الجزائري العديد من النصوص التشريعية في هذا الشأن بما فيها القانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الذي أضاف القسم السابع مكرر 1 المعنون بالمساس بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات [2] ، الذي تم على أساسه صياغة نصوص القانون 08-01 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر ، الذي تضمن العقوبات الجزائية الموقعة على الاستعمال غير القانوني للبطاقة الالكترونية الشفاء . فبدون المساس بالأحكام الجزائية لقانون العقوبات تطبق المواد من 93 مكرر

---

1 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، الصفحة 264 .

- أ، د ، حمودة محبوب . أ، عجال نوال نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر حتمية العصرنة و تقديم الخدمة الاجتماعية بطاقة الشفاء ، مجلة الدراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية ، المجلد 6 ، العدد 2 لسنة 2017 ، الصفحة 711.
- توسيع الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني، www.cnas.dz ،اطلع عليه يوم 2018/04/29 على الساعة 14:47 .

2 القانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل و يتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية عدد 71 لسنة 2004 .

2 إلى 93 مكرر 6 من قانون التأمينات الاجتماعية على المخالفين سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو معنويين كون أن الاستعمال الشرعي للبطاقة الالكترونية هي الاستخدامات التي تتم من قبل الحامل الشرعي للبطاقة وفق بطاقة صحيحة غير مزورة و خلال مدة صلاحيتها و في حدود الوظيفة التي أنجزت من اجلها[1].

البند الأول : جزاءات إخلال الشخص الطبيعي بالاستعمال القانوني لبطاقة الشفاء:

قرر المشرع الجزائري مجموعة من الجزاءات على الجرائم المرتكبة من قبل الشخص الطبيعي إما بالاستعمال غير القانوني للبطاقة أو عن طريق الاعتداء على البيانات الالكترونية المدرجة في شريحة البطاقة مما يرتب المسؤولية الجزائية التي تضمن حماية حق المؤمن له اجتماعيا من الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي . لاسيما التسليم أو الاستلام غير المشروع لبطاقة الشفاء[2] .و القيام عن طريق الغش بتعديل أو حذف جزئي او كلي للبيانات المدرجة في البطاقة أو المفتاح الالكتروني[3]. بالإضافة إلى الاعتداء أو نسخ أو تعديل المعطيات الالكترونية أو المفتاح الالكتروني[4] . دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات [5]. كما يعاقب جزائيا كل من قام بالنسخ أو الصنع أو الحيازة أو التوزيع الغير مشروع للبطاقة الالكترونية أو المفتاح الالكتروني[6] .

البند الثاني : الجزاءات المطبقة على الشخص المعنوي بسبب الاستعمال غير المشروع للبطاقة :

نظم المشرع الجزائري مسؤولية الأشخاص المعنوية بموجب نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري[7]. فمن خلاله أقر المشرع الجزائري المسؤولية الجزائية على الأشخاص المعنوية

---

1 كسيل رقية ، المرجع السابق ، الصفحة 106 .

2 أنظر المادة 93 مكرر 2 من للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

3 أنظر المادة 93 مكرر 3 من للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

4 أنظر المادة 93 مكرر 3 الفقرة 2 من للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

5 أنظر المواد 394 مكرر إلى 394 مكرر 07 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 1966.

6 أنظر المادة 93 مكرر 4 من للقانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

7 " **باستثناء الدولة و الجماعات المحلية و الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام يكون الشخص المعنوي مسئولا جزائيا عن الجرائم التي يرتكبها لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك . إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مسائلة الشخص الطبيعي كفاعل أو كشريك في نفس الأفعال** " الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 1966 .

الخاضعة للقانون الخاص نافيا المسؤولية عن الأشخاص المعنوية العامة بما فيها الشركات ذات رؤوس الأموال العمومية ، و عليه فقد فرض المشرع من خلال أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدل و المتمم عقوبات جزائية على الأشخاص المعنوي الذي يرتكب جنحة القيام عن طريق الغش بتعديل أو حذف جزئي أو كلي للمعطيات المدرجة في بطاقة الشفاء او المفتاح الالكتروني أو قيامه بإعداد أو تعديل أو نسخ بطرق غير مشروعة للبرمجيات التي تسمح بالوصول أو استعمال المعطيات المدرجة في بطاقة الشفاء أو المفتاح الالكتروني أو ارتكابه جنحة نسخ أو صنع أو حيازة أو توزيع بطريقة غير مشروعة للبطاقة الالكترونية أو المفتاح الالكتروني للمهنيين[1].

المبحث الثاني : شروط استفادة المؤمن له اجتماعيا من الحماية في مجال الضمان الاجتماعي :

ترتكز أنظمة الضمان الاجتماعي على آليات قانونية تعمل على ضمان استمراريتها و الرقي بخدماتها من أجل تحقيق هدفها الرئيسي و هو تنفيذ السياسة العامة للدولة في مجال الحماية الاجتماعية و الاقتصادية للمؤمن لهم اجتماعيا ، و من أجل بلوغ ذلك اعتمدت هذه الصناديق مبدأ التضامن التشاركي بين الدولة و أرباب العمل و المؤمن له اجتماعيا كحتمية تفرضها ضرورة التكفل بالمخاطر المؤمن ضدها ، و هو ما فرضه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 03 من القانون 83-14 السالف الذكر بنصها : " **ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات التي يتحملها أصحاب العمل و المستفيدون من الضمان الاجتماعي** " [2] . فالتكليف من خلال نص المادة هو مجمل الالتزامات القانونية الملقاة على عاتق صاحب العمل لاسيما ما تعلق منها بالتصريح بالنشاط و التصريح بأجور العمال ، دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و التصريح بقوائم العمال المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي و السعي لانتسابهم ، و ذلك حتى تضمن هيئات الضمان الاجتماعي للمؤمن لهم اجتماعيا حقوقهم في الاستفادة من الأداءات . كما يعرف التكليف بأنه تلك الوضعية القانونية التي يوجد عليها المكلفون نحو هيئات الضمان الاجتماعي حيث ينشأ هذا الوضع واجبا على عاتق المكلف لصالح هيئات الضمان الاجتماعي[3].

---

1 أنظر المادة 93 مكرر 5 من للقانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

2 القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد ، سنة 2011، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الصفحة 15.

و عليه سنتناول بالدراسة لشرط أداء رب العمل لالتزاماته التصريحية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي (مطلب أول) ثم شرط أداء رب العمل لالتزاماته المالية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني)

المطلب الأول :اشتراط أداء رب العمل لالتزاماته التصريحية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي :

ألزم المشرع الجزائري أصحاب العمل و العامل سواء كانوا أجراء أو من في حكمهم أو غير أجراء ممن يزاولون نشاطا مهنيا حرا بضرورة احترام شروط الاستفادة من خدمات هيئات الضمان الاجتماعي و ذلك بتكليفهم بمجموعة من الالتزامات القانونية حتى ينشئ الحق في الأداءات للمنخرطين . و هذا النوع من الالتزامات و نظرا لأهميتها الكبيرة رتب عليها المشرع جزاءات قانون على المتخلفين يعاقب من خلالها كل من أخل بالتزامه اتجاه تجسيد مبدأ التكافل الاجتماعي الذي يقتضي أن كل شخص منخرط في النظام يقع عليه التزام قانوني اجباري يعلم من خلاله المكلف هيئة الضمان الاجتماعي بوضعيته أو وضعية العامل القانونية . هو ما سنفصل فيه من خلال هذا الفرع بالتطرق إلى التزام المكلفين بالتصريح بالنشاط كبند أول ، ثم التصريح بالانتساب كبند ثاني .

الفرع الأول : التزام صاحب العمل بالتصريح بالنشاط :

تنص المادة 06 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على " **يتعين على أصحاب العمل المكلفين المذكورين في المادة 3 من هذا القانون و كذلك الأشخاص المذكورين في المادة 5 من هذا القانون أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالنشاط في ظرف 10 أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط** " [1]. يتضح من خلال نص المادة الذي جاء صريحا أن التزام التصريح بالنشاط يكلف به أصحاب العمل الذين يشغلون عمالا بالتزامهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و العمال غير الأجراء الملتزمين اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء .

أولا:التزام أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء:

التصريح بالنشاط هو قيام المكلف بإبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي المختصة عن موضوع

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

النشاط الذي يزاوله متى قام بتشغيله عمال أجراء في نشاطه ، مما يجعل منه رب عمل ملتزم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي و يتضمن التصريح بالنشاط سواء أكان صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنوي أو من أشخاص القانون العام أو الخاص الإبلاغ عن النشاط الذي يماره بالإضافة إلى التصريح بقائمة العمال الذين يشغلهم [1]و ذلك في غضون 10 أيام من تاريخ تشغل العمال [2]. عن طريق تقديم ملف اداري [3].

ثانيا : التزام المكلف بالتصريح بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء :

إضافة إلى فرض التزام التصريح بالنشاط على أصحاب العمل الذين يشغلون عمالا أجراء على مستوى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء يلتزم العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص بالتصريح بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بصفتهم مكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وفق نص المادة 6 من القانون 83-14 السالفة الذكر ، و ذلك عن طريق الإعلان عن أنفسهم و طبيعة النشاط الممارس أين يتم تسجيل المكلف استنادا لرخصة النشاط و بعد تقديمه لملف إداري . في ذات السياق تجدر الإشارة إلى أن المشرع نص من خلال قانون المالية لسنة 2018 بأنه يعد القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص تصريحا بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء [4]، و يدون هذا التصريح في استمارة الترخيص بالنشاط التي يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري . فهذا الإجراء يعد بمثابة الآلية الرقابية على المكلفين لضمان تنفيذ التزاماتهم

---

[1] Direction général politique sociale service public fédéral sécurité social. Aperçu de la sécurité social en Belgique 4 Emme trimestre 2006 /853 Bruxelles N 1 page 23.24 .

2 أنظر المادة 06 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 و يشتمل ملف التصريح على الوثائق التالية :

- قائمة العمال المراد تشغيلهم ممضاة من طرف صاحب العمل،
- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة أو نسخة من السجل التجاري أو شهادة الاعتماد،
- نسخة من الرقم التعريفي الجبائي ،
- استمارة التسجيل تسلم من طرف هيئات الضمان الاجتماعي تملئ و توقع من قبل المنخرط . سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ،ص 62 .

4 أنظر المادة 97 من القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 المتمم للقانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 76 لسنة 2017.

اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي بتبسيط الإجراءات و تعزيز فعالية التنسيق بين مختلف الجهات الإدارية .

الفرع الثاني : الالتزام بالتصريح بالانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي :

يعد إجراء الانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي من بين الإجراءات المهمة و الأساسية لثبوت الانخراط لدى الصندوق و نظرا لأهميته القصوى ألزم المشرع أرباب العمل بأن يبادروا بتسجيل العمال المشتغلين تحت إشرافهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي المختص ليتم انتسابه عن طريق منحه ترقيم خاص به تثبت من خلاله صفة المؤمن له اجتماعيا للعامل عن طريق تقديم رب العمل للوثائق الضرورية المكونة لملف الانتساب على مستوى مصلحة الترقيم لتسجيل كل عامل على حدى بحيث يتألف الرقم التسلسلي للانتساب من 12 رقما يشير الأولين إلى سنة الميلاد ، أما الأربعة أرقام التالية فتشير إلى الرقم التسلسلي لعقد الميلاد ضمن سجلات الحالة المدنية ، أما الأرقام الأربعة التي تليه فهي أرقام ترتيبية تسلسلية يليها المفتاح ، فبعد انتهاء عملية الترقيم يعتبر العامل منتسب إلى هيئة الضمان الاجتماعي و يسلم شهادة الانتساب تحدد تاريخ و رقم تسجيله في الضمان الاجتماعي كمؤمن له اجتماعيا .

أولا : التصريح بانتساب العمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي :

تنص المادة 08 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على " **ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيه به بالجزائر أو كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات و حيث ما كان سواء لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المحددة في مواد هذا الفصل** ..." [1]. فمن خلال نص المادة يتضح أن عنصر التكليف هو وجوب انتساب العمال الأجراء لدى هيئات الضمان الاجتماعي فنص المادة أنشئ حق فئة العمال الأجراء و من في حكمهم في انتسابهم لجهات الضمان الاجتماعي و ألقى واجب السعي لتسجيل انتسابهم على عاتق أرباب العمل باعتبارهم الجهة المشرفة على تشغيلهم و دفع أجورهم و مستحقات الضمان الاجتماعي على أن يتم توجيه طلبات الانتساب خلال 10 أيام التي تلي تشغيل العامل ، غير أنه

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

تجدر الإشارة إلى الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب غير المقيمين الذين يعملون في المناطق الحرة في الجزائر كاستثناء عن المبدأ العام حيث منحهم المشرع الجزائري حرية الاختيار بين الانتساب إلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري أم نظام الضمان الاجتماعي لبلد جنسيتهم فمتى اختار العامل الأجنبي هذا الأخير فلا يلزم رب العمل بدفع مستحقات الضمان الاجتماعي على أساس تشغيل العامل الأجنبي في الجزائر [1]و لا يعتبر ملتزما بالتصريح بانتسابه اتجاه النظام الأجنبي و إنما متى اختار هذا العامل نظام الضمان الاجتماعي لبلد جنسيته يكتفي رب العمل أن يبرر عدم انتساب العامل الأجنبي بتقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية تثبت جنسية المعني ، تصريح المعني يحدد اختياره لنظام الضمان الاجتماعي لجنسية بلده ، و شهادة تسلمها السلطة المختصة تثبت تاريخ دخول المعني إلى الجزائر لتسلم هيئة الضمان الاجتماعي شهادة إعفاء من الانتساب مع تفصيل رب العمل للعمال المنسبين و غير المنتسبين ضمن القائمة الاسمية للتصريح [2].

كما أن المشرع وسع في نطاق مسؤولية أرباب لعمل في القيام بواجب الانتساب لتشمل طلبة المؤسسات التعليمة الذين يزاولون تعليمهم العالي أو المهني و يتم إيداع طلب الانتساب لهذه الفئة خلال 20 يوم التي تلي تاريخ تسجيلهم .

يشمل التصريح بالانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الأشخاص الطبيعيون و المعنويون الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا حرا مهما كان قطاع النشاط و سواء استخدموا عمالا أجراء أو لم يستخدموا [3] ، غير أنه في حالة تشغيلهم لعامل أجير أو أكثر تنشأ لديهم صفة أرباب العمل مما يجعل التصريح المسبق بالنشاط هو في حد ذاته طلبا للانتساب [4]. أما بالنسبة إلى للشخص الذي يمارس في آن واحد نشاطا مأجور و آخر غير مأجور فيلزمه المشرع بالانتساب في كلاهما و لو كان يمارس نشاطه غير المأجور بصورة ثانوية .

---

1 أنظر المادة 05 من القرار المؤرخ في 03 أبريل 1995 المتعلق بشروط الانتساب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة إلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و كيفية ذلك ، الجريدة الرسمية عدد 54 لسنة 1995 .

[2] أنظر المواد 07 ، 08 من القرار المؤرخ في 03 أبريل 1995 المتعلق بشروط الانتساب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة إلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و كيفية ذلك ، الجريدة الرسمية عدد 54 لسنة 1995 .

[3] أنظر المادة 08 الفقرة 2 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[4] أنظر المادة 10 الفقرة 2 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

ثانيا : التزام أصحاب العمل بالتصريح بحادث العمل أو المرض المهني :

إضافة إلى الالتزامات التي فرضها القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر [1]، أدرج المشرع الجزائري بعض الالتزامات الأخرى على عاتق رب العمل مثل ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بنصها " **يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئات الضمان الاجتمـــاعي في ظرف 48 ساعة و تحسب أيام العطل ...**" [2]. فينشأ التزام التصريح ألاستعجالي بحادث العمل الذي يجب أن يتم في 48 ساعة التي تلي وقوع الحادث كأقصى حد ترهن من خلاله حقوق العامل من أجل استفادته كمؤمن له اجتماعيا من الأداءت العينية بعنوان حوادث العمل ، ناهيك عن التزام صاحب العمل بالتصريح بالوسائل و المواد المستخدمة في العمل التي من شأنها أن تتسبب بحادث عمل أو مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية [3]. و ذلك تحت طائلة فرض عقوبات في شكل غرامة مالية تقدر بـ 20% من الأجر الذي يتقاضاه المؤمن له اجتماعيا كل ثلاثة أشهر على عاتق رب العمل الذين أخل بالتزاماته إضافة إلى غرامة تهديديه عن كل يوم تأخير بـ 0.1 % تحسب على أساس الأجر الذي تقاضاه المؤمن له المصاب خلال الثلاثة أشهر التي سبقت وقوع الحادث [4]، هذا دون الإخلال بحق المؤمن له اجتماعيا في ممارسة دعوى التعويض عن كل تقصير نابع عن صاحب العمل [5].

---

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 أنظر المادة 69 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

4 أنظر المادة 27 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

5 أنظر المادة 27 مكرر من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

ثالثا : التصريح بالعمال و تسجيلهم للاستفادة من التأمين عن البطالة :

يعتبر نظام التأمين على البطالة من بين الأنظمة التأمينية الحديثة التي تبنتها تشريعات الدول في المجال الاجتماعي و يعد المشرع الجزائري من بين تلك التشريعات التي أخذت به كآلية للحد من خطر البطالة الناجمة عن أسباب اقتصادية ، حين تؤدي الوضعية الاقتصادية للمؤسسة إلى تخفيض جزئي لساعات العمل أو الغلق الكلي و تسريح العمال [1]. و تكاد تجمع نظم التأمين على البطالة على ضرورة توافر شروط معينة للانتفاع بمزاياها حيث يحددها المشرع الجزائري في أولا أن يكون العامل منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية مقدرة بـ ثلاثة 3 سنوات على الأقل . ثانيا أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي . و ثالثا أن يكون منتسبا لنظام التأمين على البطالة و قد سدد اشتراكاته مند ستة 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل [2]. و يكون المستخدم ملزما بالتصريح بالعمال الأجراء لدى نظام التأمين عن البطالة [3]، تحت طائلة تسليط عقوبات في شكل غرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 1.000 دج ، و 5.000 دج عن عدم تأديته لالتزاماته [4] .

يخضع العمال الذين يشتغلون في قطاع البناء و الري و الأشغال العمومية لنظام التأمين عن البطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي فرض المشرع على رب العمل ضرورة التصريح بالعمال وفق الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاع الأشغال العمومية و الري [5]. حيث عمل المشرع على ضمان الظروف الاقتصادية الصعبة التي قد تطال العامل جراء توقف المؤسسة المستخدمة التي

---

1 عطاء الله بوحميدة ، التسريح لسبب اقتصادي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، الصفحة 246 .

2 أنظر المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

3 أنظر المادة 35 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

4 أنظر المادة 40 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

5 الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ، ويحدد شروط منحه وكيفياته ،الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

تمارس نشاط البناء أو الري أو الأشغال العمومية [1]، عن النشاط بسبب الظروف المناخية الصعبة التي قد تجعل أداء العمل خطيرا على صحة العمال و أمنهم أو مستحيلا نظرا لطبيعة العمل المنجز و تقنيته ,حيث أخضع المشرع المؤسسات العاملة في مشاريع البناء و الري و الأشغال العمومية إلى الالتزام بالمبادر بالتصريح بعمالها في غضون 10 أيام التي تلي بداية نشاطها لدى هيئة الضمان الاجتماعي للتأمين عن البطالة و في حالة المخالفة عرضها لعقوبات في شكل غرامات مالية مقدرة بـ 5.000 دج و تضاف إليها نسبة 2% من المبلغ عن كل شهر تأخير [2] .

المطلب الثاني :اشتراط أداء رب العمل لالتزاماته المالية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي :

يعرف الاشتراك الاجتماعي على أنه مبلغ من المال يدفعه المكلف بصورة دورية يتم تقديره علىأساس نسبة مؤوية محددةسلفا بنص القانون يتم اقتطاعها من الأجر أو المداخيل المحققة[3].

بحيث يعتبر الاشتراك المرتبط بالأجر هو الأكثر استجابة لاعتبارات العدالة الاجتماعية من حيث أنه اشتراك ثابت يجعل المساهمة في نفقات الضمان الاجتماعي متناسب مع موارد العامل الأجير [4]، كأحد السبل العديدة التي تنتهجها دول العالم في تحديد الاشتراكات الاجتماعية ، حيث تعتمد أغلب الدول العربية على نظام الاشتراك على ضوء نسبة مؤوية يتم فيها الاعتماد على الأجر كأساس لحساب معدل دفع الاشتراك الشهري للعامل حيث يكون الاشتراك بهذه الطريقة عبارة عن اقتطاع من المصدر يشرف عليه صاحب العمل بصفته المسئول الأول على تسديد الاشتراكات و هو مصدر أجرة العامل [5]. و هذا الأسلوب هو المنتهج من قبل المشرع الجزائري .كما تؤسس

---

1 أنظر المرسوم التنفيذي رقم 97-47 المؤرخ في 04 فيفري 1997 يحدد قائمة النشاطات المهنية الخاضعة لنظام تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري. الجريدة الرسمية عدد 08 لسنة 1997 .

2 راجع صفحة الانتساب للموقع الرسمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري (كاكوبات) ، www.cacobatph.dz اطلع عليه يوم 2018/04/24 على الساعة 16:35.

3 د.سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، الصفحة 275.

4 حسن عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، الصفحة 173 .

5 **استقر رأي بعض فقهاء الشريعة على عدم جواز اقتطاع الاشتراكات الاجتماعية من أجرة العامل و مداخيل أرباب بالعمل لتمويل نظام الضمان الاجتماعي مستدلين في ذلك بقول الرسول صلى الله عليه و سلم " إياكم و القسامة قال و فما القسامة ؟ قال الشيء يكون بين الناس فينقص منه " و هو يدل على حرمة اقتطاع أي شيء من أموال العاملين أو أرباب العمل جبرا عنهم (سنن أبي داود ج 3 ص 91 ، 3783 حديث ضعيف ضعفه الألباني .ضعيف سنن أبي داود ص 270 . كما ذهبوا إلى أن الاشتراكات التي تأخذ لا تتسم بالشرعية لأنها تأخذ دون رضاهم مما يعد اعتداء على حقوقهم و هي من قبيل الاضرار بالعاملين و رب العمل عندما تقتطع من أموالهم و هذا محرم قطعا لقوله صلى الله عليه و سلم " لا ضرر و لا ضرار " من بين من هم على هذا الرأي . أ، د محمد حسن أبو يحي أستاذ الشريعة الإسلامية**

بعض الدول الأخرى تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أساس نسبة وقوع الخطر المؤمن ضده حيث ينظر إلى درجة تناسب الخطر مع مبلغ الاشتراك [1]، و بالرغم من ذلك تعاني معظم صناديق الضمان الاجتماعي في العالم جراء عدم وجود توازن بين النفقات و الارادات الناجم عن كون التعويضات التي تم صرفها لمستحقيها في غالب الأحيان تكون أكبر من الاشتراكات المحصلة [2]. و عليه سنتطرق في مطلبنا هذا إلى دراسة الإطار القانوني لتحديد التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال كأساس لتقدير قيمة الاشتراك (كفرع أول) قيمة الاشتراكات الواجب دفعها لصناديق الضمان الاجتماعي (كفرع ثاني) .

الفرع الأول : التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال كأساس لتقدير قيمة الاشتراك:

يتم تمويل ميزانية الضمان الاجتماعي بمساهمة مجموعة من المداخيل ذات النسب المتفاوتة ، و تختلف طرق التمويل في الدولة الواحدة باختلاف سياستها الاقتصادية و الاجتماعية ، غير أنه رغم اختلاف المصادر إلا أنها تتحد في هدف واحد هو تأمين الموارد المالية الكافية لتغطية الأداءات التي تلتزم بها اتجاه المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم من تعويضات و معاشات و خدمات صحية و علاجية بالإضافة إلى النفقات الإدارية المترتب عن قيام هيئات الضمان الاجتماعي بالمهام الموكلة إليها . حيث تنص المادة 72 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم " **يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية بما يلي :**

– قسط من اشتراك اجباري على عاتق أصحاب العمل و المستفيدين المذكورين في الفصل الأول من هذا القانون .

–موارد اضافية أخرى طبقا للتشريع المعمول به " [3]. و مهما كانت سبل التمويل التي تتنوع بين الأرباح الناجمة عن الاستثمارات و الهبات و الوصايا و الغرامات التأخيرية المفروضة على أرباب

بجامعة الأردن. راجع د.خالد على سليمان بني أحمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ، سنة 2008 ، دار الحامد للنشر و التوزيع عمان الأردن ، الصفحة 114، 115.

1 د.سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، الصفحة 286.

2 مصطفى فرحاني ، قراءة اقتصادية في الضمان الاجتماعي من خلال بعض المقالات ، سنة 2014 أوريس للطباعة تونس ، الصفحة 29 . أنظر كذلك في نفس الشأن : د.سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق ، الصفحة 270 . و هلال حسين حسن الدلولي المرجع السابق ، الصفحة 60

3 القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983

العمل ، إلا أن دورها يبقى ثانويا مقارنة بالاشتراكات التي يدفعها المكلفون في مجال الضمان الاجتماعي حيث يجمع الخبراء على أنـــــها تشكل نسبة 80 % من مداخيل الضمان الاجتماعي [1].

كما أشرنا سابقا أن الانخراط في الضمان الاجتماعي ليس اختياريا ، و إنما يخضع لإجبارية الانتساب ، سواء بالنسبة للعامل أو لرب العمل ، و إعمالا لمبدأ الإلزامية فقد فرض المشرع على المنتسبين ضرورة مساهمة كل منهم بدفع حصته من الاشتراكات في النظام ، من أجل الاستفادة من الحماية الاجتماعية و الخدمات التأمينية ضد المرض العجز و إصابات العمل و غيرها .

أولا : الأجر كأساس لتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي : حدد المشرع الأساس الذي يتم من خلاله حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يؤديها صاحب العمل و العامل لهيئات الضمان الاجتماعي على الأجر الشهري الذي يتقاضاه المؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا في القطاع الخاص أو العام حيث تنص المادة الأولى من الأمر 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995 المحدد لأساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي " **يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب و نتائج العمل استثناء الأدات ذات الطابع العائلي و التعويضات الممثلة للمصاريف و المنح و التعويضات ذات الطابع الخاص بالإقامة و العزلة**..."[2].

فالأجر الخاضع للاشتراك حسب مفهوم المادة هو مجموعة التعويضات النقدية التي يحصل عليها المؤمن له اجتماعيا مع استثناء بعض المنح و التعويضات . فما يمكن استخلاصه هو أن الأجر حسب مفهوم قانون العمل [3] أوسع و أشمل من مفهوم الأجر في قانون الضمان الاجتماعي باعتبار أن الأول يصف جميع الامتيازات سواء النقدية أو العينية التي يحصل عليها العامل مقابل ما يؤديه من عمل . بينما الأجر حسب قانون الضمان الاجتماعي فيضم جزء من التعويضات التي يحصل عليها العامل و التي تعتبر من مكونات الأجر الأساسية التي تعتمد كأساس لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي أما المنح و التعويضات المستثناة لا تعد من مكونات الأجر الأساسية بل تعد

---

1 د.سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق ، الصفحة 272 .

2 الأمر 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995 المحدد لأساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 05 لسنة 1995.

3 المادة 81 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بنصها " **يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: - الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة. – التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل واو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة . – العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه** " .

تعويضات ذات طابع اجتماعي كالمنح العائلية ، و لهذا السبب تميز العديد من الدول بين الأجر الأساسي و الأجر المتغير و يختلف مفهومها من دولة لأخرى :

الأجر الأساسي الخاضع للاشتراك : تعتمد معظم تشريعات العالم الأجر الأساسي من راتب العامل كأساس لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي ، و يختلف تقدير الأجر الأساسي من نظام لآخر فهنالك بعض الأنظمة التي تضيف المنح المستثناة مثل المنح العائلية و علاوات أخرى للأجر الأساسي ليتم على أساسها حساب مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي [1] . بينما تأخذ غالبية الدول بنظام تحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساس الأجر الأساسي أو الإجمالي الخام الخاضع للاشتراك حيث يظم جميع التعويضات الخاضعة للاشتراك المكونة للأجر الخام كعلاوة المنطقة الجغرافية و علاوة منصب العمل و غيرها مستثنى منه المنح المكونة للأجر المتغير التي تشير إلى ظروف العمل أو الوضعية العائلية للمؤمن له اجتماعيا [2]، حيث يعتبر المشرع الجزائري من بين الدول التي تأخذ بهذا النظام في تحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي من خلال نص المادة الأولى من الأمر المذكور أعلاه مع التأكيد على خضوع التعويض أو العلاوة لاشتراك الضمان الاجتماعي ضمن النصوص التنظيمية المنظمة لكل تعويض على حدى [3] .

ثانيا : التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال :

نصت المادة 14 الفقرة 1 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم على " **يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف الثلاثين يوما التي تلي انتهاء السنة المدنية ، إلى هيئات الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالأجور و الأجراء يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر و كذا مبلغ الاشتراكات**

---

1 يعتمد هذا النظام كل من : الكويت ، السودان ، ماليزيا ، السلفدور ، الفلبين . راجع في هذا الشأن د. عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق الصفحة 45 .

2 تعتمد هذا النظام كل من : فرنسا ، الولايات المتحدة الأمريكية النرويج ، بلجيكا ، بريطانيا ، اسبانيا ، المكسيك ، الرجنتين ، السويد ، موريتانيا ، العراق ، تونس و غيرها ... إلخ . راجع في هذا الشأن د. عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع نفسه الصفحة 46.

3 أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس لنظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة الجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 2010 . أنظر كذلك المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس لنظام التعويضي للعمال المهنيين و سائقوا السيارات و الحجاب الجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 2010 . و كذلك المادة 12 من المرسوم التنفيذي 11-338 المؤرخ في 26 سبتمبر 2011 يؤسس لنظام التعويضي لموظفي الإدارة الإقليمية الجريدة الرسمية عدد 53 لسنة 2011 . أنظر كذلك =المادة 10 من المرسوم التنفيذي 194/13 المؤرخ في 20 جوان2013 المتعلق بالتعويض عن الخطر و العدوى لفائدة مستخدمي المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 2013 .

المستحقة ..." [1] فنص المادة واضح و صريح من حيث ألزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال الذين يشتغلون تحت إشرافه ، سواء في القطاع العام أو الخاص . و ذلك من خلال قوائم مفصلة بحسب الأسماء و المبالغ المستحقة و تحديد مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي لكل عامل ، و هو ما يمكن هيئات الضمان الاجتماعي من المتابعة الدقيقة للمبالغ الخاضعة للاشتراك و تسجيل التغيرات التي تطرأ على وضعية العامل لاسيما حالات التوقف عن النشاط ، إضافة لكونها معيار رقابي يحدد من خلاله التجاوزات التي قد يمارسها أرباب العمل كعدم التصريح بالأجور الحقيقية . و من ناحية أخرى تعتمد هيئات الضمان الاجتماعي التصريح السنوي كأساس تقديري للمداخيل التي يتم تحصيلها و تقدير الفوارق الباقية بدون تحصيل .

و تتم عملية التصريح بالأجور عن طريق ملئ استمارة تسلمها مصالح الضمان الاجتماعي تحمل بيانات تفصيلية لوضعية العامل مع بيان المبالغ المقتطعة من الأجور و نسبتها ، غير انه في إطار عصرنة قطاع الضمان الاجتماعي عملت الوزارة على تسهيل إجراءات التصريح السنوي للأجور و ذلك بالولوج إلى الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية عبر شبكة الانترنت و اختيار خدمة التصريح عن بعد التي تعمل 24 ساعة على 24 و طيلة أيام الأسبوع بصفة مجانية و مؤمنة [2]، أين يقوم المستخدم بإدخال كلمة المرور التي تسلم له من طرف هيئات الضمان الاجتماعي عن طريق رمز شخصي ثم إدخال معلومات المتعلقة بأجور العمال في المكان المخصص لها وتثبيت العملية التي تختتم بالحصول على وثيقة التصريح ممهورة بتوقيع كودي كدليل على تنفيذ الالتزام بالتصريح بصورة قانونية و رسمية .

و يرى الباحث أن آلية التصريح السنوي بالأجور التي فرضها المشرع هي من قبيل الإجراءات الرقابية التي تقتضي الاطلاع على تغيير وضعية العمال بشكل دوري ، و مدة سنة هي فترة طويلة لتسجيل الإحصائيات و تدارك الأخطاء و التجاوزات فنقترح أن يعدل ميعاد التصريح بالأجور إلى ستة 6 أشهر للسداسي الأول ثم الثاني [3] من السنة ، أولا لدواعي محاسبية كون تقدير

---

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] https://teledeclaration.cnas.dz

[3] فرض المشرع البلجيكي التصريح الفصلي بأجور العمال بحيث يباشر رب العمل عملية التصريح خلال الشهر الموالي لكل ثلاثي من السنة المدنية عن طريق الاستمارة الممنوحة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حتى تحترم الشكليات الإدارية اللازمة و نفس الشيء اعتمده المشرع الجزائري خاصة وأن أصل الإدارة الجزائرية هو الإدارة الأوروبية غير أن المشرع البلجيكي جعل من

الميزانية السنوية للسنة المقبلة يكون خلال المداخيل التي تم تحصيلها خلال السداسي الأول و ثانيا تداركا للتجاوزات التي قد ترتكب من طرف أرباب العمل .

الفرع الثاني : قيمة الاشتراكات الواجب دفعها لصناديق الضمان الاجتماعي :

يعد الهدف الأسمى الذي يصبو إليه نظام دفع الاشتراكات هو تحقيق الحماية الاقتصادية للمؤمن له اجتماعيا من خلال إعادة توزيع تلك الاشتراكات على ضوء ما توفره اشتراكات أصحاب الأجور الأعلى قيمة مقارنة مع الاشتراكات التي يدفعها أصحاب الأجور الدنيا ، مما يوفر معاشات أعلى لأصحاب الأجور الدنيا على حساب ما توفره اشتراكات أصحاب الأجور المرتفعة[1]. و لما كانت هذه الاشتراكات هي المورد الأساسي لتمويل أنظمة الضمان الاجتماعي حرص المشرع على وضع آليات لضبط و توجيه تلك المداخيل و جعلها تتناسب وفق التطور الاقتصادي و الاجتماعي بتحين نسبت الاشتراك على امتداد السنوات الماضية من 24 % سنة 1985 إلى 35 % سنة 2011 [2] . و ذلك من أجل ضمان حقوق المؤمن لهم اجتماعيا و تحقيق السلامة المالية لصناديق الضمان الاجتماعي و تجدر الإشارة إلى أن هذه المداخيل لا تخلوا من دعم ميزانية الدولة التي تمولها بجزء من الجباية البترولية و لو كان ضئيلا [3] إلا أنه يعكس سعي الدولة لإيجاد حلول و بدائل من أجل تغطية العجز أمام أزمة الإنفاق المستمر و التخوف من عدم كفاية إيرادات الصناديق [4].

التصريح الذي يقدمه المكلف في مجال الضمان الاجتماعي خلال الثلاثي الثاني من السنة ذو طابع إحصائي تضبط من خلاله قواعد سير النشاطات المهنية لكل من المؤمن له اجتماعيا و رب العمل .

" L'employeur doit dans le mois qui suit chaque trimestre faire parvenir une déclaration a L'ONSS cette déclaration établie le formulaire fournir par L'ONSS le formulaire comprendre un cadre comptable ainsi que des relevé nominatifs du personnel la déclaration pour le deuxième trimestre comprend également des cadre statistique... " Direction général politique social service publique fédéral sécurité social aperçu de la sécurité social en Belgique 4 Emme trimestre2006 N 853/Bruxelles N 01 page 24.

1 د ، محمد البنا ، التأمينات الاجتماعية في مصر إلى أين ؟ ،سنة 2007 ،مؤسسة الطويحي للطباعة و النشر القاهرة ، الصفحة 62.

2 د، عمار فجال، المرجع السابق، الصفحة 143.

3 أ.د ، محمد زيدان ، و أ.د محمد يعقوبي ،فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي ، مداخلة مقدمة في إطار فعاليات الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و آفاق التطور تجارب الدول ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف يومي 03 ، 04 ديسمبر 2012 ، الصفحة 15 .

4 قليل نسيمة ، عقلنة نفقات الضمان الاجتماعي ، مجلة منشورات البحث الحوكمة و الاقتصاد الاجتماعي ، العدد 01 سبتمبر 2015 ، الصفحة 84 .

البند الأول:الاشتراكات المستحقة الدفع لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء:

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي من قبل الديون الممتازة التي تعتبر حالة الوفاء و تفرض على المدينين بها واجب دفع حصصهم في وقتها المحدد [1]. و نظرا لقوة المركز القانوني لرب العمل أو الهيئة المستخدمة مقارنة بمركز العامل الأجير الذي يعد العنصر الضعيف في العلاقة التضامنية خاصة من حيث فرض التزامات التكليف في مجال الضمان الاجتماعي ، استجابة لذلك سن المشرع الجزائري قواعد خاصة بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع مراعاة مركز المكلفين من خلال نص المادة 17 من القانون 83-14 السالف الذكر بنصها " **يقع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل** " [2]. فمن خلال النص يظهر جليا أن المشرع ألقى مسؤولية دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على صاحب العمل وحده بمعنى أنه أبقى على طرف واحد يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي الرجوع عليه في تسديد الاشتراكات هو رب العمل أو الهيئة المستخدمة و في رأينا هو تسهيل من المشرع على هيئات الضمان الاجتماعي لتطبيق إجراءات التحصيل على طرف واحد و مباشر يعرف بملاءته ، مع فتح المجال أمام رب العمل لاقتطاع حصة العامل المستحقة للضمان الاجتماعي عند دفع أجور العمال بحيث لن يكلف ذلك رب العمل أي عناء أو أعباء إضافية كون هذا الاقتطاع سيكون من المصدر و تبرأ بعده ذمة العامل اتجاه رب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي [3].

فالتزام رب العمل هو دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في وقتها المحدد لهيئات الضمان الاجتماعي سواء قام باقتطاع حصة العامل أو لم يقم بذلك فحتى إذا سدد المبلغ الكامل للاشتراكات الذي يحمل حصة رب العمل و حصة العامل فله أن يرجع على العامل وفق القواعد العامة و استرداد المبلغ الإضافي [4].

---

1 أنظر المادة 991 من القانون 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 1975 .

2 القانون 83-14 المؤرخ في 02يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 أنظر المواد 18، 19 ، 20 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

4 د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق الصفحة 92 .

1 **ميعاد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي :** تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي مستحقة الوفاء إما فصليا أو شهريا وفق نص المادة 21 من القانون 83-14 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي حسب الحالة :

أ -**التسديد الفصلي لاشتراكات الضمان الاجتماعي :** تنص المادة 21 مطة 1 من قانون المذكور أعلاه على " **تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لهيئات الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لها إقليميا – في ظرف الثلاثين 30 يوما التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال** ..." [1]. فمتى كان رب العمل يستخدم أقل من 10 عمال تحت إشرافه فهو ملزم بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي عقب انتهاء كل ثلاثي و في حدود ثلاثين 30 يوم من تاريخ انتهاء الثلاثي فنص المادة يخاطب أرباب العمل ذوي المشروعات الصغيرة أو المتوسطة الذين لا يتجاوز عدد العمال فيها 10 فيكون بوسعهم تسديد مستحقاتهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي بعد مرور 3 اشهر و على خلاف التسهيلات التي يستفيد منها هؤلاء بعنوان الضرائب فيما يخص الإعفاءات فان طبيعة اشتراكات الضمان الاجتماعي تقتضي الوفاء بحقوق العمال المؤمن لهم اجتماعيا فلا يمكن إعفائهم من تسديدها حيث تقتصر التسهيلات على تخفيض نسبة رب العمل فقط مثل ما هو مطبق على أرباب العمل الذين يشغلون عمالا معوقين . فإلزامية دفع الاشتراكات في موعدها هي حتمية لا رجعة فيها كونها المصدر الرئيسي لتمويل ميزانية هيئات الضمان الاجتماعي لأن تسديد اشتراك مؤمن له اجتماعيا واحدة يشمل تغطية أكبر قدر من ذوي الحقوق [2].

ب- التسديد الشهري لاشتراكات الضمان الاجتماعي : نصت الفقرة الثانية من المادة 21 من القانون 83-14 السالف الذكر على أنه يلتزم رب العمل الذي يستخدم أكثر من 9 عمال بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي في ظرف الثلاثين 30 يوما الموالية لمرور كل شهر فنظرا للعدد الكبير للعمال الذي غلبا ما نجده في المؤسسات أو المشروعات ذات رؤوس الأموال الكبرى في القطاع الخاص أو الهيئات العمومية التي لا يتصور أن يقل عدد عمالها عن 10 ، حيث تظم كتلة

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] **" ...L'année 2017 est une des année les plus difficile qu'a vécu notre pays au vu des mutation économique de ces dernières année qui ont impacte l'ensemble des secteurs y compris la sécurité social de parles difficultés rencontres par la CNR .la CNAS contribué a la pris en charge du déficité de la CNR dans le cadre de la solidarité inter caisse ..."** Dr rezzig Kamel les système de la sécurité social face a la conjoncture actuelle analyse économique page 12 publication de Ensemble trouvons les solution premiers assise du recouvrement de le CNAS a centre familial Ben Aknoun Alger le 20 et 21 décembre 2017 .

أجور لا تحتمل التأخير ، و غلبا ما تعتمد المؤسسات الخاصة في هذه الحالة نظام محاسبي لتنظيم ميزانيتها من إيرادات و نفقات . فيكون أمام رب العمل مهلة 30 يوم من تاريخ انقضاء الشهر لتسديد مستحقات الضمان الاجتماعي .

و في جميع الحالات نص المشرع على أنه في حالة توقف المؤسسة عن النشاط فان ديونها المتعلقة بعدم دفعه مستحقات الضمان الاجتماعي تصبح حالة الأداء حيث حددت المادة 24 مكرر آجال استحقاقها بـ 10 أيام و تسري تلك الآجال على جميع حالات التوقف عن النشاط حتى في حالة الإفلاس [1]. هذا و يمنح قانون الضمان الاجتماعي للعمال الذين لا يمكنهم إثبات فترات عملهم لدى الهيئة المستخدمة أو رب العمل المقصر في التزاماته بالتصريح بالانتساب أو بالتصريح بالأجور و دفع الاشتراكات بإثباتها بشتى طرق الإثبات عن طريق مطالبة قضائية و دون إغفال التعويض عن الأضرار التي لحقت بالعامل جراء التقصير .

2 نسبة الاشتراكات التي يجب دفعها للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : كما اشرنا سابقا فإن فرض الاشتراكات و تحصيلها لا يتم إلا بنص قانوني و أشرنا كذلك إلى أنه يتم حساب الاشتراكات على أساس نسبة مؤوية تحددها قوانين الضمان الاجتماعي أو النصوص المكملة لها و عليه تضمن نص المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم بنصها " **تحدد النسبة الإجمالية للاشتراكات المخصص لتمويل اداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التقاعد و التقاعد المسبق ، و التأمين عن البطالة)بـ 34,50 % ابتداء من أول يناير 1999**"[2]. فمن خلال النص تتحدد نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي الإجمالية التي يجب الوفاء بها للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بـ 34,50 % [3]، من كتلة أجور العمال المصرح بهم لدى هذه الأخيرة بحيث تشمل هذه النسبة تغطية خدمات الضمان الاجتماعي المتمثلة في نفقات التأمينات الاجتماعية ، تأمين

---

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 المرسوم التشريعي رقم 94 -12 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

3 حددت نسبت اشتراكات الضمان الاجتماعي سنة 1994 بـ 31,50% عقب صدور المرسوم التشريعي 12/94 السالف الذكر . ثم عدلت النسبة 31, 50 % على أن يتم رفعها بنصف نقطة كل سنة لمدة 3 سنوات بموجب الأمر 15/96 المؤرخ في 03يوليو 1996 الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1996، إلى غاية صدور القانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 الذي حددها بـ 34, 50 % إلى غاية يومنا هذا.

حوادث العمل و الأمراض المهنية ، قسط خاص بالتقاعد و التقاعد المسبق و قسط خاص بالتأمين عن البطالة . هذا و قد أضاف المشرع الجزائري نسبة 0,5 % للنسبة الإجمالية مخصصة لدعم المساعدات المقدمة للموظفين بعنوان ترقية السكن الاجتماعي التي يوفرها الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ، يتم صرف هذه النسبة للصندوق من ميزانية التسيير لكل هيئة مستخدمة عمومية على أساس كتلة الأجور ، و بذلك تصبح النسبة الإجمالية لاشتراكات الضمان الاجتماعي هي 35 % ، يتم دفعها من قبل رب العمل إلى هيئات الضمان الاجتماعي .

كما أشار المرسوم التشريعي السالف الذكر إلى أنه يتم تحديد توزيع نسبة الاشتراكات عن طريق التنظيم ، و فعلا اصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06جويلية1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم[1]. حيث تحدد المادة الأولى وفق التعديل الذي دخل حيز التنفيذ في 01 أكتوبر2006 بأنه يتم التوزيع على النحو الآتي :

_ 25 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم (11,5% **التأمينات الاجتماعية.** 1,25% **حوادث العمل و الأمراض المهنية** ، 11% **التقاعد** ،1% **التأمين عن البطالة** ،0,25% **التقاعد المسبق**)

_ 09% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المؤمن له اجتماعيا (1,50% **التأمينات الاجتماعية.** 6,75% **التقاعد** ، 0,5% **التأمين عن البطالة** ، 0,25% **التقاعد المسبق)**

_ 0,5% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية[2] .

هذا و تتغير نسبة اشتراك كل من صاحب العمل و العامل الأجير عن الأصل العام المبين في الجدول أعلاه بحسب الحالة و النصوص التشريعية التي تنظمها لاسيما حالات الفئات الخاصة

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 94 -187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

2 أنظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015 المعدل و المتمم ، للمـرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 2015

- أنظر كذلك في هذا الشأن :بن سعد كريمة ،واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر ،مجلة الاقتصاد و التنمية مخبر التنمية المحلية المستدامة جامعة المدية ، العدد 04 جوان 2015 ، الصفحة 15 .
- سماتي الطيب منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل مرجع سابق الصفحة 83.
- الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي www.Mtess.gov.dz اطلع عليه في 2018/05/07 على الساعة 9:34.

و المحرومين وفق ما سبق توضيحه في المبحث الأول من هذه الدراسة . كما يستفيد أرباب العمل من تخفيضات في نسبت الاشتراك في الضمان الاجتماعي بعنوان حصة صاحب العمل إلى غاية 50 % من النسبة المحددة في الجدول متى قام بتشغيل عمال أجراء معوقين سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص بشرط أن يتوفر العامل المعوق على بطاقة تثبت إعاقته بحيث تتحمل ميزانية الدولة الفارق في المبلغ المستحق للضمان الاجتماعي و الناتج عن تخفيض حصة صاحب العمل ، و يتم تسديد هذا الفارق من قبل خزينة الدولة لهيئات الضمان الاجتماعي كل 6 أشهر على أساس جدول إثبات تعده مصالح الضمان الاجتماعي و تضبطه وفق التصريحات بالاشتراكات التي يقدمها أرباب العمل [1].

البند الثاني : أساس و قيمة الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء :

تعتبر الاشتراكات هي المصدر الرئيسي للتمويل يتحمل عبئ الوفاء بها المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي باعتبارهم مساهمين في التضامن الإجباري الذي تدعمه الدولة من خلال ميزانيتها من أجل مواجهة المخاطر الاجتماعية و ضمان للمؤمن لهم اجتماعيا الاستفادة من خدماتها التي لا تقبل التأخير ، الأمر الذي جعل من دفع تلك الاشتراكات التزام ضروري لا يمكن التنازل عنه و إنما ينشأ دينا في ذمة المكلفين مما جعل المشرع يتصدى للمخالفين بالطرق القانونية لتحصيل تلك الديون و فرض العقوبات متى دعت الضرورة لذلك . و عليه سنتطرق في البند الأول إلى تحديد أساس تقدير الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ثم الاشتراكات المستحقة الدفع لصناديق التأمين عن البطالة في البند الثاني .

أولا: تحديد أساس تقدير الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء :

نتناول في هذا البند قواعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء بالنسبة للمكلفين الذين يمارسون نشاطا مهنيا حرا و لحسابهم الخاص بصفتهم ملتزمين بصورة مباشرة اتجاه الصندوق سواء استخدموا عمالا أو لم يستخدموا و عليه نصت المادة 22 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على " **تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للأشخاص غير الأجراء**

[1] أنظر المواد 2 و ما يليها من المرسوم التنفيذي 97-425 المؤرخ في 1997/11/01 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 27/95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين.ح ر عدد 75 لسنة 1997 .

محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر وفق الشروط المحددة عن طريق التنظيم "[1] . يؤسس نص المادة لالتزام قانوني في ذمة العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا مهنيا لحسابهم الخاص يفرض عليهم ضرورة تسديد اشتراكاتهم الاجتماعية في آجالها القانونية المحددة بسنة مدنية و تمدد آجال التصفية إلى غاية 6 أشهر الأولى من السنة التي تلي تاريخ الاستحقاق .

ترتكز اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا حرا لحسابهم الخاص على أساس التصريح السنوي بالمداخيل الذي يتم وفق الإجراءات التي سبق الإشارة إليها، عن طريق ملئ استمارة التصريح و إمضائها من طرف المكلف و تحت مسؤوليته و في كثير من الأحيان تطالب هيئات الضمان الاجتماعي المكلفين باستصدار وثيقة إثبات المداخيل السنوية الخاضع للضريبة مؤشرة من قبل مديرية الضرائب المختصة إقليميا و إرفاقها بالتصريح و اعتبارها بمثابة التصريح الحقيقي بالمداخيل ، ثم اعتمادها كأساس في حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة الدفع . و في جميع الحالات يجب ألا يقل أساس تقدير الاشتراك عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون المقدر بـ 216.000دج كحد أدنى لرقم الأعمال السنوي ، و ألا يتجاوز أساس تقدير الاشتراك الحد الأقصى المقدر بـ 20 مرة المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون أي 4.320.000دج كحد أقصى لرقم الأعمال السنوي [2].
و في حالة تخلف المكلف عن آجال التصريح بأساس الاشتراكات المحددة قانونا بـ 31 يناير من السنة المعنية يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تبادر بتقدير هذه الاشتراكات على أساس رقم الأعمال المصرح به في السنة السابقة كما يمكنها أن تعتمد على أي عنصر تصريحي قد يقدمه العامل غير الأجير . أما بالنسبة للمنتسبين الجدد للصندوق فيتم تحديد أساس دفع اشتراكاتهم وفق المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون أي الحد الأدنى لأساس الاشتراكات [3].

ثانيا :الاشتراكات المستحقة الدفع لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء :

تحدد نسبت الاشتراك في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال غير الأجراء بـ 15 % من المبلغ السنوي للمداخيل المحددة لأساس هذه الاشتراكات بحيث توزع هذه النسبة بمعدل 7,5%

1 القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015 .

3 أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015.

موجهة لتمويل أداءات التأمينات الاجتماعية من تأمين عن المرض ، الأمومة ، العجز، و الوفاة أما النصف الثاني 7,5 % المتبقي فيوجه لتمويل نظام تقاعد العمال غير الأجراء و معاشاتهم .

و عليه إذا حقق المكلف غير الأجير رقم أعمال أقل أو يساوي المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون يكون مبلغ الاشتراك المستحق الدفع هو المبلغ الأدنى للاشتراك الذي يحدده الحد الأدنى لأساس الاشتراك المقدر بـ 32.400.00 دج سنويا ، الناجم عن حاصل ضرب المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون المقدر بـ 216.000.00 دج في نسبة 15 % .

أما إذا تجاوز رقم الأعمال المحقق خلال السنة الحد الأدنى لأساس الاشتراك يتم حساب مبلغ الاشتراك على أساس مبلغ رقم الأعمال المحقق خلال السنة في نسبة 15 % بنفس الطريقة .

كما نص المشرع من خلال المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص ، على أنه يجب ألا يتجاوز المبلغ السنوي للاشتراكات المدفوعة عشرين مرة المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون أي الحد الأقصى لأساس تقدير الاشتراكات مهما كان رقم الأعمال المحقق خلال السنة . بحيث يقدر المبلغ الأقصى للاشتراك في الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بـ 648.000.00 دج سنويا و الناتج عن حاصل ضرب مبلغ 4.320.000.00 دج في نسبة 15 % [1].

تكون هذه المبالغ مستحقة الوفاء ابتداء من أول يناير من كل سنة و يتم دفعها قبل حلول 30جوان من نفس السنة أي خلال السداسي الأول من السنة المدنية . أما بالنسبة لاشتراكات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذين يمارسون نشاطا فلاحيا فتكون مستحقة الدفع قبل حلول أول أكتوبر من كل سنة مدنية ، أما بالنسبة للمنتسبين الجدد فتكون الاشتراكات مستحقة يوم الانتساب على اساس سنوات النشاط التي لم يكن منتسبا فيها على أن يتم تسديد تلك الاشتراكات خلال 30 يوم الموالية لتاريخ الانتساب ، مع تمكين المنتسبين الجدد من إعداد جداول تسديد الديون العالقة يتم من خلالها تسهيل تسوية وضعية المكلف غير الأجير اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي [2]. كما خص المشرع الجزائري المربيين المتنقلين في ولايات الجنوب الذين يمارسون نشاطهم لحسابهم الخاص أن يستفيدوا من نظام جداول تسديد الديون على امتداد 12 شهر مع تسخير شباك متنقل

1 الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء، www.casnos.com.dz/cotisations، اطلع عيه يوم 2018/05/24 على الساعة 16:49.

2 أنظر المواد 15، 16 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015.

جواري في الولايات المعنية لتمكين هذه الفئة من المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من تسديد مستحقاتهم و من تم الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي [1].

البند الثالث : الاشتراكات المستحقة الدفع لصناديق التأمين عن البطالة :

يعد التأمين عن البطالة كغيره من الأخطار الاجتماعية الأخرى التي تغطيها قوانين الضمان الاجتماعي و التي ترتكز كغيرها من الأداءات على أساس التمويل عن طريق اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يلتزم المكلفون بالوفاء بها في مواعيدها القانونية حتى يستفيد المؤمن لهم اجتماعيا من المزايا التي يمنحها التأمين عن البطالة بمختلف أنواعها سواء المؤقتة تلك الناجمة عن سوء الأحوال الجوية أو طويلة الأمد التي تنجم عن إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية .

أولا : الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

يؤسس الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري [2]، لنظام تأميني عن البطالة المؤقتة التي قد تنجم عن سوء الأحوال الجوية التي تطال المؤسسات العاملة في ميدان البناء و الري و الأشغال العمومية . حيث ينشأ التزام في ذمة أرباب العمل الذين يزاولون نشاطهم في إحدى هذه المجالات و يشغلون عمالا أجراء أن يقوموا بتسديد اشتراكاتهم في نظام البطالة و التي تغطى من خلالها النفقات المترتبة عن تحقق خطر البطالة من جراء سوء الأحوال الجوية و التعويض عليه [3]. يتم حساب هذه الاشتراكات على أساس وعاء التصريح بالاشتراكات لدى هيئات الضمان الاجتماعي التي تحدد من خلال كتلة أجور العمال [4] مثل ما سبق الإشارة إليه في العنصر المتعلق بالاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء . بحيث تخضع اشتراكات الضمان الاجتماعي بعنوان البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية فيما يخص مواعيد

1 القرار المؤرخ في 22 أكتوبر 2016 المحدد لجدول تسديد الاشتراكات السنوية للمربيين المتنقلين لولايات الجنوب الذين يمارسون الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 2017 .

2 الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

3 راجع الموقع الرسمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء و الأشغال العمومية و الري www.cacobath.dz اطلع عليه يوم 2018/05/25 على الساعة 15:48 .

4 أنظر المادة 13 من الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

استحقاقها للأحكام الواردة في الباب الخامس المعنون بدفع الاشتراكات من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر . و تحدد نسبة الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق بـ12,21 % تحسب على أساس وعاء الاشتراكات المصرح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء أما بالنسبة لتحديد نسبة الاشتراك الواجب تسديدها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية فهي 0,75 %موزعة على نسبة 0,375 % يتحملها رب العمل و نسبة 0,375 % يتحملها العامل [1]. و في إطار تسهيل عملية تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لدى الصندوق من خلال آليات عصرنة قطاع الضمان الاجتماعي بصفة عامة و صندوق التأمين عن البطالة المؤقتة (كاكوبات) على وجه الخصوص[2] تم استحداث بطاقات الربط مابين البنوك التي تبرئ ذمة المكلف و تختصر الوقت و الجهد بتسديد القيمة المراد دفعها بطريقة آلية في حساب الصندوق [3]، كآلية تساهم في تحسين الخدمات و إعطاء الفعالية في الوفاء بالالتزامات القانونية للمكلفين .

ثانيا : الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

نظم المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في المؤرخ في 26 ماي1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، وضعية العمال الأجراء الذين يتعرضون لخطر البطالة من خلال نصت المادة الثانية منه " **تطبق أحكام المرسوم التشريعي على الأجراء المنتميين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم . يمكن توسيع أحكام هذا المرسوم**

---

1 أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-46 المؤرخ في 1997/02/24 المحدد لنسبة الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية و الري الجريدة الرسمية عدد 08 لسنة 1997 .

2- 1999 Lancement de l'application de gestion des prestation congé payes à travers les certificats bleus.

- 2002 Introduction de la DAS sur papier en remplacement des certificats bleus acquisition d'un site web statistique

- 2005 Déploiement d'un internet au niveau de la caisse via des liaisons satellitaires VSAT

- 2008 lancement de la réception des déclarations des salaires et salaries DAS via un support numérique en remplacement du support papier sur site web dynamique.

- 2010 Lancement d'un nouveau mode de transmission des DAC par voie électronique.

- 2013 lancements de la télé déclaration via portail TASRIHATCOM sue tout le territoire national.

- 2015 lancement de la télé déclaration du chômage intempéries via portail TASRIHATCOM.= - 2016 Adoptassions du portail TASRIHATCOM a la technologie mobile.

ACTU CACOBATPH revue semestrielle éditée par la CACOBATPH N 01 du juillet 2016 page N17

3 CIB Cartes interbancaires

التشريعي للأجراء المنتميين لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية "[1] قرر المشرع الجزائري الحماية القانونية للعمال الأجراء من خطر فقدان عملهم جراء مباشرة رب العمل لإجراءات التسريح لسبب أو لعدة أسباب لا علاقة لها بشخص العامل و إنما مردها هو إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو إحداث تعديلات جوهرية في عقد العمل قد تؤدي لإنهائه جراء مشاكل اقتصادية ، فيشمل المرسوم السالف الذكر تغطية خطر البطالة طويلة الأمد الناجمة عن أسباب اقتصادية بحيث يستثنى من مجال تطبيقها العمال الذين انقطعوا عن مزاولة نشاطهم بسبب سوء الأحوال الجوية أو لسبب عجز أو حادث أو الأجراء الذين بلغوا السن القانوني الذي يخولهم الحق في التقاعد .

بحيث ألزم المشرع مستخدمي جميع قطاعات النشاط الاقتصادي بما في ذلك الدولة أن تباشر ابتداء من الشهر الأول الذي يلي نشر المرسوم السالف الذكر في الجريدة الرسمية دفع اشتراكات تمويل التأمين عن البطالة كجزء من اشتراكات الضمان الاجتماعي بحيث تحمل تلك الاشتراكات حصة صاحب العمل و حصة العامل الأجير ، بحيث يتم حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي بعنوان التأمين عن البطالة حصة صاحب بنسبة 15 % [2]، يتم حسابها على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل أجير معني ، موزعة بين 8% ،موجهة للتأمينات الاجتماعية ، 6% موجهة للتقاعد و 1% ، موجهة للتقاعد المسبق[3] . أما حصة العامل الأجير في اشتراكات التأمين عن البطالة هي نسبة 0،5 % وفق ما نص عليه المرسوم التنفيذي 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لتوزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [4]. يتم تحصيلها وفق الإجراءات المقرر قانونا .

1 المرسوم التشريعي رقم 94 -11 المؤرخ في المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

2 أنظر المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94 -11 المؤرخ في المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

3 قرار مؤرخ في 26 سبتمبر 1995 يتضمن توزيع الاشتراكات المستحقة لحساب التقاعد المسبق و التأمين عن البطالة الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1996.

4 المرسوم التنفيذي رقم 94 -187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

الفصل الثانـي :
نطاق الحماية من حيث الأخطار المضمونـة

الفصل الثاني : نطاق الحماية من حيث الأخطار المضمونة :

يعمل نظام الضمان الاجتماعي على مواجهة الأخطار الاجتماعية المختلفة التي تطال حياة الطبقة العاملة من أفراد المجتمع ، و تكمن الوظيفة الأساسية لهذا النظام في درء تلك الأخطار و جبر أضرارها . لذلك تجمع أغلب التشريعات في العالم على أن مجال الحماية الذي ينحصر فيه دور هيئات الضمان الاجتماعي هو الأخطار الاجتماعية لا غير. فالأساس الذي تقوم عليه هذه الحماية يكمن في معنى الخطر في حد ذاته ، حيث يعرف الخطر الاجتماعي على أنه كل ما يمكن أن يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد فهو ما يشكل مساسا بذمة الفرد المالية سواء كان ذلك بإنقاص الدخل أو زيادة تكاليف الحياة و جعلها مرهقة [1]. حيث أجمعت أغلب الدول العربية ، و الغربية على أن الحماية القانونية ، التي تمنحها الدولة لأفراد المجتمع ، ضد الخطر الاجتماعي تشمل الضمانات الصحية في حالة تعرض المؤمن له اجتماعيا لأحد الأخطار الاجتماعية [2]. حيث قامت هذه الدول بإنشاء صناديق تديرها الدولة لتتكفل بتغطية الخسائر المادية بمنحهم امتيازات عينية ، و أخرى نقدية تقرر من خلالها الحماية للأفراد الذين قد يتعرضون لأحد تلك الأخطار من خلال جبر الأضرار التي تصيبهم ، في مقابل تسديد اشتراكات شهرية ضمن نظام تأميني اجباري ذو طابع اجتماعي تكافلي ، تحل فيه صناديق الضمان الاجتماعي محل المؤمن لهم اجتماعيا لتسديد مستحقاتهم من أجل ضمان الحماية لجميع المشتركين الذين تحتويهم مظلة الضمان الاجتماعي . و هو النهج الذي سلكه المشرع الجزائري في سنه لترسانة من القوانين تضمن التكفل بالأخطار السالفة الذكر . و عليه سنتطرق لدراسة كل خطر على حدى بداية بالتأمينات الاجتماعية كمبحث أول ، حوادث العمل و الأمراض المهنية مبحث ثاني ، التقاعد مبحث ثالث ثم البطالة مبحث رابع.

المبحث الأول : ضمان التأمينات الاجتماعية :

كثير من الأحيان يستعمل مصطلح التأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي للدلالة على مقصد واحد كمرادفين لمعنى التكافل الاجتماعي غير أنه للتوضيح يعتبر اصطلاح الضمان

[1] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق الصفحة 22 .

[2] Hyam Malla

[2] Hyam Mallat , La Sécurité Sociale et les assurances sociales dans les pays arabes –Afrique du nord –Moyen-Orient , année 1999, édition Bruylant et Delta Page du 37 a 119 . **voir aussi** Dominique Grandgullot , Op Cit , page du 69 a 159

الاجتماعي أشمل و أكثر اتساعا من حيث تعريفه بأنه " **التزام الدولة بان تضمن لكل مواطن فيها حق العيش الكريم إذا حال الفقر أو المرض أو الشيخوخة بينه و بين كسب رزقه** " [1] . أو كما عرفه الدكتور عدنان عابد و الدكتور يوسف إلياس على أنه مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمان الاجتماعي

أما التأمينات الاجتماعية فيقصد بها ذلك النظام الاجباري للتأمين ضد المخاطر الاجتماعية [2] ، أو أنها تشريع الزامي تصدره الدولة لحماية العاملين من مخاطر اجتماعية محددة ، و ذلك بتمكينهم من كافة المزايا النقدية ، و العينية ، لهم و لأفراد أسرهم ، و التي يتم تمويلها عن طريق الاشتراكات[3]. فهما بذلك ليس مترادفان لأن التأمينات الاجتماعية ما هي إلا إحدى الوسائل القانونية العديدة التي يضمنها الضمان الاجتماعي لتحقيق الأمن الاجتماعي . و عليه قد نص المشرع الجزائري من خلال نص المادة الثانية 02 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، بنصها :

" **تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض ، الولادة ، العجز ، الوفاة** " [4]. و عليه يكون المشرع الجزائري بذلك قد عدد الأخطار الاجتماعية التي يضمنها قانون التأمينات الاجتماعية في أربعة أخطار مذكورة على سبيل الحصر لا المثال . ليكون بذلك قد حددها تحديدا دقيقا مع تدقيق المصطلحات . و عليه سنتطرق في مبحثنا هذا لدراسة الأخطار الاجتماعية للتأمينات الاجتماعية التي تشمل التأمين على المرض (مطلب أول) التأمين على الولادة (المطلب الثاني) التأمين على العجز (المطلب الثالث) التأمين على الوفاة (المطلب الرابع) .

المطلب الأول : التأمين على المرض :

يعتبر المرض من بين أهم الأخطار الاجتماعية التي تصيب جسم الانسان لذلك قرر لها المشرع الحماية القانونية . حيث عمل على تأمين نوعين من الأمراض شملت الأمراض المهنية التي تطرأ بسبب ممارسة نشاط مهني نتيجة لتوفر بيئة عمل معينة ، أو نتيجة استعمال مواد مضرة

1 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق، الصفحة 47 .

2 د. عابد يوسف و د. يوسف إلياس ، المرجع السابق ، الصفحة 33.

[3] سماتي الطيب ، المرجع نفسه ، الصفحة 45 . و **راجع كذلك في هذا الشأن** د. عبد اللطيف محمود آل محمود ، التأمينات الاجتماعية في ضوء الشريعة الاسلامية ، الطبعة الأولى سنة 1994 دار النفائس للطباعة و النشر بيروت لبنان الصفحة 59.

[4] المادة 02 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

بصحة الانسان [1] . و هذا النوع من الأمراض استحدث لتغطيته نظام قانوني خاص صاغه المشرع ضمن القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم[2]. أما النوع الثاني أو حالات المرض العادية التي لا تجد مصدر لها في محيط النشاط المهني بل هي مرتبطة بالتكوين الفسيولوجي للإنسان [3] . فتخرج عن نطاق القانون السالف الذكر و يتم تغطيتها وفق القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [4]، اضافة إلى أن القواعد المقرر للحماية الصحية للمؤمن له اجتماعيا التي تضمنها قوانين الضمان الاجتماعي تكملها القواعد المقررة لحماية صحة المواطن و ترقيتها وفق القانون رقم 18-11 المؤرخ في 02 جويلية 2018 المتعلق بالصحة [5]. و عليه سنفصل في مطلبنا هذا في المقصود بالتأمين على المرض (فرع أول) ثم الأداءات التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا (فرع ثاني) .

الفرع الأول : المقصود من التأمين على المرض :

إن ما يعنيه التأمين ضد خطر المرض هو ضمان دخل بديل للمؤمن له اجتماعيا الذي أصيب باعتلال في جسمه أدى إلى عجزه عن العمل لمدة زمنية معينة نتج عنه انقطاع كسبه و بقائه دون دخل . حيث تضمن له الدولة من خلال التأمن على المرض الحماية و المساعدة على الحفاظ على مستوى معيشي مناسب من خلال التكفل بمصاريفه العلاجية له و لصالح ذوي حقوقه طيلة فترة مرضه ، ناهيك عن تعويض مصاريف الأدوية و المنتجات الصيدلانية الموصوفة من قبل الطبيب المعالج . هذا و يتم صرف التعويض عن المرض طيلة أيام العجز بنسبة 80 % كفرق بينها و بين دخله في أيام العمل العادية حيث تشمل العطل الأسبوعية و الأعياد و غيرها من العطل القانونية ، بشرط عدم الجمع بين التعويضات اليومية عن المرض و الأجر لأنه لا يستحق إلا إذا انقطع أجر المؤمن له اجتماعيا [6].

---

1 منصف الكشو ، المرجع السابق ، الصفحة 252 .

[2] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[3] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 74 .

[4] القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

5 القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2018/07/02 المتعلق بالصحة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2018 .

6 حسن عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، الصفحة 431 .

البند الأول : تعريف المرض :

لم يورد المشرع الجزائري تعريفا محددا للمرض و حسن فعل، حيث فتح المجال أمام الاجتهادات الفقهية للإحاطة بمعنى المرض باعتباره مصطلح متداول في الأوساط العلمية أكثر منه في مجال الدراسات القانونية ، و عليه لا يوجد تعريف محدد و دقيق للمرض لاختلاف وجهات النظر إليه ، و بصفة عامة يعرف على أنه " **حالة غير طبيعية تصيب جسم الانسان و العقل البشري محدثة تأثير فيه أو ضعف في الوظائف** "[1]. و يعرف كذلك على أنه "**حالة تغير الوظيفة أو الشكل لعضو ما ينتج عنه عدم قدرة الفرد على القيام بأعماله اليومية الاعتيادية و يكون الشفاء منه صعبا دون تلقي العلاج المناسب** "[2]. من خلال التعريفين السابقين يظهر لنا بوضوح اتجاه النظرة العلمية العضوية التي يبرز من خلالها أسباب وقوع المرض دون التطرق إلى حد كبير إلى النتائج التي قد يسببها ، و كيفية التكفل به من قبل قوانين الضمان الاجتماعي ، خاصة و أنه من أهم الأخطار الاجتماعية التي تهدد الحياة اليومية للمؤمن له اجتماعيا .

و لعلى من أهم التعريفات القانونية للمرض ما ذهب إليه المشرع العراقي في تعريف المرض على أنه الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله ، و لا يكون ناشئا عن حادث عمل أو مرض مهني و يتم تحديده عن طريق الخبرة الطبية [3]. فمن خلال هذا التعريف يمكن أن نستخلص أن المرض المعوض عنه من قبل هيئات الضمان الاجتماعي هو المانع من مزاولة العمل ، حيث أنه لا تشمل التغطية الاجتماعية الأمراض التي لا تحول دون مزاولة النشاط المهني بل تقتصر الحماية في هذه الحالة في تعويض الوصفة الطبية التي تظم قائمة الأدوية الموصوفة للعلاج و مصاريف التشخيص ، كما أن المرض الناشئ عن حادث عمل أو مرض مهني لا تشمله تغطية التأمين على المرض وفق قانون التأمينات الاجتماعية بل يخضع لقانون حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و اضافة لذلك يجب إثبات المرض عن طريق خبرة طبية ضمن شهادة طبية معدة وفق الأشكال القانونية لمزاولة مهنة الطب .

---

[1] سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ، الصفحة 75 .

[2] د . عمر أكريم عبد النبي ، البيئة الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و علاقتها بالأمراض و توطنها في المناطق الريفية ، مقال منشور في مجلة جامعة بنغازي العلمية ، العدد الثالث و الرابع ، لسنة 2011 منشورات جامعة بنغازي ، الصفحة 19 .

[3] د.عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق ، الصفحة 86 .

البند الثاني : شروط استحقاق مزايا التأمين على المرض :

حتى يستحق المؤمن له اجتماعيا و دوي حقوقه آداءات التأمين على المرض لابد من توافر شروط قانونية لصرف التعويضات اللازمة و الاستفادة من الخدمات الصحية المختلفة . فبعد ثبوت صفة المؤمن له اجتماعيا وفق الأشكال التي فصلنا فيها في المبحث الأول من الفصل الأول من هذا الباب و فق الأحكام التي أوردتها نصوص المواد من 03 إلى 6 مكرر 01 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، يستلزم استحقاق التعويضات توافر ما يلي :

أولا : تشخيص المرض من قبل طبيب أو شخص مؤهل و وصف العلاج :

تنص المادة 10 من القانون 83-11 السالف الذكر على مايلي:" **لا يمكن منح الأداءات إلا إذا تم وصف العلاجات من طرف طبيب أو من طرف كل شخص مؤهل لهذا الغرض طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به**"[1] .

1. **تشخيص حالة المريض من قبل طبيب أو شخص مؤهل قانونا :** إن أول الحقوق التي يتمتع بها المؤمن له المريض هو حرية اختيار طبيبه و الجهة المقدمة للعلاج ، كما أن للطبيب أحقية رفض تقديم العلاج لأسباب شخصية باستثناء حالات الاستعجال [2] ، فمتى اتفق الطرفان فيتم عقد العلاج . و لقد أكد المشرع الجزائري على أن حق المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه في الحصول على مزايا التأمين عن المرض معلق على تشخيص حالة المريض من قبل طبيب معتمد أو كل شخص مؤهل لذلك بصفة قانونية ، و الأشخاص المؤهلين قانونا هم مهنيو الصحة الذين يزاولون مهنة الطب من أطباء و جراحي الأسنان و مساعديهم سواء كانوا في القطاع العمومي أو لحسابهم الخاص[3]. مثل ما حددته قوانين الصحة و أخلاقيات مهنة الطب و قواعد ممارستها[1] .

---

[1] القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] المواد 09 و 42 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب ، الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 .

[3] **المادة 165 من القانون رقم** 18-11 المؤرخ في 2018/07/02 المتعلق بالصحة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2018 . بنصها " **يقصد بمهني الصحة في مفهوم هذا القانون كل شخص ممارس و تابع لهيكل أو مؤسسة للصحة يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية أو يساعد فيها أو يساهم في انجازها . و يعتبر كذلك مهنيي الصحة المستخدمون التابعون للمصالح الخارجية الذين يقومون بمهام تقنية و تحقيقات وبائية و مهام المراقبة و التفتيش ، تحدد مدونة مهن الصحة عن طريق التنظيم** ".

2. **انشاء وصفة العلاج** : من خلال نص المادة 10 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالفة الذكر ، نص المشرع من خلالها على ضرورة وصف العلاج من قبل الطبيب المعالج تحت طائلة فقدان الأداءات المتعلقة بالتأمين على المرض . فوصفة العلاج هي الوثيقة التي يحررها الطبيب و يصف فيها العلاج الضروري لحالة المريض و عادة ما تكون الوصفة هي الحد الفاصل بين التشخيص و العلاج و تعكس رأي الطبيب في الأمرين ، بالإضافة لكونها وثيقة خطيرة قد تثير مسؤولية كل من الطبيب والصيدلي[2].

حيث تتضمن الوصفة الطبية المعلومات الشخصية للطبيب القائم بالعلاج ، و رقم هاتفه، و الشهادات و المؤهلات العلمية المعترف بها في ميدان اختصاصه [3]، بالإضافة إلى ختم و توقيع الطبيب الذي يضفي الصفة الرسمية على محتواها . إضافة لتحديد المعلومات الشخصية لطالب العلاج و قائمة الأدوية و المواد الصيدلانية الموصوفة لعلاجه بصورة دقيقة و واضحة تسهل على الصيدلي قراءتها و فهم محتواها [4]. و في جميع الحالات يبقى التزام الطبيب هو بدل العناية اللازمة في اختيار الدواء و العلاج الملائمين لحالة المريض وفق قواعد علمية بغية التوصل إلى شفاء المريض أو التخفيف من حالته [5]. هذا و يتم ارفاق وصفة العلاج بورقة العلاج الطبي أو ورقة علاج الأسنان [6] المعدة وفق النموذج المصرح به من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ليتم

---

[1] المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 . " **يلتزم الطبيب أو جراح الأسنان بمجرد موافقته على أي طلب معالجة بضمان تقديم العلاج لمرضاه يتسم بالإخلاص و التفاني و المطابقة لمعطيات العلم الحديثة و الاستعانة عند الضرورة بالزملاء المختصين و المؤهلين** ".

2 راجع قمراوي عز الدين ، الأنماط الجديدة لتأسيس المسؤولية في المجال الطبي ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه في القانون العام جامعة وهران ، السنة الجامعية 2013/2012 ، الصفحة 204

3 المادة 77 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 .

4 يؤكد الفقيه عبد الرزاق أحمد السنهوري على أن العلاقة التي تجمع بين الطبيب و طالب العلاج هي علاقة عقدية محلها اتفاق بين الطبيب و المريض مؤداها أن يقوم الأول بعلاج الثاني مقابل أجر معلوم حيث يلتزم فيه الطبيب ببدل عناية لا بتحقيق نتيجة فهو يتعهد ببدل العناية اللازمة في علاج المريض و لا يتعهد بتحقيق الغاية من العلاج و هو شفاء المريض ، و العقد مع الطبيب غير لازم لا من جهة المريض و لا من جهة الطبيب فللمريض أن يرجع فيه و لا يرغم على البقاء تحت علاج طبيب لا يريده أو أصبح لا يثق به . راجع د. عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء 7 المجلد الأول العقود الواردة على العمل ، سنة 1964 دار احياء التراث العربي بيروت لبنان ، الصفحة 18 ، 19 .

5 قمراوي عبد الرزاق ، المرجع السابق نفسه ، الصفحة 198 .

6 FEUILLE DE SOINS MEDICAUX AS1 ET FEUILLE DE SOINS DENTAIRES AS2
http://www.cnas.dz/ar/%D8%AA%D8%AD%D9%85%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA/ A 10 :30 LE 17l11l2018

ختمها من قبل الطبيب مقدم العلاج ، و تجدر الاشارة إلى أن البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا الشفاء قد أزالت جميع هذه الوثائق باستثناء الوصفة الطبية التي تقدم للصيدلي لاقتناء الأدوية [1].

ثانيا : تقديم الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي :

بعد حصول المؤمن له اجتماعيا على العلاج اللازم و اقتناء الأدوية الموصوفة من الصيدلية التي تؤشر بدورها على الوصفة الطبية و ورقة العلاج الطبي يقع عليه التزام تقديم ملفه الطبي لصندوق التأمينات الاجتماعية المختص . حيث تنصت المادة 13 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على ما يلي : " **يجب إرسال الملف الطبي أو تقديمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة 3 التالية للعمل الطبي الأول ، ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر ، و في هذه الحالة ، يجب تقديم الملف خلال الثلاثة 3 أشهر التالية لإنهاء العلاج** ..." [2] . إن الغرض من ارسال الملف الطبي للمؤمن له اجتماعيا إلى هيئات الضمان الاجتماعي يؤخذ منحيين ، فهو من جهة المؤمن له اجتماعيا يعد طلب للتعويض عن المصاريف العلاجية و الصيدلانية و الاستفادة من مزايا و خدمات نظام الضمان الاجتماعي ، فيجب على المؤمن له اجتماعيا ارسال الملف في وقته المحدد في الفقرة الأولى من المادة المذكور أعلاه تحت طائلة فقدانه لتلك الامتيازات [3]. أما من جانب صندوق الضمان الاجتماعي فيتجلى دور هذا الاجراء في فحص و مراقبة الملف المقدم بالدرجة الأولى ، ثم الفصل في مدى أحقية المؤمن له اجتماعيا في الحصول على التعويض . فلهذا لغرض قام المشرع بإنشاء نظام المراقبة الطبية للمؤمن له اجتماعيا .

---

[1] في المقابل يعتمد المشرع الفرنسي نظام البطاقة الالكترونية البيومترية (Vitale)في أداء الخدمات الصحية و التعويض عنها في انتظار تعميم الخدمة على مقدمي العلاج في الجزائر بالنسبة لبطاقة الشفاء .

«Le professionnel de santé , médecin généraliste ou spécialiste chirurgien –dentiste pharmacien infermière est équipé pour utiliser la carte vital ; il insère la carte dans un lecteur et saisit sur son ordinateur les information qui étaient portées auparavant sur la feuille de soin papier ces information sont transmises directement a la caisse =primaire par informatique rapidement et toute sécurité les remboursement des soin sont simplifies et plus rapide ... » Dominique Grandquillot L'essentiel du droit de la sécurité sociale 7e édition 2008 Galino éditeur page N 72

2 المادة 13 الفقرة 1 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[3] المادة 13 الفقرة 2 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

1. **خضوع المؤمن له اجتماعيا للمراقبة الطبية** : تتمثل المراقبة الطبية في تقديم آراء الأطباء المستشارين حول الوصفات و الأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو قدرتهم على العمل ، مع الأخذ بعين الاعتبار التبريرات الطبية و مدى استحقاقهم للأداءات في مجال التأمينات الاجتماعية أو حتى حوادث العمل و الأمراض المهنية [1]. حيث تمارس المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا و دوي حقوقهم على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي أو في الهياكل الصحية في اطار الاتفاقيات . فللمستشار الطبي للصندوق الحق في المطالبة بإجراء فحص طبي أو الاطلاع على وثائق طبية لها علاقة بحالة المريض متى اقتضى الحال ذلك . و يؤدي رفض المراقبة الطبية أو عدم الرد على الاستدعاء من طرف المؤمن لهم اجتماعيا إلى سقوط الحق في الأداءات خلال فترة عدم الاستجابة و يجدد الاستدعاء لمرة واحدة فقط بعد 15 يوم في حالة عدم الرد [2] .

هذا و يمكن للمريض المعني بإجراء الرقابة الطبية أن يطلب مرافقته من طرف طبيبه المعالج ، و على المؤمن له اجتماعيا تحمل تكاليف ذلك التنقل ، كما يمكن أن تلجئ المراقبة الطبية إلى رأي طبي متخصص من أجل التأكد من حالة المريض و يتم ذلك على نفقة صندوق الضمان الاجتماعي . و هذا كله في سبيل الفصل في مدى استحقاق المؤمن له المريض للأداءات المقررة قانونا . حيث نجد في غالب الأحيان المؤمن لهم اجتماعيا لا يرضون بنتائج المراقبة الطبية التي تبلغ إلى المعني عن طريق مصلحة التعويضات ، و تباشر هيئة الرقابة اجراء الخبرة اين تنشب المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[3] .

---

[1] المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 2005/05/07 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا ج ر عدد 33 لسنة 2005 . بنصها " **تتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية ما يأتي :**

- **العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة و حادث العمل لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم .**
- **الاعتراف بالإصابة و اصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجدول الأمراض المهنية .**
- **مدة الانقطاع عن العمل و تاريخ الشفاء أو التعافي .=**
- **نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل و الأمراض المهنية المعمول به .**
- **الانتكاس و التدهور و مراجعة الربوع** " .

[2] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 2005/05/07 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا ج ر عدد 33 لسنة 2005 .

3 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 107 .

2. **اشتراط مدة عمل معينة على المؤمن لهم اجتماعيا** : إضافة لدراسة الملف الطبي للمؤمن له اجتماعيا يشترط قانون التأمينات الاجتماعية على المؤمن له اجتماعيا أن يكون قد أدى فترة عمل فعلية محددة ، يكون من خلالها رب العمل قد سدد اشتراكات الضمان الاجتماعي اللازمة لتلك الفترة و هي موضحة على التوالي :

أ -**حتى يستفيد المؤمن له اجتماعيا من الأداءات العينية و التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة أشهر الأولى أن يكون قد عمل :**

- إما 15 يوما أو 100 ساعة على الأقل خلال الفصل الثلاثي السابق عن تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها .
- إما 60 يوما أو أربع مائة 400 ساعة على الأقل خلال ألاثني عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها [1]. أو تاريخ التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز للحصول على التعويضات اليومية [2].
- إما 180 يوما أو ألف و مائتي 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة 3 سنوات التي تسبق تاريخ التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز للحصول على التعويضات اليومية [3].

ب -**للحفاظ على الحق في الأداءات في حالة الانقطاع عن الضمان الاجتماعي يشترط مدة عمل:**

- ثلاثة 3 أشهر للعامل الذي قد عمل 30 يوما أو مائتي 200 ساعة أثناء السنة التي سبقت تاريخ انهاء النشاط .
- ستة 6 أشهر للعامل الذي قد عمل 60 يوما أو أربع مائة 400 ساعة خلال السنة التي تسبق انهاء النشاط [4].

3- معيار الحجم الساعي للأيام العمل في حساب التعويضات : يعتبر كثماني 8 ساعات من العمل المأجور لتحديد الحق في الأداءات كما يلي :

أ -كل يوم تقاضى فيه المؤمن له اجتماعيا التعويضات اليومية للتأمين على المرض و الولادة و حادث العمل و البطالة .

---

[1] المادة 52 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] المادة 60 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

[3] المادة 56 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

[4] المادة 56 مكرر من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

ب – كل يوم انقطع فيه العامل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له اجتماعيا قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تقر هيئة الضمان الاجتماعي عدم قدرته البدنية على استئنافه.

ج كل يوم من أيام العطل القانونية المدفوعة الأجر .

د كل يوم قضي في أداء التزامات الخدمة الوطنية أو في حالة التعبئة العامة[1] . بحيث تبقى الخدمات العينية الخاصة بالتأمين على المرض سارية لدوي الحقوق طيلة مدة بقاء المؤمن له في تأدية الخدمة الوطنية [2] .

الفرع الثاني : الأداءات المستحقة للمؤمن له اجتماعيا :

تتنوع الأداءات التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا ما بين أداءات عينية تشمل تغطية المصاريف الطبية ، الجراحية ، كل ما يتعلق بالأعمال الطبية من تشخيص و الفحوص بيولوجية و علاج الأسنان و النقل الصحي إضافة إلى تعويضات المواد الصيدلانية و الأعضاء الاصطناعية و نظارات طبية ناهيك عن العلاج بالمياه المعدنية و اعادة التأهيل الوظيفي و غيرها ...إلخ لصالح المؤمن له ودوي حقوقه . أما النوع الثاني فتشمل الأداءات النقدية كتعويض عن فقدان الراتب الشهري للمؤمن له اجتماعيا .

البند الأول : الأداءات العينية :

يضمن التأمين على المرض للمؤمن له اجتماعيا و دوي حقوقه عند تعرضهم لخطر الاصابة باعتلال في الجسم يسبب عجزه و انقطاعه عن العمل أين كفل لهم تشريع الضمان الاجتماعي تغطية مصاريف العناية الطبية و العلاجية .

أولا : التكفل بنفقات العلاج و الرعاية الصحية للمريض : يقصد بالعلاج و الرعاية الصحية تلك الخدمات التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا و دوي حقوقه من معاينة الأطباء العامون أو الأخصائيون في العيادات الخاصة أو الحكومية حيث يدفع المؤمن له اجتماعيا مبلغ المصاريف في الهياكل الصحية غير العمومية و تعوضها له هيئة الضمان الاجتماعي بنسبة 80% غير أنه نصت المادة 04 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ 11 فيفري 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالمرسوم 88-

[1] المادة 58 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 112 .

209 المؤرخ في 18أكتوبر 1988 على أنه يرفع المشرع نسبة الاستفادة من الأداءات بصفة استثنائية إلى نسبة 100% و تشمل تعويضات المصاريف العلاجية في الحالات التالية :

- عندما تفوق مدة الاقامة في المستشفى 30 يوما .
- عندما يثبت أن المستفيد مصاب باحدى العلل المستعصية [1].
- عندما يلتزم المؤمن له بمصاريف عملية التزود بالدم أو حالة وضع مواليد قبل الأوان في محضنة .
- عندما تتعلق المصاريف بالتجهيزات الكبرى ، الجبارة الوجهية ، إعادة التدريب الوظيفي ، إعادة التكييف الوظيفي ، الأعمال الطبية و المنتجات المتعلقة بمنع الحمل[2].

غير أن الجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري لا يزال يعتمد التعريفات الرسمية للاعمال الطبية و الشبه الطبية المقرر للتعويض عن نفقات العلاج و الرعاية الصحية بالاعتمادة على المرسوم 82-95 المؤرخ في 20 فبراير 1982 المحدد للتعريفات الرسمية للأعمال الطبية و شبه الطبية المتخذة أساس لتعويض المستفيدين من الضمان الاجتماعي [3]، التي لا تزال تتخذ كاساس لتعويض المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي فعلى سبيل المثال الفحص في عيادة طبية يتضمن أعمال التشخيص العادي تخضع لقيمة تعويض قدرها 50.00 دج بينما نجد في الواقع المعاش أن التشخيص العادي في عيادة طب العام تقدر قيمتها بـ 1.000.00 دج فهذا يعد اجحاف في حق المؤمن له اجتماعيا فحري بالمشرع مراجعة نص المرسوم السالف الذكر و تحيين تسعيرات الخدمات الطبية وفق ما هو معمول به حاليا .

ثانيا : تعويض مصاريف الاستشفاء : اضافة إلى خدمات الرعاية الصحية و العلاج تقوم هيئات الضمان الاجتماعي بالتكفل بمصاريف الاستشفاء سواء في المستشفيات التابعة للقطاع العمومي أو الخاصة . و يقصد بالاستشفاء المكوث في المستشفى لعدة أيام إما بسبب تدهور

---

1 **الأمراض القلبية الوراثية ـ أمراض الغدد المعقدة ـ التهاب مخ العظام المزمن ـ المضاعفات الخطيرة الناجمة عن استئصال المعدة ـ تشمع الكبد ـ تصدف الجلد ـ التهاب المعي الغليظ** . أنظر المادة 05 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

2 المادة 04 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

3 المرسوم 82 -95 المؤرخ في 20 فبراير 1982 المحدد للتعريفات الرسمية للأعمال الطبية و شبه الطبية المتخذة أساس لتعويض المستفيدين من الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1982 .

الحالة الصحية للمريض أو لأخذ قسط من العناية الصحية المركزة تحت مراقبة أطباء متخصصون على مدار اليوم و الساعة [1] .

ثالثا : تعويض مصاريف المنتجات الصيدلانية : يعتبر تعويض المنتجات الصيدلانية من بين أهم الأداءات العينية التي ينبني عليها نظام الضمان الاجتماعي ، خاصة الأدوية التي تمثل الجانب الأكبر من هذه المنتجات . و الدواء حسب نص المادة 208 من قانون الصحة رقم 18-11 المؤرخ في 02جويلية2018 المعدل و المتمم ، هو كل مادة أو تركيب يعرض على أنه يحتوي على خاصيات علاجية أو وقائية من الأمراض البشرية أو الحيوانية و كل المواد التي يمكن وصفها للإنسان أو للحيوان قصد القيام بتشخيص طبي أو استعادة وظائفه الفيزيولوجية أو تصحيحها و تعديلها .

و يعتبر كذلك كأدوية منتجات التغذية الحميوية التي تحتوي على مواد غير غذائية تمنحها خاصيات مفيدة للصحة البشرية ، المنتجات الثابتة المشتقة من الدم ، مركزات تصفية الكلى أو محاليل التصفية الصفاقية ،و الغازات الطبية . و تتضمن المواد أو المنتجات الصيدلانية اضافة إلى الأدوية ، المواد الكيميائية الخاصة بالصيدليات ، المواد الجالينوسية ، المواد الأولية ذات الاستعمال الصيدلاني ، الأغذية الحميوية الموجهة لأغراض طبية خاصة و كل المواد الأخرى الضرورية للطب البشري .

1ـ تحديد المواد الصيدلانية القابلة للتعويض : يتم اعتماد هذه المواد عن طريق عملية تسجيل الأدوية ضمن المدونة الوطنية للمواد الصيدلانية ، الذي يعد أول إجراء تقوم به اللجنة الوطنية لتسجل المنتجات الصيدلانية قبل منح رخصة طرحها للاستهلاك [2] ، فلا يمكن لأي دواء أن يوصف أو يباع أو يستهلك إلا إذا كان مقيدا بدقة ضمن هذه المدونة [3]حيث تنص المادة 232 من قانون الصحة السالف الذكر على ما يلي :"**لا يجوز للممارسين الطبيين أن يصفوا أو يستعملوا إلا الأدوية المسجلة و المواد الصيدلانية و المستلزمات الطبية المصادق عليها المستعملة في الطب**

1 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 81 .

2 المادة 14 و ما يليها من المرسوم 76-139 المؤرخ في 1976/10/23 المتعلق بتنضيم منتجات الصيدلة الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1977 .

3 المادة 230 الفقرة الأولى من القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2018/07/02 يتعلق بالصحة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2018 . " **يجب أن يكون كل منتج صيدلاني و مستلزم طبي جاهز للاستعمال و المنتج صناعيا أو المستورد أو المصدر قبل تسويقه محل مقرر تسجيل أو مصادقة تمنحه الوكالة الوطنية للمواد الصيدلانية ...**"

البشري و الواردة في المدونات الوطنية الخاصة بها " [1] ، و هو ما يؤكد عيه المرسوم التنفيذي رقم 92-284 المؤرخ في 06جويلية1992 المتعلق بتسجيل المنتجات الصيدلانية المستعملة في الطب البشري [2]. و الغرض من اجراء تسجيل الأدوية و المنتجات الصيدلانية هو احصاء المنتجات الموجودة في السوق الجزائرية و ضبط الأدوية المستوردة أو الأصلية مع الأدوية الجنيسة المصنعة محليا فلا يمكن السماح بتسجيل دواء مستورد إلا في غياب الدواء الجنيس [3].

بعد قبول تسجيل الأدوية و المنتجات الصيدلانية ضمن المدونة الوطنية يتم إخضاعها لإجراءات و معايير قانونية حتى يتم تبنيها كمنتجات قابلة للتعويض من قبل هيئات الضمان الاجتماعي . يتم دراسة معايير تعويض المنتجات الصيدلانية من قبل لجنة تقنية مختصة تنشأ بقرار مشترك بين وزير الصحة و الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي [4].

تتمثل مهام هذه اللجنة في إبداء رأيها في المواد الصيدلانية المسجلة مع اقتراح قائمة المواد القابلة للتعويض أو المستبعدة إضافة إلى اقتراح التعريفة المرجعية للتعويض ، حيث أنه لا يسجل على قائمة الأدوية القابلة للتعويض إلا المنتجات التي حصلت على رقم تسجيل لدى مديرية الصيدلة و الدواء بوزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات [5] ، و يتم مراجعة هذه القائمة بصورة دورية[6].

---

[1] القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2018/07/02 يتعلق بالصحة المعدل و المتمم.

2 المرسوم التنفيذي رقم 92-284 المؤرخ في 1992/07/06 المتعلق بتسجيل المنتجات الصيدلانية المستعملة في الطب البشري الجريدة الرسمية عدد 53 لسنة 1992 .

3 د . محمد جمعي ، سياسة إنتاج الأذوية في الجزائر (دراسة عينة من المستثمرات في مجال صناعة الأذوية) ، الطبعة الأولى سنة 2016 ، منشورات دار الخلدونية الصفحة 186 .

4 **تتكون اللجنة من : مدير الضمان الاجتماعي أو ممثله رئيسا ، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية أو ممثله ، المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء أو ممثله ، مدير الصيدلة و الدواء بوزارة الصحة و السكان ، مدير مصالح الصحة بوزارة الصحة و السكان أو ممثله ، مدير الأوضاع الاقتصادية بوزارة التجارة أو مثله ، رئيس اللجنة الوطنية للمدونة أو ممثله ، المدير العام للمركز الوطني لرصد الأسواق الخارجية و الصفقات التجارية أو ممثله ، طبيب مستشار لدى الصندوق لوطني للتأمينات الاجتماعية ،صيدلي مستشار لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .** المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في1996/02/04 يتضمن تأسيس لجنة تقنية لتعويض المنتجات الصيدلانية الجريدة الرسمية عدد 84 لسنة 1996 .

5 المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/02/04 يتضمن تأسيس لجنة تقنية لتعويض المنتجات الصيدلانية الجريدة الرسمية عدد 84 لسنة 1996 .

6 قرار وزاري مؤرخ في 2004/08/23 يحدد قائمة الأذوية القابلة للتعويض من قبل الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 2004 .

يجب أن تكون جميع المنتجات الصيدلانية التي تم قبولها في قائمة التعويض محل إلصاق قسيمة قبل تسويقها ، و يلزم كل مُنتِج أو مستورد بإلصاق هذه القسيمة و يجب أن تحتوي القسيمة على المعلومات التالية : كلمة قسيمة ، التسمية المشتركة الدولية للمُنتَج ، التسمية التجارية للمُنتَج ، شكل و معايرة المُنتَج ، وحدة التوضيب ، اسم المنتج للإنتاج الوطني ، اسم البائع بالجملة أو المستورد فيما يخص المنتجات الصيدلانية المستوردة ،رقم مقرر التسجيل الذي سلمته وزارة الصحة و السكان ، رقم الرمز الوارد في المدونة الوطنية للمنتجات الصيدلانية ، الأتعاب الصيدلانية الإضافية عندما تكون مقررة ، سعر البيع العمومي ، التعريفة المرجعية للمنتجات القابلة للتعويض ، رقم الحصة و تاريخ الإنتاج و انتهاء الصلاحية التي يجب أن تكون في الجزء الذي لا ينزع من القسيمة [1].

كما نصت المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04فيفيري1996 المحدد لشروط و كيفيات تقديم و الصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية ، على أنه يجب أن تكون القسيمة مصمغة و لسوقة مع امكانية النزع دون اتلاف ختم المنتوج ، و ذات شكل مستطيل بأبعاد محددة ذات خلفية بيضاء و أشرطة ملونة متعلقة بمدى قابلية المنتج للتعويض من عدمه [2] فيجب أن تتضمن قسيمات الأدوية إما شريط أخضر اللون بالنسبة للأدوية الواردة في قائمة الأدوية القابلة للتعويض المرفق بالقرار الوزاري المؤرخ في 23أوت2004 السالف الذكر . و إما شريط أحمر اللون بالنسبة للأدوية غير الواردة في هذه القائمة و التي لا يمكن أن تكون محل تعويض . و يجب وضع هذه الأشرطة الملونة بشكل مائل و أن يشغل الثلث من مساحة القسيمة [3]. و هذا تنفرد به فقط المنتوجات الموجهة للتسويق [4] بينما الموجهة للمستشفيات فلا ينبغي أن تكون حاملة للقسيمة لأنها

---

1 المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 /1996/02 المحدد لشروط و كيفيات تقديم و الصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية الجريدة الرسمية عدد 84 لسنة 1996 .

2 القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 /1996/02 المحدد لشروط و كيفيات تقديم و الصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية الجريدة الرسمية عدد 84 لسنة 1996 .

3 المادة 05 من القرار الوزاري المؤرخ في 2005/12/29 المحدد للتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس لتعويض الأدوية و كيفيات تطبيقها الجريدة الرسمية عدد 02 لسنة 2006 .

4 " **ألغى المشرع الفرنسي نظام العمل بالقسيمة الملصقة على المنتوجات الصيدلانية و الغرض من هذا الالغاء هو القدرة على التحكم في أسعار هذه المنتوجات و تحديد آجال تصريفها و تسيير مخزون السلعة الموجهة للاستهلاك ففي حالة ما تغير سعر الدواء لدى المستورد أو تجار الجملة تكون للصيدلي سهولة كبيرة في ادخال الأسعار الجديدة سواء ارتفاعا أو انخفاضا في نفس التاريخ لجميع نقاط البيع ، ففي راينا هذا لا يمكن تطبيقه إلا ضمن نظام قانوني محكم ذو رقابة مشددة و محكمة من قبل جهات الرقابة المختصة في مجال بيع المنتوجات الصيدلانية و تسويقها** " المر سهام المسؤولية المدنية لمنتجي المواد الصيدلانية و بائعيها دراسة مقارنة . أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون خاص جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان سنة 2017/2016 ص 264

غير موجهة للبيع إضافة إلى لذلك يلزم الصيدلي بختم القسيمة الموجودة على المنتوج إذا قام ببيعها دون وصفة بحيث يترتب على ذلك الختم إلغاء امكانية التعويض[1].

في رأينا أن القسيمة لها دور مهم حيث تظم معلومات مهمة جدا تمكن المستهلك و أعوان مصلحة الأداءات لهيئات الضمان الاجتماعي من الاطلاع عليها بكل سهولة و التأكد من ثمن البيع الحقيقي و مراقبته أين لا يكون للصيدلي مجال للزيادة أو التغيير فيه و للقسيمة دور هام في تعويض المنتوج الصيدلاني فهي الإثبات الذي يقدمه الصيدلي لهيئات الضمان الاجتماعي مع الوصفة الطبية لفوترة تكاليف المنتجات التي تم بيعها للمؤمن له اجتماعيا وفق نظام الدفع من قبل الغير . و لقد وفق المشرع في اضافة الاجراء الوقائي المتمثل في الزام الصيدلي في ختم القسيمة في حالة بيع الأدوية دون وصفة ليتحمل الصيدلي مسؤولية بيع الأدوية الخطرة التي لا يمكن تناولها إلا بوصفة.

2ـ تعويض مصاريف المواد الصيدلانية : إن الأصل في عملية التعويض هو ما جاء في نص المادة 60 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، حيث يدفع المؤمن له اجتماعيا مبلغ المصاريف ثم يسعى لطلب التعويض من هيئات الضمان الاجتماعي ، أما الاستثناء الذي سعت الجزائر لتعميمه تدريجيا هو وجود اتفاقية يكون قد أبرمها الصيدلي مع هيئة الضمان الاجتماعي تسمح للمؤمن له اجتماعيا من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير الذي تم تعميمه و تطويره عن طريق إدخال نظام التعويض بالبطاقة الالكترونية الشفاء التي اختصرت الجهد و العناء على المرضى المؤمن لهم اجتماعيا [2]. فإعمالا لنظام الدفع من قبل الغير يقوم الصيدلي بتحديد قائمة الأدوية من خلال الوصفة الطبية التي يتقدم بها المريض و من تم حساب المبلغ الاجمالي للوصفة الطبية و إعداد الفاتورة في نفس الوقت . ففي هذه الحالة تعوض المصاريف بنسبة 80% من طرف هيئة الضمان الاجتماعي و يلتزم المؤمن له بدفع ما تبقى من قيمة الوصفة بنسبة 20% بالإضافة إلى تسديد قيمة الأدوية الغير قابلة للتعويض و هنا نفتح قوس حيث تجدر الاشارة إلى أن الأدوية الغير قابلة للتعويض أصبحت في تزايد مستمر الأمر الذي أفرغ نظام الحماية الاجتماعية من محتواه و صار المؤمن له اجتماعيا في بعض الأحيان

1 المادة 07، 08 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 /1996/02 المحدد لشروط و كيفيات تقديم و الصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية الجريدة الرسمية عدد 84 لسنة 1996 .

2 راجع المطلب الثاني المعنون بإثبات هوية المؤمن له اجتماعيا عن طريق البطاقة الالكترونية الشفاء من المبحث الأول ضمن الفصل الأول من هذه الدراسة .

يستفيد من التعويض عن الأدوية ذات الأثمان الزهيدة و يدفع ثمن الأدوية الغير قابلة للتعويض ذات الأثمان المرتفعة و هذا لا يخدم وضعية المريض الاجتماعية . و يقوم الصيدلي بتقديم الأدوية للمؤمن له اجتماعيا مع احتفاظه بالوصفة الطبية بعد نزعه للقسيمات من علب الأدوية و إلصاقها على ظهر الوصفة . ففي اجراءات التعويض لنظام الدفع من قلب الغير كان يتم إرفاق الوصفة بورقة العلاج مملوءة بمعلومات المريض و مختومة من طرف الطبيب المعالج ثم تختم من طرف الصيدلي كأداة اثبات ترفق بالفاتورة التي يقدمها الصيدلي لهيئات الضمان الاجتماعي ، أما مع نظام البطاقة الالكترونية الشفاء فلم تعد هنالك حاجة لذلك فيكفي تقديم البطاقة الالكترونية مع الوصفة الطبية .

يتم التكفل الكلي بالوصفة الطبية أي بنسبة 100% بالنسبة لفئات المؤمن لهم اجتماعيا أو دوي حقوقهم المعترف لهم بالإصابة بأمراض مزمنة المحددة وفق التنظيم[1]، أو إذا تجاوز سن المؤمن له اجتماعيا 75 سنة أو المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من مزايا الضمان الاجتماعي

1 **قائمة الأمراض التي تندرج ضمن الحق في تعويض الأداءات العينية بنسبة تكفل بـ 100%** : مرض السل بكل أشكاله.الأمراض العصبية الخطيرة. الأمراض السرطانية. أمراض الدم .داء الساركويد. الضغط الدموي الشرياني الخبيث.

الأمراض القلبية الشريانية التالية : الذبحة الصدرية . الجلطة القلبية (احتشاء العضلة القلبية) .انحراف مسار الشريان التاجي استبدال الصمام بآخر اصطناعي .أمراض الصمام المتقدمة .أمراض تصلب الشرايين المتقدمة .شرايين الأطراف السفلية .السكتة الدماغية(أو الجلطة الدماغية) التهاب السحايا أو التهاب السحايا الدماغي .عدم انتظام ضربات القلب و تركيب جهاز تنظيم الضربات،

الأمراض العصبية التالية: التصلب اللّويحي. متلازمات خارج الهرمية . الشلل النصفي المسبب للفالج (جرح لدماغ) .مرض الصرع (الفص الصدغي)

الأمراض العضلية أو العضلية العصبية : التهاب الأعصاب , الضمور العضلي الشوكي التدرجي . داء الحثل العضلي (ضمور النسيج العضلي) . الوهن العضلي . الاعتلال الدماغي أمراض الكلى .

الأمراض الروماتيزمية المزمنة التالية : الالتهاب التصلبي للفقرات, التهاب المفاصل الرَثَيَاني, الفصال العظمي الحاد. التهاب الشرايين العقدي المتعددة. الذئبة الحمامية المجموعية. قصور الجهاز التنفسي المزمن الناتج عن الانسداد. شلل الأطفال الحاد.

الأمراض الاستقلابية التالية : داء السكري ، الفرط البروتيني, الفرط في الليبيدات. أمراض القلب الخلقية, إضطرابات الغدد الصماء. الروماتيزم المفصلي الحاد , التهاب العظم والنقي المزمن , المضاعفات الحادة والمستدامة لمرض القرحة والاستئصالات المعدية. تليف الكبد ، الالتهاب النزيفي للقولون . الفقاع الخبيث والصدفي. داء العداري ومضاعفاته .http://www.cnas.dz اطلع عله يوم 2018/12/01 على الساعة 08:39.

كالمتقاعدين ، المستفيدين من منح العجز ، المستفيدين من الريوع عندما تكون نسبة العجز الجزئي الدائم تفوق أو تساوي نسبة 50% [1].

3ـ السعر المرجعي المحدد لتعويض الأدوية : إن المستجد في عملية تعويض المواد الصيدلانية هو فرض الدولة لنظام السعر المرجعي الذي جاء كنتيجة عن العجز المالي الذي حققه الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من خلال ارتفاع فاتورة الأدوية المعوضة من قبل صناديق الضمان الاجتماعي ، إنعكاسا لاستفادة أكثر من مليونين مؤمن له اجتماعيا من نظام الدفع من قبل الغير للمنتجات الصيدلانية بالإضافة لذوي الحقوق [2]. حيث اعتمدت الحكومة أسعار الأدوية الجنيسة المصنعة محليا سواء من طرف المخابر العمومية أو الخاصة ذات الكلفة المنخفضة التي بلغت ثلث الأسعار التي كانت تستورد بها الأدوية من الخارج كحل للتخفيف من حدة الأزمة . و كنتيجة لهذا الخلل الحاصل انعكس الوضع سلبا أولا بالتأثير على السعر الحقيقي للأدوية ثم ثانيا أثر سلبا على المؤمن له اجتماعيا من حيث غلاء الفاتورة التي تكبد خسارتها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و أخل بتوازنه المالي.

فمن أجل تجاوز الأزمة أصدرت وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي قرارها المؤرخ في 29ديسمبر2005 المحدد للتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس لتعويض الأدوية و كيفيات تطبيقها [3]، الذي جاء فيه أن التسعيرات المرجعية للتعويض المطبقة على الأدوية القابلة للتعويض ذات التسمية الدولية المشتركة [4]، و الشكل و المقادير المعنية بالتسعيرات المرجعية يكون على

---

1 توسيع الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني http://www.cnas.dz اطلع عليه يوم 2018/12/01 على الساعة 08:59 .

2 دحمان ليندة التسويق الصيدلاني حالة مجمع صيدال أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة دالي براهيم الجزائر سنة 2009 /2010 ص 59 .

3 قرار مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 يحدد التسعيرات المعتمدة كأساس لتعويض الأذوية و كيفيات تطبيقها ، الجريدة الرسمية عدد 02 لسمة 2005 .

4 الأسماء الدولية غير المسجلة الملكية INN بالانجليزية (International Nonproprietary Name) أو التسمية الدولية المشتركة DCI بالفرنسية (Dénomination commune internationale) هي الأسماء الرسمية أو غير المسجلة الملكية العامة التي تعطى للمادة الدوائية على النحو المحدد من قبل منظمة الصحة العالمية عدد كبير من المواد التي تحتوي على مادة معينة وأسمائها ممكن أن تؤدي إلى ارتباك حول هوية المركب الفعال. الأسماء الدولية غير مسجلة الملكية تسهل معرفة المواد من خلال توفير اسم محدد لكل مادة ؛ فهي مصممة لتكون فريدة ومتميزة وذلك لتفادي الخلط في وصفها . https://fr.wikipedia.org اطلع عليه يوم 2018/12/01 على الساعة 13:15 .

-Les dénominations communes internationales (DCI) - Définition: Les dénominations communes internationales (DCI) identifient les substances pharmaceutiques ou les principes actifs pharmaceutiques. Chaque DCI est une appellation unique

أساس ،إما التسعيرات المرجعية للتعليب عندما يكون سعر البيع العمومي أكبر أو يساوي التسعيرة المرجعية المناسبة للتعليب . أو سعر البيع العمومي المبين في القسيمة عندما تكون أسعار الأدوية أدنى من التسعيرة المرجعية المناسبة للتعليب . و مؤدى ذلك هو تسقيف تعويض الأدوية ، و جعله يتراوح بين السقف الأدنى لسعر السوق أو متوسط سعر السوق [1]، و ليس ثمن البيع مما يؤثر سلبا على نسب التعويض بالنسبة للمؤمن له اجتماعيا و قدرته الشرائية .

حيث فسر الدكتور محمد جمعي المختص في اقتصاد الصحة المشكل الحاصل في كون أن من بين أسباب الصعوبات المالية التي تواجهها هيئات الضمان الاجتماعي هو نسبة تعويض الأدوية التي تصل إلى 100 % التي أدت إلى زيادة التبذير في استهلاك المنتجات الصيدلانية [2]، إلا أنه يمكن القول أن طبيعة نظام الضمان الاجتماعي هي اجتماعية و هدفه هو تحقيق الحماية للمؤمن لهم اجتماعيا تجسيدا لسياسة الدولة في هذا المجال فلا يمكن حرمان فئة أصحاب الأمراض المزمنة من استفادتهم من التعويض الكلي بنسبة 100% ، و من ناحية أخرى قد ساهمة البطاقة الالكترونية الشفاء في التحكم بشكل كبير في تسيير مصاريف تعويض الأدوية و مراقبتها مما يتبقى على المواطن رفع درجة الوعي بقيمة هذه الخدمات و الحفاظ عليها لضمان استمراريتها .

البند الثاني : الأداءات النقدية :

يستفيد المؤمن له اجتماعيا إضافة إلى الأدءات العينية من تعويضات نقدية كدخل بديل يغطي مصاريفه اليومية ، نتيجة توقفه عن العمل و فقدانه للأجر ، بسبب عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يمنعه من مواصلة عمله أو استئنافه . حيث تساعده تلك التعويضات النقدية على الاحتفاظ بمستوى معيشي مناسب في فترة توقفه عن النشاط فتكميل للحماية الصحية التي استفاد

---

reconnue au niveau mondial et qui relève du domaine public. On parle aussi de nom générique. Le système des DCI tel qu'il existe aujourd'hui a été créé en 1950 suite à la résolution WHA3.11 de l'Organisation mondiale de la Santé, et a commencé à fonctionner en 1953, lorsque la première liste des dénominations communes internationales pour les substances pharmaceutiques a été publiée. La liste des DCI compte désormais près de 7000 noms choisis depuis cette date, et quelque 120 à 150 nouvelles DCI viennent la compléter chaque année. https://www.who.int Vue le 01 /12/2018 A 13 :15 H

1 Zoulikha Snoussi Tarif de référence et entrée des génériques –l'impact sur les prix des médicaments en Algérie – Revue D'économie Industrielle N 149 1er Trimestre 2015 PAGE 110 .

– أنظر كذلك أ. شريفة ناجم ، حماية المواد الصيدلانية في القانون المقارن و الاتفاقيات الدولية ، سنة 2016 ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الصفحة 66 .

2 د. محمد جمعي ، المرجع السابق ، الصفحة 197.

منها راعى المشرع الجزائري المؤمن له اجتماعيا بحماية اقتصادية تشمل مدة انقطاعه عن العمل سواء تعلق الأمر بأيام العمل الفعلية أو العطل القانونية المدفوعة الأجر[1].

أولا : اجراءات استحقاق المؤمن له اجتماعيا للأداءات النقدية :

حتى يستحق المؤمن له اجتماعيا الأداءات النقدية للتأمين عن المرض لابد له من احترام مجموعة من الشروط القانونية تلزمه بها هيئات الضمان الاجتماعي :

1. **إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض** : تنص المادة 18الفقرة 1 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على ما يلي " **يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يعتري العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضات يومية ، إلا إذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك ...**"[2]. فمن خلال المادة يتضح أن المشرع وضع شرطا ملزما منحه صفة الوجوب مفاده ضرورة اشعار هيئات الضمان الاجتماعي بالمرض الذي يعتري المؤمن له اجتماعيا دون تحديده لصفة القائم بالتصريح ، فمادامت على اطلاقها فيمكن لأي شخص تم تكليفه بالقيام بعملية الاعلام القيام بذلك . و هو ما تم التأكيد عليه من خلال القرار الوزاري المؤرخ في 13فيفري1984 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي[3]، حيث نصت مادته الأولى على أن الأجل المحدد للتصريح بالتوقف عن العمل بسبب المرض هو يومي عمل 02 غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقف عن العمل . و يتم هذا التصريح عن طريق إيداع المؤمن له أو ممثله وصفة التوقف عن العمل في نسختين واحدة تسلم لصاحب العمل [4]، و الثانية تودع لدى هيئة الضمان

---

[1] حسن عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، الصفحة 431 .

[2] القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

3 القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد لسنة 1984 .

[4] قرار المحكمة العليا رقم 167320 المؤرخ في 1998/12/18 قضية (ب . م) ضد (م.ع.أ)" **من المقرر قانونا أنه يجب تبليغ رب العمل بكل غياب في ظرف 48 و لما ثبت في قضية الحال أن الحكم المطعون فيه اعتبر إيداع الشهادة الطبية لدى هيئة الضمان الاجتماعي لا يعفي العامل من تبليغ صاحب العمل بها في الآجال القانونية** ..." المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2000 ص 105 .

الاجتماعي مع تسليمه اشعار بالاستلام ، أو حتى ارسالها وفق رسالة مضمونة الوصول ، و في حالة الارسال عن طريق البريد يثبت البريد تاريخ التصريح [1].

يؤدي عدم التصريح بالمرض الذي تسبب في التوقف عن العمل حسب الاجراءات التنظيمية السالفة الذكر إلى عقوبة تتمثل في سقوط حق المؤمن له في الاستفادة من التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي تم فيها حرمان هيئات الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة الطبية بسبب عدم التصريح ، مما يتضح أن استفادة المؤمن له من التأمين الصحي يخول لجهة الضمان الاجتماعي الحق في الاطلاع على حالته الصحية للتأكد من مدى استحقاقه للتعويضات اللازمة[2].

2. **اثبات مزاول نشاطا مهنيا قبل المرض :** تنص المادة 20 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11فيفيري1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم على أنه حتى يستفيد المؤمن له اجتماعيا من التعويضات اليومية يجب عليه اثبات في تاريخ اجراء الرقابة الطبية لمعاينة المرض نشاطا مهنيا يخوله الحق في الأجر و معيار تحديد استحقاق المؤمن له لتلك التعويضات هو ما جاء في نص المادة 52 و56 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم التي سبق الاشارة إليها في عنصر شروط الاستفادة من التأمين على المرض .
3. **إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا :** إضافة للشرطين السابقين أضافت المادة 24 من المرسوم 84-27 السالف الذكر شرطا آخر هو ضرورة اثبات المريض صفة المؤمن له اجتماعيا و في نظرنا أن الاثبات في هذه الحالة هو مجرد تقديم وثائق تثبت هوية المؤمن له أو تقديم بطاقة

---

1 المادة الأولى من القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد لسنة 1984 .

2 قرار المحكمة العليا رقم 101866 المؤرخ في 1993/10/26 قضية (ح.م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء الشلف " **من المقرر قانونا أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية ، و يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يعتري العامل يكون من شأنه أن يخوله الحق في التعويض و يترتب عن عدم مراعاة هذا الاجراء سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح ...و أن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل في اختصاصاته اجراء الخبرة الطبية المضادة ... مما يستوجب نقض القرار المنتقد الذي ألغى الحكمين الابتدائيين على هذا الأساس** " المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994 طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية 1995 الصفحة 112 .

الشفاء يكفي للتعرف على أن الشخص طالب الخدمة مؤمن له اجتماعيا و هو ما نستشفه ضمن المادة المذكورة أعلاه هو ضرورة تقديم المؤمن له اجتماعيا الأوراق الثبوتية [1].

4. **ثبوت الانقطاع عن العمل** : من بين الشروط الضرورية التي يتوجب على المؤمن له اجتماعيا مراعاتها هو اثبات فترة الانقطاع عن العمل عن طريق وصفة التوقف عن العمل التي يحررها الطبيب المعالج يصف فيها حالة أو ضرورة الانقطاع عن العمل نتيجة الحالة الصحية للمريض و هو ما جاء ضمن نص المادة 25 من المرسوم 84-27 السالف الذكر بنصها "**في حالة الانقطاع عن العمل بسبب المرض يجب أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل بصورة واضحة على ما يلي : ـ اسم المؤمن له و لقبه و رقم تسجيله التسلسلي و مدة العجز عن العمل المحتملة . اسم الطبيب الآمر بالانقطاع عن العمل و لقبه و رتبته و تخصصه و عنوانه المهني و تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له ، و ملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل** " [2]. لم يعرف المشرع الجزائري هذه الوصفة إلا أنه ذكر العناصر و البيانات الالزامية التي يستوجب توفرها و تتعلق في مجملها بهوية المؤمن له اجتماعيا و هوية الطبيب المعالج و مدة و تاريخ الانقطاع عن العمل و التمديد عند الاقتضاء. فنتيجة تحرير وصفة التوقف عن العمل هو حالة المريض الذي يعاني من عجز بدني أو عقلي يعيقه عن آداء نشاطه المهني المعتاد أو حالة المرأة الحامل [3]. و هذه الوصفة تخضع للرقابة الطبية للطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي الذي يقدر من جديد مدى حاجة المريض لفترة الراحة التي وصفها الطبيب المعالج أو أنه يحتاج مدة أقل ، كما قد تخضع وصفة التوقف عن العمل للرقابة الطبية للمستخدم وفق ما نصت عليه المادة 07 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم [4] . و هو ما أكد عليه نص المادة 203 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي" **يمكن**

---

[1] المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

[2] المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

3 Francis Kessler Droit de la protection social 6 e édition 2017 édition DALLOZ page N 256

4 نص المادة 07 " **يخضع العامل في اطار علاقة العمل للواجبات الأساسية التالية ..ـ ــ أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة** ، ..." القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 .

للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا اعتبرت ذلك ضروريا " [1] ، غير أن المحكمة العليا ذهبت في أحد قراراتها إلى أن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل في اختصاصاته اجراء الخبرة الطبية المضادة [2] ، مما يطرح التساؤل حول مصير هذه النصوص القانونية خاصة و أن الجهات المستخدمة تحاول جاهدة التقليص من نسب العطل المرضية المزيفة أو ما تسمى بالعطل المرضية للمجاملة التي تؤثر في السير الحسن للمؤسسات الادارية حيث تعتبر العطل المرضية غير المؤشرة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بمثابة الغياب غير المبرر .

ثانيا :التعويض عن العطل المرضية القصيرة الأمد و العطل المرضية الطويلة الأمد :

يقصد بالعطلة المرضية فترة الراحة التي يستفيد منها العامل الذي حال المرض بينه و بين آداء واجباته المهنية بسبب عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يضطره للتوقف عن العمل و عدم القدرة على مواصلته أو استئنافه لمدة قد تطول أو تقصر على حسب حالة المريض . فللمؤمن له اجتماعيا وفق قانون الضمان الاجتماعي الحق في تعويضات نقدية عن كل يوم غاب فيه عن عمله . وهنا نفرق بين العطل المرضية القصيرة الأمد التي تقل مدتها عن 300 يوم و لعطل المرضية الطويلة الأمد .

1. العطل المرضية القصيرة الأمد : تنص المادة 14 من قانون التأمينات الاجتماعية على ما يلي :

"**للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويضة يومية تقدر كما يلي :**

ـ من اليوم الأول 1 إلى اليوم الخامس عشر 15 الموالي للتوقف عن العمل 50 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة .

ـ اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100 % اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل "[3]. فانطلاقا من نص المادة 14 يتضح أن المشرع منح الحق لكل مؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من تعويض يومي عن توقفه عن العمل بسبب المرض و تستحق هذه التعويضات عن

---

1 الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006 .

[2] قرار المحكمة العليا رقم 101866 المؤرخ في 1993/10/26 قضية (ح.م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء الشلف المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994 طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية 1995 الصفحة 112 .

3 القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

كل يوم عمل بنسبة مؤية تقدر بـ 50% من الدخل الشهري الخاضع للاشتراك بعد إنقاص اقتطاع الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل حيث تستحق التعويضة اليومية بما يعادل 60/1 أي يوم واحد من شهرين محاسبيين أو 30/1 أي يوم واحد من شهر محاسبي [1]، و ذلك لمدة 15 يوم الأولى فإذا تجاوزت مدة الانقطاع عن العمل اليوم الخامس عشر 15 يتقاضى المؤمن له تعويضاته اليومية بنسبة 100% بداية من اليوم السادس عشر 16 . و يتم دفع التعويضات اليومية لمدة أقصاها سنتان متتاليتان يقبض فيها المؤمن له اجتماعيا ما مقداره 300 تعويضة يومية أي يتقاضى التعويض في مدى سنتين بمعدل 300 يوم فقط أي 10 أشهر خلال مدة 24 شهر[2].

2. **العطل المرضية الطويلة الأمد** : لقد ميز المشرع الجزائري بين نوعين من العطل المرضية فالأولى القصيرة الأمد مثل ما سبق بيانه و الثانية هي الطويلة الأمد التي حدد مدتها من خلال نص المادة 16 على أنها فترة الانقطاع عن العمل بسبب علل طويلة الأمد أو مستعصية الشفاء إلا بعد مرور فترة زمنية طويلة يتقاضى فيها المؤمن له اجتماعيا تعويضات لمدة ثلاثة سنوات 3 حيث حددت المادة 21 من المرسوم 84-27 الذي سبق الاشارة إليه قائمة العلل التي يستفيد فيها المؤمن له اجتماعيا من عطلة طويلة الأمد و تخضع فترات الانقطاع عن العمل للمراقبة الطبية الدورية فلا تمنح مدة الثلاثة سنوات دفعة واحدة بل يتم تجديد المدة كل 6 أشهر مع اجراء فحص طبي للمستفيد ، أما إذا رفض الطبيب المستشار منح العطلة المرضية الطويلة الأمد الممتدة لـ 3 سنوات بسبب غياب مبرراتها ، يجوز للمؤمن له اجتماعيا الطعن في قرار رفض منح العطلة المرضية الممنوحة له من قبل طبيبه المعالج حيث ينشأ ما يعرف بالمنازعة الطبية [3].

كما فرض المشرع الجزائري مجموعة من الالتزامات على المرضى الذين يحصلون على عطلة مرضية نلخصها في ما يلي :

أ - يجب على المؤمن له اجتماعيا ألا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي . و أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بتمديد العطلة المرضية .

1 المادة 15 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

2 المادة 16 مطة 02 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

3 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 127 .

ب – يجب على المريض ألا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي كما يجب أن تتراوح ساعات العاشرة صباحا إلى الرابعة مساء ما عدا الحالات القاهرة و يجب أن يسجل الطبيب هذه المواقيت في ورقة العلاج .

ج يجب على المريض ألا يقوم بتنقل طويل مدة المرض دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي و في حالة ما أرسله طبيبه المعالج لفضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه و كذلك هو الحال إذا اشتد مرضه خارج المجال الاقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي هو تابع لها[1].

يخول القانون هيئات الضمان الاجتماعي القيام بالتحقيقات اللازمة و الزيارات الفجائية لبيت المؤمن له اجتماعيا للتأكد من مدى احترامه لتلك الالتزامات تحت طائلة فقدانه الحق في التعويضات اليومية جراء الانقطاع عن العمل [2].

المطلب الثاني : التأمين على الولادة :

يعتبر التأمين على الولادة أو الأمومة من بين التأمينات الاجتماعية التي شملت تغطية خطر الحمل و الوضع للمرأة فلقد نص عليها المشرع الجزائري ضمن القانون 83-11 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، بنص المادة الثانية منه " **تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : ... ــ الولادة ...**" [3]، و عليه سنتناول في مطلبنا هذا دراسة التأمين على الولادة من خلال التطرق إلى المقصود من التأمين على الولادة (فرع أول) ثم الأداءات التي تستحقها المرأة قبل و بعد الولادة (فرع ثاني) .

الفرع الأول : المقصود بالتأمين على الولادة :

تتأثر المرأة بصفة عامة و المرأة العاملة على وجه الخصوص بالحمل و الولادة و ما يلحقه من عجز بدني يفقدها قدرتها على مواصلة نشاطها المهني المعتاد [4]. لذلك راعتها التشريعات بالحماية اللازمة خلال هذه الفترة الاستثنائية التي تحتاج فيها لرعاية خاصة .

---

1 المادة 26 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

2 المادة 27 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

3 القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

4 د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس المرجع السابق ص 93 .

البند الأول : تعريف التأمين على الولادة :

جاءت معظم التشريعات العمالية سواء المنظمة للقطاع العام أو الخاص بنصوص قانونية تراعي فيها فترة انقطاع المرأة عن عملها بسبب خطر الحمل و الولادة ،غير أنها لم تحدد تعريفا معينا لهذه الحالة بل أكدت على أنه يعتبر حق من حقوق المرأة المستفيدة من التأمين عن الولادة و يعد التأمين على الولادة أو الأمومة مثل ما تشير إليه بعض التشريعات و استعمل المشرع الجزائري كلا المصطلحين، من بين التأمينات الاجتماعية المجاورة للتأمين على المرض فهي مثله تسبب انقطاع العاملة عن مزاولة نشاطها المهني و من تم انقطاع دخلها [1]، مما يجعل العاملة في وضعية اقتصادية صعبة خاصة مع زيادة المصاريف الاستثنائية كنفقات الاستشفاء و العلاج و الأدوية . فعملا النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل [2] ، و قانون الوظيفة العامة[3] ، يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة و ظروف ولادة حسنة و ضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولوها[4] . و تشمل هذه الرعاية المرأة بصفتها مؤمن لها اجتماعيا أو كونها من ذوي حقوق الزوج المؤمن له اجتماعيا [5] و هذا النوع من التأمينات يعكس سياسة الدولة في حماية الأسرة و الرعاية الاجتماعية [6] .

البند الثاني : شروط استفادة المرأة من مزايا التأمين على الولادة :

حتى تستفيد المرأة من الأداءات العينية و النقدية للتأمين على الولادة لابد لها مما يلي :

- أن تثبت صفة المؤمن لها اجتماعيا أو أنها من دوي حقوق الزوج المؤمن له اجتماعيا ، و لقد ذهب المشرع الجزائري لأبعد من ذلك حيث ضمن للمرأة الحامل زوج المؤمن له اجتماعيا المتوفى الحق في الاستفادة من الخدمات العينية و لو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاته إذا أثبتت شرط عمل الزوج قبل وفاته و يسري هذا الحكم على حالات الوضع التي تحصل بعد 305 يوم على

---

1 حسن عبد اللطيف حمدان المرجع السابق ص 384 .

2 المادة 55 " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به . و يمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة "، القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ج ر عدد 17 لسنة 1990 .

3المادة 213 " تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به " . الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006 .

4 زرارة صالحي الواسعة المرجع السابق ص 378 .

5 MOHAMED REDA ROUABHI OPI CIT P 68

6 FRANCIS KESSLER OPI CIT P 287

الأكثر من تاريخ الوفاة و هي أقصى مدة الحمل التي ينسب فيها الولد للزوج المتوفى أما في حالة وقوع الطلاق أو الفراق بين الزوجين خلال فترة توقع وجود الحمل إلى تاريخ الوضع فالواضعة تحل محل المؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من الأداءات متى تحملت هي مصاريف الولادة [1] .

- أن تكون قد عملت إما 15 يوم أو مائة 100 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة 3 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل ، و إما ستين 60 يوم أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر 12 شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل .أو يكون طلب الانتساب في الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء إذا كانت ضمن هذه الفئة على الأقل قد قدم قبل 15 يوم من تاريخ تلقي العلاج .
- يجب على المؤمن لها اجتماعيا لكي يثبت حقها في الحصول على الأداءات النقدية للتأمين على الأمومة ألا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير أسباب الحمل خلال الفترة الممتدة من تاريخ المعاينة الطبية الأولى إلى تاريخ الوضع .
- أن تقوم بالفحوص الطبية الضرورية المحددة بالفحص الأولي المتضمن معاينة وجود الحمل ، قبل ستة 6 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع مع ضرورة ذكر الطبيب المعالج في الشهادة الطبية تاريخ توقع الوضع . كما يجب عليها أن تجري الفحص الطبي الكامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل. و الفحص القبلي خلال الشهر السادس من الحمل . و فحصان مختصان بأمر النساء أحدهما قبل 4 أربع أسابيع من الوضع في أقرب الحالات و الثاني بعد 08 ثمانية أسابيع من الوضع في أبعد الحالات . يتم تحرير شهادة التوقف عن العمل بسبب الحمل بـ 98 يوم أو 14 أسبوع و جميع الفحوص الطبية في شكل شهادات المتابعة الطبية و يتم إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بها في آجالها القانونية .
- كما يجب على المؤمن لها اجتماعيا التي تطالب بالاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساس في حساب التعويض اليومي [2].

---

1 المادة 42 " **أقل مدة الحمل ستة أشهر و أقصاها عشر 10 أشهر** " . المادة 43 " **ينسب الولد لأبيه إذا وضع الحمل خلال عشرة 10 أشهر من تاريخ الانفصال أو الوفاة** " القانون 84-11 المؤرخ في 1984/06/09 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 15 لسنة 1984 .

[2] المادة 39 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

الفرع الثاني : الأداءات المستحقة للمرأة من التأمين على الولادة :

تشمل أداءات التأمين على الولادة الأداءات العينية المتعلقة بتغطية المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته . بالإضافة إلى الأداءات النقدية المتعلقة بدفع التعويضات اليومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل .

البند الأول : الأداءات العينية :

إن ما يحمل الدولة على تحمل أعباء المصاريف الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا من خلال عنايتهم بظروفهم و ظروف ذوي حقوقهم الصحية يؤدي إلى الطلب المتزايد على الخدمات الطبية المختلفة و استهلاك المنتجات الصيدلانية الأمر الذي يؤدي إلى الارتقاء بالصحة العامة [1]و تحقيق الحماية اللازمة للأسرة و المجتمع خاصة ما يتعلق بصحة الأم و مولودها و عليه نصت المادة 26 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على ما يلي :

" **تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفق الشروط التالية :**

1) تعويض المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس 100% من التعريفات المحدد عن طريق التنظيم .

2) تعويض مصاريف إقامة الأم و المولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام ."[2]

فالتعويض على الأداءات العينية يتم بنسبة 100% متى توفرت الشروط القانونية السالفة الذكر ففي حالة عدم استيفائها قرر المشرع عقوبة متمثلة في تخفيض نسبة 20% من نسبة تعويض الأداءات باستثناء حالة وجود عذر قاهر ، بالإضافة لاشتراط المشرع في مقابل منح الأداءات أن يتم وضع الحمل على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين بمعنى أن تتم الولادة في احدى المستشفيات أو المراكز الصحية المعتمدة ، أين يمكن تحرير شهادة طبية لإثبات الولادة كتصريح يتولاه الأطباء أو القوابل الذين حضروا واقعة الولادة بتحديد تاريخه و ساعته و تحديد جنس المولود و هوية والديه[3]،بعيدا عن الطرق التقليدية التي يمكن أن يتعذر اثباتها .

---

[1] حسن عبد اللطيف حمدان المرجع السابق ص 385 .

[2] القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

[3] عادل العشابي ، المرجع السابق ، الصفحة 37 .

البند الثاني : الأداءات النقدية :

مكن المشرع المرأة العاملة التي هي في حالة انقطاع عن العمل بسبب الولادة من تعويضات يومية تساوي نسبة 100% من راتبها اليومي بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل فتتقاضى المؤمن لها اجتماعيا شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض التعويضات اليومية طيلة 14 أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل قبل 6 أسابيع منها قبل الوقت المتوقع للولادة ، فبعد اقتطاع صاحب العمل عطلة الأمومة من مرتب المؤمن لها اجتماعيا يكون لها الحق في التقدم للهيئة المستخدمة للمطالبة بملء شهادة العمل وفق النموذج المسلم من هيئة الضمان الاجتماعي لتعويض المصاريف اليومية و يمكن للمؤمن لها أن تعوض الـ 14 أسبوعا بصورة كاملة بعد انتهاء المدة أو تقسيمها شهريا غير أنه يجب على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة عند ملء شهادة تعويض المصاريف أن يصرح بجميع التعويضات الخاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي التي من المفروض أن تتقاضاها المؤمن لها في فترة الانقطاع عن العمل بما فيها تعويض المردودية .

المطلب الثالث : التأمين على العجز :

إضافة إلى الأخطار الاجتماعية التي سبق و فصلنا فيها تغطي التأمينات الاجتماعية خطر العجز الذي يطال جسم المؤمن له اجتماعيا في مرحلة من المراحل إما بسبب حادث عمل أو بسبب انتكاس أوضاعه الصحية مما جعل المشرع يراعي هذه الحالات بالحماية اللازمة و هو ما سنفصل فيه من خلال مطلبنا هذا من خلال الوقوف على المقصود من التأمين على العجز (فرع أول) ثم نتطرق إلى الأداءات التي يستفيد منها المؤمن له العاجز (فرع ثاني).

الفرع الأول : المقصود من التأمين على العجز :

تنص المادة 31 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر ، على ما يلي:"**يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز للانقطاع عن عمله**"[1] فيفهم من نص المادة أن تأمين العجز هو ضمان الحماية الاقتصادية للعامل الذي أقعده العجز و حال بينه و بين قدرته على كسب رزقه.إلا أنه يطرح السؤال حول طبيعة

1 القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

العجز التي يستفيد فيها المؤمن له اجتماعيا من معاش للعجز و هل هناك معيار محدد اتخذه المشرع لتحديد العجز محل التأمين؟

البند الأول : تعريف التأمين على العجز :

يقصد بالعجز بصفة عامة عدم القدرة على العمل أو هو حالة انتكاس جسدي تصيب المؤمن له اجتماعيا في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه و مقدرته على القيام بعمله المعتاد و التأمين ينصب على الدخل الذي فقده المؤمن له العاجز و هو ما يطلق عليه بالعجز المهني [1]، و هو فقدان الانسان العاجز قدرته و استطاعته على القيام بنشاطه المهني الذي اعتاد القيام به حتى و لو كان بإمكانه القيام بنشاط مهني آخر . إلا أنه لو ذهبنا إلى تفسير كل حالات العجز عن القيام بمهنة معينة بالذات بسبب تفاقم المرض أو بلوغ المؤمن له سن متقدمة نكون في حيرة من الأمر في تحديد الحالات التي يمكن التأمين عليها من ناحية و من ناحية أخرى تطرح إشكالية اعادة التأهيل المهني للشخص المصاب بالعجز حتى ينسجم مع مهنة جديدة توافق قدراته الصحية . لذلك أغلب تشريعات الدول أخذت بتفسير ضيق للعجز و هو أن العجز المهني الذي يستحق عليه التعويض هو الذي يقعد المصاب و يحول دون قدرته على الكسب بصفة عامة [2] . و هو ما يمكن أن نستشفه من خلال نص المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المتعلق بكيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 السالف الذكر بنصها " **يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح أي يجعله غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصف أحد العمال من نفس الفئة المهنية التي كان يمارسها** ..." [3]. و تجدر الاشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يورد تقسيمات للعجز في قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 السالف الذكر مثل ما قسمها إلى نوعين عجز كلي مؤقت و عجز جزئي دائم [4] في القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية [5].

---

[1] د.عدنان العابد و د. يوسف إلياس ، المرجع السابق ، الصفحة 96 .

2 د.عدنان العابد و د. يوسف إلياس ، المرجع نفسه ، الصفحة 97 .

[3] المادة 39 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

[4] سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق ص 163 .

[5] القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

و يستفيد من التأمين على العجز جميع الفئات العمالية سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو الأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاط مهني لحسابهم الخاص .

البند الثاني : شروط استحقاق التعويض عن العجز :

حتى يستفيد المؤمن له اجتماعيا من معاش العجز يجب عليه أن يستوفي الشروط التالية :

- أن يكون قد عمل إما ستين 60 يوما أو أربع مائة ساعة 400 على الأقل أثناء الاثني عشر 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز ، و إما مائة و ثمانون 180 يوما أو ألف و مائتي ساعة على الأقل أثناء الثلاثة سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز . لا تشترط مدة العمل إذا كان العجز ناتج عن حادث عمل.
- لابد من انقضاء المدة المقررة لمنح الأداءات النقدية للتأمين على المرض حتى تتولى هيئات الضمان الاجتماعي النظر في حقوق المؤمن له اجاماعيا من باب التأمين على العجز بصورة تلقائية دون طلب من المعني .
- لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ سن الاحالة على التقاعد، إلا أنه لا يعتد بشرط السن بالنسبة للمؤمن له الذي لا يستوفي شرط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد [1].

الفرع الثاني : تقدير العجز و التعويض عنه :

إن التأمين على العجز حماية ذات طابع اجتماعي تكفل تحقيق الأمن الاقتصادي للأشخاص غير القادرين على ممارسة أي نشاط بسبب حادث عمل أو مرض حيث يخول المؤمن له اجتماعيا الحق في الاستفادة من منحة عجز عند انتكاس حالته الصحية ذهبت على الأقل بنصف قدرته على العمل أو الكسب .

البند الأول : تقدير مدى العجز :

يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له اجتماعيا على العمل و حالته العامة و عمره و قواه البدنية و العقلية و كذا مؤهلاته و تكوينه المهني [2]، و يتم تقدير حالة العجز عند

1 المادة 35 من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

2 المادة 33 من القانون 83 –11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

انقضاء فترة التعويض عن التأمين على المرض مع الأخذ بعين الاعتبار كل الأمراض التي يعاني منها المؤمن له أو الحوادث التي كان ضحيتها حتى و لو كان ذلك قبل انتسابه إلى الضمان الاجتماعي [1]باستثناء إذا كانت الأمراض و الجروح تم التعويض عنها ضمن تشريع خاص[2]. و هو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 42 من المرسوم 84-27 السالف الذكر بنصها "... **غير أن الأمراض و الجروح و ضروب العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا يؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز** " [3]، كتشريع حوادث العمل و الأمراض المهنية و قدامى المجاهدين و ضحايا حرب التحرير [4] .

كما صنف المشرع حالات العجز إلى ثلاثة 3 أصناف كمعيار استحقاق مقدار التعويض هي :

- الصنف الأول : العجز ة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور .
- الصنف الثاني : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور .
- الصنف الثالث : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم .

---

[1] المادة 42 الفقرة 1 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

2 مما يؤكد هذا الطرح إمكانية أن يعوض المؤمن له اجتماعيا العاجز عن الضرر الجسدي مرتان مع الأخذ بعين الاعتبار تلك الأضرار في تقدير العجز لكن هذه الحالة تعد كاستثناء يكسر القاعدة العامة المتعارف عليها لا يجوز التعويض عن الضرر مرتان و هو ما ورد في نص المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 99-47 المؤرخ في 1999/02/13 المتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال ارهابية أو حوادث وقعت في اطار مكافحة الارهاب و كذا لصالح ذوي حقوقهم. بنصها " **يستفيد الموظفون و الأعوان العموميون بما في ذلك أعوان الأمن الوطني الذين تعرضوا إلى أضرار جسدية نتيجة عمل ارهابي أو حادث وقع في اطار مكافحة الارهاب معاشا شهريا يحسب وفق المقياس المرجعي الذي يستعمله الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل دون الاخلال بأحكام التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي فيما يخص حوادث العمل** " المرسوم التنفيذي رقم 99-47 المؤرخ في 1999/02/13 المتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال ارهابية أو حوادث وقعت في اطار مكافحة الارهاب و كذا لصالح ذوي حقوقهم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1999 .

[3] المادة 42 الفقرة 2 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

[4] الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، مجلة جسور التواصل ، المرجع السابق ، الصفحة 08.

البند الثاني : التعويض على العجز :

يتم التعويض على العجز عن طريق منح معاش العجز محسوب وفق أساس إما آخر أجر سنوي تم تقاضيه و الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو على أساس الأجر السنوي المتوسط لثلاثة سنوات و الأكثر نفعا له خلال حياته المهنية و عندما لا يتوفر المعني على ثلاثة 3 سنوات من التأمين يحسب المعاش حسب الأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها [1] . يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز للمؤمن له اجتماعيا الذي تم تصنفه في الصنف الأول من العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور ، 60% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل [2].

يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز للمؤمن له اجتماعيا الذي تم تصنفه في الصنف الثاني من العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ، 80% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل [3].

يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز للمؤمن له اجتماعيا الذي تم تصنفه في الصنف الثالث من العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم 80% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل. و تضاعف نسبة 40 % دون أن تقل الزيادة عن قدر أدنى يحدد عن طريق التنظيم[4] .

هذا و لا يمكن أن يقل معاش العجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون[5] . كما يمكن مراجعة المعاش تبعا لتطور الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا و هذا التغيير يكون برفع قيمته أو خفضها بحسب الحالة كما يمكن إلغائه متى ثبت بأن نسبة قدرة

---

[1] مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، بعنوان التأمين على العجز ، اصدار مديرية الدراسات و الاحصاء و التنظيم مصلحة الاعلام ، الصفحة 10 .

2 المادة 37 من القانون 83 –11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

3 المادة 38 من القانون 83 –11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم .

4 المادة 39 من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم.

5 المادة 41 من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم.

المستفيد على العمل تفوق 50% [1]. و يتم رفع قيمة المعاشات بصورة آلية وفق جدول العوامل السنوية المطبق على معاشات التقاعد [2].

بالإضافة إلى ما تقدم يتم استبدال معاش العجز ببلوغ المؤمن له اجتماعيا سن التقاعد القانوني بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الأقل و تضاف له المنح العائلية ، أما في حالة وفاة المؤمن له اجتماعيا العاجز يستفيد ذوي حقوقه من معاش عجز منقول [3]دون الاخلال بالحقوق الممنوحة بعنوان التأمين على الوفاة الذي سنفصل فيه فيما لاحقا . تدفع معاشات العجز و المعاشات المنقولة شهريا و عند حلول أجل الاستحقاق .

المطلب الرابع : التأمين على الوفاة :

راعي المشرع الجزائري خطر الوفاة بتغطية اجتماعية وفق قوانين التأمينات الاجتماعية بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المتوفى المؤمن له اجتماعيا الذي انتهى مساره المهني و توقف عن أداء واجباته اتجاه اسرته و المجتمع ، و تغير مركزه القانوني بمباشرة اجراءات الميراث و فتح الباب أمام ذوي حقوقه للمطالبة بحقوقهم المالية التي آلت إليهم من مورثهم ، خاصة و أن الدخل الرئيسي للأسرة قد توقف برحيل معيلهم و انقطعت علاقة العمل بسبب وفاته و عليه سنفرد هذا المطلب لدراسة التأمين على الوفاة من خلال فرعين نتطرق في الأول إلى المقصود من التأمين على الوفاة ثم الثاني لتحديد التعويضات التي يستفيد منها دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا .

الفرع الأول : المقصود من التأمين على الوفاة :

تعتبر الوفاة كغيرها من الأخطار الاجتماعية الأخرى التي شملتها حماية قوانين الضمان الاجتماعي . فإذا تمعنا في مضمونه نجده أشد المخاطر الاجتماعية وقعا و تأثيرا في حياة المستفيدين ، كونه يغطى الدخل المعتاد لدوي حقوق المؤمن له اجتماعيا ، ليس بعد فترة ضيق أو إعسار في الانفاق مثل ما هو الحال في الأخطار السابقة و إنما الانقطاع التام للدخل بسبب فقدان معيلهم . لذلك شملته قوانين الضمان الاجتماعي بالتغطية و فتحت المجال للمؤمن له أن يؤمن دخلا محترما لعائلته في حالة ما فارق الحياة ، حفظا لاستقرار الأسرة و استمراريتها.

1 المادة 44 من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم .

2 المادة 42 من القانون 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم .

3 مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، بعنوان التأمين على العجز ، المرجع السابق ، الصفحة 14،15 .

البند الأول : تعريف التأمين على الوفاة :

تعتبر الوفاة تلك الواقعة المادية التي تصيب الانسان فينتهي معها جميع نشاطاته بما فيها المهنية .و تثبت الواقعة المادية للوفاة عادة بشهادة طبية محررة من قبل الطبيب الشرعي بعد الكشف على الجثة . فنظرا لخطورة الأوضاع التي يمر بها ذوي حقوق المؤمن له الهالك خاصة و أن الدخل الرئيسي للأسرة قد توقف برحيله و انقطعت علاقة العمل بسبب وفاته . فمن خلال ذلك عملت تشريعات الضمان الاجتماعي على سد هده الاحتياجات المادية و كفالتها بعد موته بمنح ذوي حقوقه منحة وفاة تكفل جانب من عيشهم فيدفع لهم بطبيعة الحال متى توفرت فيهم الشروط القانونية اللازمة .

البند الثاني : شروط استحقاق أداءات التأمين على الوفاة :

حتى يستفيد دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا من التعويضات التي أقرتها المادة 47 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بنصها " **يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة وفاة** " [1].

فلابد من توفر الشروط التالية :

- ثبوت صفة دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى المنصوص عليهم ضمن المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [2] ، لقد سبق وفصلنا في دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا في المبحث الأول الفصل الأول من هذه الدراسة .

---

[1] القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

[2] المادة 67 " **يقصد بذوي الحقوق :**

1 -زوج المؤمن له اجتماعيا ، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا . و إذا كان الزوج نفسه أجيرا ، يكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشأة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .

2 -الأولاد المكفولين البالغون أل من ثماني عشر 18 سنة .

و يعتبر أيضا أولاد مكفولين :

-الأولاد البالغون أقل من خمس و عشرين 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون ،

-الأولاد البالغون أقل من احدى و عشرين 21 سنة الذين يزاولون دراستهم و في حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين 21 سنة ، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج ،

- أن يكون المؤمن له اجتماعيا المتوفى قد عمل خمسة عشر 15 يوما أو مائة 100 ساعة خلال الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة [1] أو يكون صاحب منحة عجز ، منحة تقاعد مسبق ، ريع حادث عمل تكون نسبت العجز فيه تقل أو تساوي 50% أو ريع مرض مهني [2].
- على دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا الذين يريدون الاستفادة من منحة الوفاة أن يستخرجوا استمارة خاصة بذلك من وكالة الضمان الاجتماعي المنتسب لها المؤمن له المتوفى يتم ملئ الاستمارة و ارفاقها بالوثائق التالية : شهادة وفاة المؤمن له اجتماعيا ، شهادة مدنية للحالة العائلية تحتوي على البيانات الهامشية التي توضح وفاة المؤمن له ، بطاقة الشفاء أو بطاقة الترقيم التسلسلي للمؤمن له اجتماعيا ، شهادة الراتب الشهري لآخر أجر تقضاه و شهادة عمل[3].

الفرع الثاني : أداءات التأمين على الوفاة :

يستفيد دوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى من منحة رأس مال الوفاة يقدر مبلغ راس مال الوفاة باثنتي عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا الذي تقاضاه المؤمن له الهالك خلال السنة التي سبقت الوفاة و تعتبر هذه الفترة هي الأساس لحساب الاشتراكات و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل مبلغ رأسمال الوفة عن اثنتي عشر 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون . كما يستفيد دوي حقوق صاحب معاش العجز ،أو معاش التقاعد المسبق ،أو ريع حادث عمل تكون نسبت العجز فيه تقل أو تساوي 50% أو ريع مرض مهني من رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي لكل منها شريطة ألا يقل مبلغها عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

-الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الاناث مهما تكن سنهم بسبب عاهة أو مرض مزمن ، و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية .

3 -يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد تتحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم " القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

1 المادة 53 من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

2 مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، بعنوان التأمين على الوفاة ، اصدار مديرية الدراسات و الاحصاء و التنظيم مصلحة الاعلام ، الصفحة 09 .

3 مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، بعنوان التأمين على الوفاة ،المرجع السابق ، الصفحة 07 .

أما بالنسبة لمبلغ رأسمال الوفاة الممنوح لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى الذي يمارس نشاطا غير مأجور لحسابه الخاص فيساوي مبلغ أساس الاشتراك السنوي الذي يصرح به المؤمن له اجتماعيا دون أن يتجاوز عشرون مرة 20 المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون [1]. و في جميع الأحوال إذا تعدد دوي الحقوق يتم توزيع مبلغ منحة رأسمال الوفاة بينهم بالتساوي [2].

المبحث الثاني : ضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية :

تعتبر حوادث العمل و الأمراض المهنية من بين أهم الأخطار الاجتماعية التي راعتها التشريعات العالمية في المجال الاجتماعي بالحماية و وضعت لها أطر قانونية خاصة تضمن من خلالها الحماية اللازمة للطبقة العمالية في المجتمع ، خاصة مع تزايد اصابات العمل جراء استخدام الآلات و الأجهزة و المواد الصناعية الخطرة ، ظهرت العديد من الأمراض و حالات العجز التي لم يكن للإنسان عهد بها نتيجة اشتغالهم في بيئة غير ملائمة و احتكاكهم بمواد كيماوية لا تظهر آثارها إلا بعد مرور مدة زمنية طويلة [3] . و من ثم كانت لتلك التغيرات الهامة أثرها في محيط الفكر القانوني أين اتجهت التشريعات لسن قواعد قانونية تهتم بحماية العمال من حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية منها ، بالرغم من الاختلاف الدقيق بين الحادث الذي يصيب العامل و المرض المهني لأن معظم التشريعات ساوت بينها نتيجة للنتائج المترتبة عن كل منهما أين منحت للعامل المصاب بحادث نفس المزايا التي يستفيد منها العامل المصاب بمرض مهني . و عليه سنتناول في مبحثنا هذا الاطار القانوني لضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية في المطلب الأول ثم نتطرق إلى اجراءات استحقاق المؤمن له اجتماعيا لمزايا الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية و آليات الوقاية في المطلب ثاني

المطلب الأول : قواعد الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية :

عمل المشرع الجزائري على وضع نظام وحيد للضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية يعنى بالتعويض عن الخطر الذي يهدد العامل خلال حياته المهنية سواء كان

1 المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015.

2 المادة 50 من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1983 .

3 د.محمد الكشو ، د. بلعيد كرومي ، حوادث الشغل و الأمراض المهنية المسؤولية و التعويض ، الطبعة الثانية ، سنة 2004 ، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ، الصفحة 05 .

ذلك الخطر حادث وقع في إطار ممارسته لعمله أو مرضا اعتل به جسمه من جراء مزاولته لنشاطه المهني. فعلى هذا الأساس وضع المشرع نظاما تعويضيا كفل بموجبه حماية الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للعامل بمنحه الحماية الصحية بالدرجة الأولى التي تمكنه من مختلف الخدمات العلاجية و التعويضات من أجل إعادة بعث اليد العاملة ضمن سوق الشغل . و لم تتوقف الحماية عند هذا الحد بل قد أعفي العامل من عبء اثبات خطأ رب العمل غير المغتفر الذي أدى إلى اصابت العامل ، و أضاف لذلك تقرير الحماية للعامل من حادث الطريق الذي يسلكه متجها من و إلى مكان عمله . و عليه سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى فرعين نتناول في (الفرع الأول) الحماية المقررة للمؤمن له اجتماعيا ضد حادث العمل وحادث طريق العمل و بعد ذلك الأمراض المهنية في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الحماية المقررة للمؤمن له اجتماعيا ضد حادث العمل و حادث الطريق :

تشمل تغطية القانون 83-13 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم فئة العمال بصفة عامة [1]، و بصرف النظر عن مجال النشاط الذي ينتمون إليه[2]،سواء كان قطاع عام أو خاص حيث نصت المادة 02 منه على " **تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي**

[1] وسع المشرع من نطاق الحماية القانونية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية لتشمل أشخاص مؤمن لهم اجتماعيا لكن لا تتوفر فيهم صفة العامل الأجير بسبب عدم خضوعهم لعلاقة عمل منتظمة مثل الحمالون الذين يشتغلون في محطات السكك الحديدة متى رخصت لهم المؤسسة المختصة بذلك المادة الأولى من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 1985 .

[2] شملت التغطية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية كذلك : حراس مواقف السيارات غير مدفوعة الأجر متى رخصت لهم المصلحة المختصة بذلك ، الطلبة ، التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا ، الأشخاص الذين يزاولون تدريبا في دورة معدة لإعادة التأهيل العلمي و إعادة تكيفهم المهني ، الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي . اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمور أو أثناءه ، السجناء الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية ، الرياضيون المشاركون في جمعية رياضية الذين ليسوا من رياضي النخبة ، الأشخاص ضحايا حوادث يتعرضون لها خلال أعمال مأمور بها ينظمها حزب وطني أو منظماته .بالاضاقة إلى الأشخاص ضحايا حوادث يتعرضون لها خلال تأديتهم لعمل من أعمال البسالة و التفاني حماية للمصلحة العامة أو لانقاد شخص معرض للخطر ، أنظر المادة 03، 07، 08 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

ينتمي إليه "[1]، فالتغطية حسب هذا الوصف موسعة لتشمل جميع الفئات العمالية أو من في حكمها متى توفرت علاقة العمل دون تعليقها أو إنهاءها [2].

أكد المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية [3]، على حماية المؤمن له اجتماعيا الذي يتعرض لإصابة جسدية من جراء قيامه بعمله أو بمناسبته ، و هذه الحماية مستمدة من قاعدة عامة كانت كأساس لوضع نظام تأميني إجباري تشرف عليه الدولة بمؤسساتها مؤداه أن الضرر الذي يتعرض إليه العامل من جراء المخاطر المحيطة بالمشروع الذي يملكه رب العمل لن يتحمل تبعاته هذا الأخير كونه ليس المستفيد الوحيد من منافعه بل أن المجتمع بأكمله يستفيد منها ،و أن المخاطر المحيطة بمشروع العمل هي نتاج التقدم التكنولوجي و العلمي المساهم في تطوير الاقتصاد الوطني و الدخل القومي لذلك وضع نظام يعبر عن تضامن الطبقة العاملة من المجتمع لمواجهة هذه الأخطار التي تصيب العامل أثناء تأدية عمله [4] .هذا و لقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك من خلال نص المادة 12 من القانون المذكور أعلاه معتبر الحادث الذي يتعرض له العامل ضمن المسافة التي يقطعها من و إلى العمل بمثابة حادث عمل ، و عليه سنتطرق لدراسة كل من حادث العمل في (البند الأول) ثم حادث طريق العمل في (البند الثاني) .

البند الأول : حماية المؤمن له اجتماعيا ضد حوادث العمل :

أكد المشرع على ضرورة توافر الشروط و الضوابط القانونية في الحادث الذي يطال العامل أثناء تأدية عمله ليستفيد من الحماية التي قررتها أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل

---

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[2] قرار المحكمة العليا رقم 166006 المؤرخ في 1998/07/14 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (أ.م) مجلة المحكمة العليا العدد الأول لسنة 2000 طبعة الديوان الوطني للأشغال التربوية الصفحة 101 " **من المقرر قانونا أنه تعلق علاقة العمل للأسباب التالية ...المادة من قانون العمل و لما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/ 1990/04 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها ، و متى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض** " .

[3] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

[4] حسن عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، الصفحة 402 .

و الأمراض المهنية السالف الذكر . حيث أن صندوق التأمينات الاجتماعية يحل محل رب العمل في التعويض عن الإصابة التي يتعرض لها العامل بسبب عمله أو بمناسبة تأديته له ، بينما في المقابل يلزم رب العمل بتسديد الاشتراكات الشهرية و السنوية في وقتها المحدد إلى الصندوق . فما يستنتج في هذه الحالة أن رب العمل لا يعد مسؤولا عن التعويض عن حادث العمل ، فالمسؤولية تبنى على أساس المخاطر و يتحملها صندوق التأمينات الاجتماعية و يكون التعويض جزافيا قد لا يساوي الضرر الواقع[1]. باستثناء حالة خطأ رب العمل ألعمدي الذي تنشأ عنه مسؤوليته المدنية و يتم تسويته وفق القواعد العامة المقررة ضمن القانون المدني . وعليه لابد من تعريف حادث العمل و تحديد شروط تحققه .

أولا : تعريف حادث العمل :

حاول المشرع تعريف حادث العمل من خلال نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بنصها " **يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل** " [2] . فمن خلال نص المادة نجد المشرع الجزائري قد حدا حذو نظرائه من مشرعي الدول العربية [3] ،

---

[1] د.عدنان العابد و د. يوسف إلياس ، المرجع السابق ،الصفحة 104 .

[2] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[3] – تعريف المشرع التونسي حسب الفصل 3 " **يعتبر حادث عمل الحادث الحاصل للعون بموجب الشغل أو بمناسبته و ذلك مهما كان سببه و مكان وقوعه ...**" القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية في القطاع العمومي عدد الرائد 53 لسنة 1995 .

– تعريف المشرع المغربي الفصل 3 " **تعتبر كحادث شغل مهما كان سببها التي تصيب من جراء الشغل أو عند القيام به كل شخص سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة كانت و في أي محل كان إما لحساب مؤجر واحد أو عدة مؤجرين أو لحساب رؤساء المقاولات المدنية بعده و لو كان المؤجر لا يزاول مهنة تدر عليه ربحا . ذلك حتى و لو كان هذه الحادثة ناجمة عن حالة قوة قاهرة أو كانت أحوال الشخص قد تسببت في مفعول القوة الطبيعية أو زادت في خطورته اللهم إلا إذا برهن المؤجر أو المؤمن على أن المصاب بالحادث عرضة سهلة للأمراض** " ظهير 6 فبراير 1963 متعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الجريدة الرسمية عدد 2629 لسنة 1983

=– تعريف المشرع المصري المادة 05 الفقرة هـ " ... **الإصابة نتيجة حادث وع أثناء تأدية العمل أو بسببه و تعتبر الإصابة الناتجة عن الاجتهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توفرت فيها الشروط و القواعد التي يصدر بها قرار من الوزير التأمينات الاجتماعية مع وزير الصحة و يعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع لمؤمن عليه خلال ذهبه لمباشرة عمله ...**" القانون رقم 79 لسنة 1975 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

و الغربية [1]، حيث لم يضع تعريفا جامعا مانعا يبحث في ماهية الإصابة و عناصر تكوينها بل تكاد التعريفات تتطابق من حيث أنها ركزت على نتيجة الحادث و مسبباته على أنه تلك الإصابة التي تلحق العامل بسبب عمله أو بمناسبة قيامه به [2]. كما أنه بالرجوع إلى التعريف الذي وضعه المشرع الجزائري نجده يشير إلى أن الحادث الذي يتعرض له المؤمن له اجتماعيا في العمل هو كل ما نتج عنه إصابة بدنية فقط ، مستبعدا الإصابة النفسية كما انه اشترط أن يكون سبب تلك الإصابة مفاجئ و خارجي ، و عدم توضيحه لمعنى الفجائية و أنه خارجي مما يفتح باب للتساؤل و الغموض في النص تاركا السلطة التقديرية للقاضي و اجتهاده في استقصاء ظروف الحادثة و معرفة ماهية الإصابة من خلال كل حالة و تكييفها مع الواقع المتغير لظروف العمل . فبالرجوع إلى الفقه و القضاء الفرنسي نجده في مرحلة معينة عرف حادث العمل على أنه "**الفعل المفاجئ العنيف الناشئ عن سبب خارجي و الذي يترتب عليه المساس بجسم الإنسان** " [3]غير أنه بتغير الظروف ظهرت حالات جديد جعلت القضاء الفرنسي يتخلى عن الإشارة لعنصر العنف في قراراته مثلا كاشتداد مرض القلب على الطيار بسبب وضعه الجالس أثناء الطيران أو مثل ما ذهبت إليه المحكمة العليا في الجزائر في أحد قراراتها إثر وفاة سائق شاحنة تابعة للبلدية بسكتة قلبية و هو في وضعية القيادة . كما نجد تعريف المشرع الجزائري يتوافق مع التعريف الذي أوردته محكمة النقض المصرية حيث عرفته كما يلي" ... **إصابة العمل هي الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه و مس جسم العامل و أحدث به ضرر** ..." [4]. مما يجعلنا نستنتج أن حادث العمل هو تلك الإصابة التي تنتج عن واقعة خارجية ليس لها علاقة بإرادة العامل و بصورة مفاجئة غير متوقعة و هو ما يميزه عن المرض المهني الذي يتميز بالبطء و توقع الإصابة مما يجعل التعريفات تتطابق من حيث التركيز على عنصر الفجائية كعنصر جوهري .

---

[1] كما أن المشرع الفرنسي لم يورد تعريفا لحادث العمل و إنما اكتفى بالإشارة إلى عناصره و شروط تحققه من خلال نص المادة 411-1 من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي .

ARTICLE 411-1 « Est con sidéré comme accident du travail quelle qu'en soi la cause l'accident survenu par le fait ou a l'occasion du travail a toute personne salariée ou travaillant a quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » décret n 85/1353 du 17/12/1985 du code de la sécurité sociale édition de27/02/2018

[2] سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق الصفحة 314 .

[3] د. محمد الكشبور و د. بلعيد كرومي ، حوادث العمل و الأمراض المهنية المسؤولية و التعويض ، الطبعة الثانية ، سنة 2004 ، مطبعة النجاح الدار البيضاء المغرب ، الصفحة 64 . و فتاحين فتيحة ، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير في القانون جامعة الجزائر 01 ، السنة الجامعية 2016/2015 ، الصفحة 41 .

4 محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، الصفحة 233 .

و يمكن إجمال تعريف حادث العمل على أنه الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بسبب ما يتعلق به و تعتبر الإصابات القلبية و الدماغية و النفسية الناجمة عن الجهد الوظيفي إصابة عمل متى توفرت فيها الشروط و القواعد اللازمة لحادث العمل .

ثانيا :العناصر المكونة لحادث العمل :

من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري ضمن نص المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ،يمكن استخلاص عناصر تحقق حادث العمل متى توفرت الشروط القانونية التالية : فجائية الحادث ، أن يكون خارجي ، أن يمس الحادث بجسم الإنسان ، أن يحدث في إطار علاقة العمل.

1 **أن يكون الحادث فجائيا** : يقصد بوصف الفجائية الظرف الزمني الذي يقع فيه الحادث أي يجب أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة زمنية قصيرة و غير متوقعة الحدوث، أما إذا استغرق الفعل فترة زمنية طويلة فإنه لا يعتبر كحادث عمل كونه لا يتسم بصفة الفجائية و المباغتة ،فالفعل يعتبر حادث عمل متى وقع فجأة حتى و لو ظهرت آثاره الضارة بالجسم بعد فترة من الوقت فهذه الصفة تتعلق بالواقعة ذاتها لا بالضرر الناشئ عنها و يستوي في الواقعة أن تؤخذ شكل فعل ايجابي أو سلبي فقد تقع بفعل امتناع أو ترك كما هو الحال في عدم توصيل الهواء النقي الأكسيجين لعمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين تحت الماء [1] . بحيث يضمن المشرع الجزائري الحماية للعامل الذي لحقته إصابة و تنتج آثارها فورا أين يمكن استنادها إلى أصل معين و تاريخ معين [2]على عكس الإصابة التي تتطور ببطء متأخرة عن تاريخ و زمن الواقعة المنشئة لها فإن في هذه الحالة يجب على العامل المصاب إثبات العلاقة السببية بين الضرر الحاصل و الواقعة و هو ما تؤكده المادة 10 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية السالف الذكر بنصها " **لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى**

[1] أ،د. سمير عبد السميع الأودن ، التعويض عن إصابات العمل في مصر و الدول العربية ، سنة 2004، منشأة المعارف الاسكندرية ، الصفحة 72 .

[2] فصلت المحكمة العليا في قرارها رقم 59168 الصادر بتاريخ 1990/06/25 في قضية الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ضد (ع،ف) (أ،س) "**من المقرر قانونا أن العطب و الوفاة الذي يقع بمكان أو في أوقات العمل أو في وقت قريب للحادث أو أثناء المعالجة على أثر الحادث يجب اعتباره ناتجا عن العمل إلا إذا ثبت عكس ذلك و من ثم فن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني غير سديد و لما كان من الثابت في قضية الحال أن قضاة الاستئناف لما اعتبروا أن الحادث الذي راح ضحيته العامل حادث شغل دون أن يثبت للطاعن في اي مرحلة من مراحل التقاضي ثبات العكس يكونوا قد أسسوا قرارهم تأسيس قانونيا و كان كذلك يستوجب رفض الطعن** " المجلة القضائية ، سنة 1992 ، عدد 3 الصفحة 121 .

هذا القانون إذا ثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في اعتراء بهذا المرض و لا في اكتشافه و في تفاقمه"[1] .

2 **أن يكون الحادث خارجيا** : أشار المشرع الجزائري من خلال تعريفه لحادث العمل ضمن نص المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم إلى ضرورة أن يكون سبب الحادث ناتج بفعل قوة خارجية أجنبية عن التكوين العضوي في جسمه بل راجع لفعل خارجي لا دخل لإرادة العامل فيه ، غير أن بعض الفقه ينتقد اشتراط حصول إصابة العمل بفعل خارجي و يرى أن صفة الخارجية لا تضيف لجوهر الفعل شيئا خاصة في حالة تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل و منها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي مما يجعل منه أمرا صعب التحقق منه حيث تعمل محكمة النقض الفرنسية على التخلي عن إعمال هذا الشرط في القرارات التي تصدر حديثا و اكتفائها بصفة الفجائية [2].

3 **أن يمس الحادث بجسم أو عقل المؤمن له اجتماعيا** : لكي يكتسي الحادث وصف إصابة عمل يجب أن يطرأ عليه أضرارا مادية تصيب جسم المضرور كالجروح و الكسور و الحروق أو أية أضرار أخرى . و يؤخذ في وصف الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع حيث يشمل كل مساس بجسم الإنسان خارجيا أو داخليا كان أو عميقا أو سطحيا ، عضويا أو نفسيا و يشمل ذلك حتى الاضطرابات العصبية و النفسية .غير أنه من خلال نص المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم .فان الضرر المادي الذي يصيب المضرور في ماله كاحتراق ملابسه أو تمزقها و كذا الضرر المعنوي الذي يصيب العامل في عواطفه أو شرفه لا تعد من قبيل حوادث العمل و إنما يرجع التعويض عنها للقواعد العاملة المتعلقة بالمسؤولية المدنية [3] .و هذا نابع من البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل الذي تخلى

---

[1] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 حسن عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، الصفحة 467 ، و سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، الصفحة 18.

3 محمد حسن قاسم ، المرجع السابق ، الصفحة 239 . رمضان جمال كمال ، المرجع السابق، الصفحة 26 . منصف الكشو، المرجع السابق ،الصفحة 177.د.مراد قجالي ، المرجع السابق ، الصفحة 228 .

راجع كذلك في هذا الشأن اجتهاد محكمة النقض الفرنسية في موضوع الضرر المعنوي

عن فكرة الخطأ كأساس لإقامة المسؤولية بل يستحق المؤمن له التعويض على أساس المخاطر أي بجرد تحقق الواقعة و توفر الشروط القانونية [1].

4 **شرط توفر علاقة العمل** : اشترط المشرع الجزائري من خلال نص المادة 6 من القانون المذكور أعلاه ضرورة أن يطرأ حادث العمل في إطار علاقة العمل و مفاد هذا الشرط هو وجوب توافر علاقة عمل تربط العامل برب العمل أو علاقة تنظيمية وظيفية تربط الموظف بالهيئة المستخدمة وقت وقوع الحادث فلابد من تحديد مرحلة وقوع حادث العمل ضمن الاطار القانوني الذي يجمع بين الضحية و المستخدم حيث أنه ليس كل حادث يتعرض له هذا الأخير يأخذ وصف حادث العمل بل يشترط فيه أن يقع إما أثناء العمل أو بمناسبة القيام بالعمل

أ -**وقوع الحادث أثناء العمل** : يقصد بوقوع الحادث أثناء العمل أنه لابد من وجود ترابط زمني و مكاني بين الحادث و زمن ووقت العمل أي هو الوقت الذي يقوم فيه العامل بمزاولة نشاطه المهني المنوط به . و يرى فقهاء القانون أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع و أكثر حماية للمؤمن له اجتماعيا من وقت تنفيذ العمل الفعلي ، فوقت العمل هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل متواجد رهن تنفيذ عقد العمل و تحت سلطة و اشراف و رقابة رب العمل سواء بصورة مباشرة حقيقة أو حكما أما وقت تنفيذ العمل الفعلي هو ذلك الوقت الذي يكون فيه العامل يؤدي عمله المكلف به [2]،فاعتبار الحادث أو الاصابة التي يتعرض لها العامل في وقت العمل ضمن المفهوم الموسع لعلاقة العمل يحقق البعد الاجتماعي لقوانين الضمان الاجتماعي أي أن العامل كان يقوم بعمله حتى و لو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية [3].

« ...En cas de décès de la victime les membres de sa famille ont droit a le réparation de leur préjudice moral . cette réparation ne peut leur être refusée par ce que du fait de la faut inexcusable ils bénéficient déjà d'une rente pace qu'il ne remplit pas les conditions mentionnées au code de la sécurité social ou qu'il ne figure pas au membre des ayants droit susceptibles d'en bénéfice moral selon les règles du droit commun de la responsabilité civile ... » Revue =juridique de la confédération général du travaille Janvier 2003 n 654 issn 0222-4194 page N 16 http://ledroitouvrier.cgt.fr/Droit-social-international-et-europeen

1 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، الصفحة 20 .

2 سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع السابق ، الصفحة 24 .

3 قرار المحكمة العليا رقم 257777 المؤرخ في 1982/05/10 في قضية الشركة الوطنية للنقل الحديد ضد (ك،م) " **إن القانون لا يأخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة انتهاء العمل و ساعة وقوع الحادث لقيام حادث العمل= =يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل و مكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العام طعامه و يقع على عاتق رب العمل إثبات العكس** " نشرة القضاة ، لسنة 1985 العدد 02، الصفحة 70 .

راجع كذلك قرار المحكمة العليا رقم 118623 المؤرخ في 1995/07/11 ضمن المجلة القضائية ، العدد الثاني 02 ، لسنة 1996 طبعة الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الصفحة 95 .

أما من حيث الارتباط المكاني بين الحادث و مكان العمل فوقوع الحادث في مكان العمل يقصد به ذلك المكان الذي يباشر فيه العامل أو الموظف العمومي عمله بمعنى أنه ذلك الحيز الجغرافي الذي اتفق عليه العامل و رب العمل ضمن عقد العمل لتنفيذ العمل المطلوب منه بناء على طلب رب العمل أو بترخيص منه [1] . و لقد اعتبر المشرع الجزائري في تفصيله في مكان وقوع حادث العمل أن وقوع الحادث خارج مكان العمل يؤخذ نفس حكم وقوعه داخل مقر العمل المعتاد متى كان العامل بصدد القيام خارج مكان العمل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم ، و هو ما نصت عليه المادة 07 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم " **يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء : - القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم -ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها ، -مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل** " [2]. فالحماية المقررة للمؤمن له اجتماعيا امتدت خارج مكان العمل متى كان هذا الأخير بصدد ممارسة نشاط مهني استثنائي بصفة مؤقتة أو دائمة فيشترط توفر ترخيص من المستخدم حتى يضمن بقائه تحت سلطته و توجيهاته و يتمكن من فرض رقابته و يسهل على المؤمن له اثبات توفر الاطار القانوني لعنصر التبعية .

ب- وقوع الحادث بمناسبة العمل : لا ينحصر التأمين عن حادث العمل في الاصابات التي تقع أثناء مزاولة العمل بل يمتد ليشمل تغطية الاصابات التي قد يتعرض لها العامل بمناسبة أدائه لنشاطه المهني و لو وقعت تلك الاصابة في غير زمان و مكان العمل و يقصد الحادث الذي يقع بمناسبة أداء العامل لعملة ذلك الذي تتوفر فيه علاقة السببية فيكفي أن تتوفر الرابطة بين العمل و الحادث و التي مؤداها أنه لولا العمل لما تعرض العامل للإصابة أو لما وجد في مكان و زمان وقوع الحادث مما يرسم علاقة التبعية التي تجعل العامل تحت سلطة و اشراف رب

---

1 قرار المحكمة العليا رقم 166006 المؤرخ في 1998/07/14 في قضية (و،ت،ا،ج) ضد (أ،م) " ... **لما كان من الثابت في قضية الحال أن قضاة الموضوع اعتبروا الحادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل ... لأن العامل يبقى تحت الادارة القانونية لرب العمل و يتقاضى أجره مقابلها** ..." المجلة القضائية لسنة 2000 العدد 01 ، الصفحة 101 .

2 القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

العمل [1] ، و عليه يقع على العامل عبئ اثبات العلاقة السببية ويكون دلك عن طريق إثبات أن الحادث ما كان ليقع لولا العمل و تطبيق لذلك يعد حادث عمل اعتداء العامل على رئيسه في غير ما كان العمل وخارج أوقات العمل بسبب قرار تأديبي لكن إذ وقع الحادث بسبب خلافات شخصية فإنه لا يعد حادث عمل [2].

البند الثاني : حماية المؤمن له اجتماعيا ضد حادث طريق العمل :

عمل المشرع الجزائري على تقرير الحماية للمؤمن له اجتماعيا خلال المسار الذي يقطعه ذهبا وإيابا من العمل مسايرا في ذلك ما ذهبت إليه العديد من تشريعات الدول حيث وسع في نطاق الحماية لتشمل الحوادث و الاصابات التي يتعرض لها خلال المسار الذي يقطعه إما في طريق الذهاب إلى مقر عمله أو في طريق العودة و مهما كانت وسيلة النقل المستعملة حيث تبنت معظم تشريعات العالم حادث طريق العمل أو حادث المسار و أعطته نفس حكم حادث العمل باعتبار أن المسار الذي يسلكه العامل في توقيت محدد سببه هو الذهاب للعمل أو الرجوع منه مما اعتبر أن التنقل في هذه الحالة دو صبغة مهنية محضة .

أولا :تعريف حادث طريق :

لم يورد المشرع الجزائري تعريفا محددا للإصابة التي قد يتعرض لها المؤمن له اجتماعيا عند الذهاب من و إلى العمل بل اكتفى بتحديد الشروط القانونية التي يجب توافرها حتى يؤخذ الحادث حكم حادث طريق العمل و هو ما يتضمنه نص المادة 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية "**يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو للإياب منه و ذلك ان كانت وسيلة انتقال المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة . و يقع المسار المضمون على هذا النحو مكان العمل من جهة و مكان الاقامة أو ما شابهه**

---

1 من تطبيقات شمول تغطية التأمين ضد حوادث العمل للأضرار التي قد يتعرض لها العامل بمناسبة قيامه بعمل قرار المجلس الأعلى بالمملكة المغربية الصادر في 13 سبتمبر 2000 المنشور في مجلة قضاء المجلس الأعلى العدد المزدوج 57،58 ص 323 حيث جاء فيه " ... حيث تبين من القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض كان في مهمة بمدينة مراكش بتكليف من رب العمل ندق الذي كان يقيم فيه تعرض لسقوط أدى إلى اصابته بكسور في مرفقه الأيسر و أن رب العمل صرح بان الأجير المصاب يعتبر دائما في خدمة الشركة و لو خلال ترحاله و أن عمله لا ينحصر في أوقات معينة بل يعتبر مسؤولا كل الوقت و خلال تواجده خارج مدينة الدار البيضاء إلى أن يعود إلى مقر سكناه و أن المحكمة استخلصه أن تواجده في الفندق كان بمناسبة عمله لفائدة رب العمل ..." **منقول من مرجع** د.محمد الكشبور و د.بلعيد كرومي ، المرجع السابق ، الصفحة 88 .

2 مصطفى جمال كمال ، المرجع السابق ، الصفحة 28 .

كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية " [1] ، فمن خلال نص المادة يظهر جليا أنه يقصد بحادث الطريق حادث العمل بمعناه التقليدي المتمثل في الاصابة التي تمس بجسم المؤمن له اجتماعيا وما ينجر عن ذلك من الاضرار إلا أن الاستثناء في حادث الطريق هو المكان الذي يحدث فيه و هي تلك المسافة و المسار القانوني الذي سيقطعه العامل ذهابا و ايابا من و إلى العمل بغض النظر عن وسيلة النقل المستعملة [2] . كما أن المشرع الجزائري لم يحدد المسار بصفة مفصلة و على سبيل الحصر بل اكتفى بالإشارة إلى الاماكن التي يفترض أن يتردد عليها العامل ذهابا و إيابا من و إلى العمل حيث تبنى المشرع المعني الموسع للمسار وطريق العمل ملتزما بالإطار المكاني دون الاطار الزماني لوقوع الحادث [3] و هو ما يمكن اعتباره حماية اضافية للمؤمن لهم اجتماعيا في مجال حوادث العمل .

ثانيا : شروط تحقق حادث الطريق : من خلال أحكام نص للمادة 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل الامراض المهنية السالف الذكر يمكن استخلاص الشروط التالية :

1 أن يقع الحادث ضمن المسافة التي يقطعها العامل من وإلى عمله : يقصد بالطريق المؤدي إلى مكان العمل ذهابا و ايابا ذلك الطريق المعتاد او الطبيعي الذي اعتاد العامل أن يقطعه للوصول

---

1 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم ج عدد 28 لسنة 1983

2ساير المشرع الجزائري نفس النهج الذي انتهجه المشرع الفرنسي في تحديد الاطار القانوني لحادث طريق العمل حيث اعتبار أن الحادث الذي وقع خلال الطريق المؤدي الى العمل أو الرجوع منه هو حادث عمل من خلال نص المادة 411-2 من القانون الضمان الاجتماعي الفرنسي .

L'article 411-2 De code de la sécurité social français « Est également considéré comme accident du travail lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet a la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisante l'accident survenu a un travailleur mentionne par le présente livre pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1- la résidence principale une résidence secondaire présentant caractère de stabilité ou cout autre lieu ou le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et lieu de travail ce trajet peut ne pas être le plus direct lors que le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier .

2- Le lieu du travail et le restaurant la contienne ou d'une manière plus général le lieu ou le travailleur prend la habituellement ses repas et dans la mesure ou le parcours n'a pas été interrompu ou détourne par un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessites essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi » article 411-2 de la loi N 624 /2001 du 07 /07/2001 ART 27 jornal official du 18/07/2001 :Code de la Sécurité social EDITION 27/02/2018 – DROIT .ORG

3 قرار المحكمة العليا رقم 25777 المؤرخ في 1982/05/10 في قضية الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية ضد (ك،م) «المبدأ ان القانون لا يأخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة انتهاء العمل و ساعة وقوع الحادث لقيام حادث العمل يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل و مكان الاقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه ويقع على عاتق رب العمل اثبات للعكس » نشرة القضاة لسنة 1985 العدد 02 ، الصفحة 70 .

إلى مقر عمله و الذي يرسم المسافة بين مقر العمل الذي يحدده صاحب العمل و يختاره لتنفيذ ما اشتمل عليه عقد العمل أو علاقة العمل التي تربط بينه و بين العامل [1] و محل إقامة العامل أو الامكنة التي اعتاد أن يرتادها لتناول طعامه و قضاء أغراض عائلته ، و ما يمكن استخلاصه هو أنه ليس من الضروري أن يكون مكان العمل ثابتا إذ هناك العديد من العمال الذين يمارسون عملهم في أماكن مختلفة كعمال الصيانة الذين يقومون بالإصلاح في مختلف شوارع المدينة أو على الطريق السيار أو اصلاح الآلات في المنازل أو العمال الذين يشتغلون في مقاولات إنجاز المشاريع و المنشآت بمختلف أنواعها فمكان العمل هو المكان الذي طلب منه صاحب العمل أن يؤدي عمله فيه [2] ، فالطريق الذي راعاه المشرع بالحماية هو الطريق الذي يربط بين مكان العمل و مكان الاقامة أو ما شابه و ما يشابه مكان الاقامة حسب نص المادة 12 السالف الذكر الامكنة التي يتردد عليها العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لقضاء أغراض عائلية ، اي تأخذ الاصابة وصف حادث العمل حتى ولو وقعت في وقت لا يكون فيه العامل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل و يكون في وضعية لا يؤدي من خلالها مقتضيات عقد العمل و هدا ما يميز بين حادث العمل الذي يقع اثناء العمل او مناسبته و حادث طريق العمل ، فالمشرع قد قرر حماية العامل بالنسبة لإصابته خلال المسار الذي يقطعه في طريقه من و إلى العمل لما تنتهي سلطة و اشراف و توجيه صاحب[3]. أما بالنسبة لمعيار زمن وقوع الحادث فالعديد من التشريعات المقارنة ذهبت الى ضرورة التزام العامل بالوقت الطبيعي و الضروري الذي يحتاجه العامل لقطع المسافة اثناء الذهاب مباشرة او العودة مباشرة من و إلى عمله . فالحادث الذي يقع قبل بدئ العمل او بعد الانتهاء منه بوقت طويل لا يعد حادث عمل حسب هذا الاتجاه [4] . بينما نجد موقف المشرع الجزائري يتلخص في تطبيقات المحكمة العليا من خلال استقراء نص المادة 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية السالف الذكر ، حيث جاء في حيثيات قرار لها أن الحادث الذي يقع للعامل ضمن المسافة التي يقطعها

1 المادة 12 الفقرة 2 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم.

2 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية ، مرجع سابق ، الصفحة 41 . د. محمد كشبور و د. بلعيد كرومي ، مرجع سابق ، الصفحة 97.

3 د.عدنان العابد و د.يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 124.

4 من اجل التفصيل اكثر راجع د.جلال محمد ابراهيم ، حماية العامل ضد حوادث طريق العمل ، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الكويتي و القانون الفرنسي ، جامعة حلوان كلية للحقوق ، الصفحة 124 و ما يليها .

دهابا و اياب من و إلى مقر عمله يعتبر حادث عمل بغض النظر عن الفترة الزمنية التي يستغرقها [1] .

2 **اشتراط عدم انقطاع أو انحراف المسار الذي يسلكه العامل من و إلى عمله** : نصت المادة 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية للمعدل و المتمم على هذا الشرط بقولها "...**شريطة ألا يكون المسار قد انقطع او انحرف إلا اذا كان ذلك بحكم للاستعجال او الضرورة او ظرف عارض او لأسباب قاهرة...**" [2] فيقصد بانقطاع المسار أو التوقف هو الكف عن السير في الطريق لمدة من الوقت يكون من شأنها ان تجعل المسار يستغرق وقتا اطول من المعتاد لأي سبب من الاسباب كمحادثة صديق أو التسوق او وجود عارض كحادث مرور مثلا[3]، أما الانحراف عن الطريق او المسار الطبيعي للعمل يقصد به سلوك العامل لطريق آخر غير معتاد ولو كان يؤدي بدوره الى مكان العمل بحيث أن هده المسافة قد تطول و قد تقصر[4]. إلا أن الاصل وفق نص المادة هو عدم للانقطاع أو الانحراف عن المسار الطبيعي فمتى توقف العامل او انحرف عن مساره طريق العمل الطبيعي فهو لا يستحق التعويض على اساس حادث الطريق لكن أورد المشرع استثناء هو حالة الاستعجال أو الضرورة أو وجود ظرف عارض أو لأسباب قاهرة فمن خلال ذلك يكون المشرع قد منح السلطة التقديرية للقاضي و فتح المجال للمؤمن له المصاب لإثبات و تبرير الانقطاع او الانحراف .

---

1 «... **حيث يستخلص من ذلك ان القانون لا يأخذ بعين الاعتبار الوقت الذي يفصل ما بين الانتهاء الفعلي للعمل و حدوث الحادث و انه يكفي لقيام حادث عمل و وقوعه على الطريق الرابط ما بين مكان العمل و مكان الاقامة أو ما يماثله ، مثل المكان الذي يتوجه اليه العامل عادة لتناول طعامه حيث ان حادث المرور الذي وقع في 1972/08/06 حوالي الساعة العاشرة ليلا بمدينة وجدة (المغرب)للعامل بالسكة الحديدية (ك.ب) عندما كان عائد من المطعم حيث تناول طعام الغداء ليكتسي فعلا طابع حادث العمل تجاه الشركة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية حتى و لو ان الوقت الفاصل بين وصول القطار الى وجدة على الساعة 19:07 السابعة و سبع دقائق مساء ووقوع الحادث بلغت مدته ثلاثة ساعات ذلك ان صاحب العمل لم يفحص هده القرينة المقيمة لمسؤوليته .....خاصة و انه يذكر بأن محطة القطار بوجدة خالية من المطعم ...**» قرار المحكمة العليا رقم 25777 بتاريخ 1982/05/10 نشرة القضاة لسنة 1985 ، العدد 02 ، الصفحة 70 .

2 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم ج عدد 28 لسنة 1983

3 محمد حسن قاسم مرجع سابق ص26 . على محسن شذان مرجع سابق ص 90 .

4 رنا مجيد صالح البياتي ، تعويض اصابات العمل دراسة مقارنة ، مقال منشور بمجلة العلوم الانسانية جامعة بابل، سنة 2014 عدد رقم 1992256 ، الصفحة 66 .

الفرع الثاني : الأمراض المهنية :

نظم المشرع الجزائري كل من نظام التأمين ضد حوادث العمل و التأمين ضد الامراض المهنية ضمن بناء قانوني واحد و أخضعهم لنفس الاحكام القانونية بالرغم من التباين والاختلاف بين مدلول كل منهما ، و الغرض من ذلك أولا هو توحيد أحكام النظام التعويضي لتشريعات الضمان الاجتماعي و الأمر الثاني مرتبط باتحاد النتائج المترتبة عنهما و هي المساس بجسم الانسان العامل . فحادث العمل يتميز بالصبغة الفجائية التي يتعرض من خلالها جسم الانسان للضرر مثل ما سبق و فصلنا ،أما المرض المهني فيظهر بشكل تدريجي غير محسوس نتيجة العمل في بيئة ملوثة و ظروف غير صحية قد تعرض جسم العامل لأمراض يفترض فيها أن تكون مهنية [1]. و عليه سنتطرق إلى تعريف المرض المهني ثم تحديد شروطه القانونية باعتبار أن الإصابة بالمرض هو نتيجة لمزاولة العامل لنشاط مهني لدى الجهة المستخدمة .

أولا : تعريف المرض المهني : لم يورد المشرع الجزائري تعريفا محددا للمرض المهني بل اكتفى كالعادة بتحديد الشروط والحالات أو صور الامراض المهنية بصفة عامة مثل ما ذهبت إليه أغلب تشريعات العالم [2] فتح المجال أمام الفقه و القضاء و أهل الاختصاص في وضع التعريفات و التفاسير اللازمة في هذا المجال خاصة و أن محتواه ذو طابع تقني فني محض . حيث سار المشرع الجزائري على نفس المنوال الذي سار عليه بقية المشرعين من ما تضمنته المادة 63 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم بنصها " **تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص** " [3] ، فما يمكن ملاحظته من خلال المادة أن المشرع اكتفى بالإشارة بصورة عامة إلى النتائج التي ممكن أن يسببها المرض المهني مثل التسممات أو التعفنات أو قد تؤدي إلى اعتلال يصيب

---

1 المادة الأولى و المادة 73 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم.

2 لم يورد المشرع الفرنسي كغيره من التشريعات الاخرى تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بالإشارة إلى الجداول المرفقة بالمراسيم التي تحدد قائمة الامراض التي يعتبرها القانون كأمراض مهنية من كلا نص المادة 461-1

1- Article N° 461-1 « ...Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau...» Loi N° 2015-994 du 17 aout 2015 – art - NOR : ETSX1508596L Code de la Sécurité social EDITION 27/02/2018 – DROIT .ORG page 410 .

2- Francis Kessler OP CIT page N° 343 للتفصيل أكثر أنظر كذلك

3 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل للأمراض المهنية المعدل و المتمم ج عدد 28 لسنة 1983

جسد الانسان العامل ضمن بيئة معينة و بذلك يكون المشرع قد ترك تعريف المرض المهني لكل من الفقه و القضاء من أجل توضيح مدلوله و معانيه و عليه نورد بعض التعريفات للمرض المهني كما يلي :

- عرفه القاضي حسن عبد اللطيف حمدان بأنه " **المرض الذي يحل الشخص بسبب مزاولة مهنة معينة او قيامه بعمل معين في ظروف معينة** " [1].
- تعريف القاضي منصف الكشو بأنه " **هي الامراض التي تصيب الافراد العاملين في مهنة معينة بسبب طبيعة هذه المهنة او الطريقة أدائها أو ظروف أو بيئة عملها** "[2].
- كما عرفه الأستاذ سماتي الطيب " **هو كل مرض ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة التي لا يمكن تحديد ظهورها بزمان ومكان معينين كونها تتعلق بذاتية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي و مدى تأثره بالمهنة في ظروف العمل** "[3].
- الفقيه دومينيك قراندقيلوت " **المرض المهني هو تلك العوامل الضارة التي تصيب العامل بصورة بطيئة و طويلة الامد من خلال اتصاله بها خلال العمل بحيث تؤخذ صورة عدوى ميكروبية أو مخاطر ناجمة عن تلوث بيئة العمل من جراء ممارسة النشاط المهني**"[4] .

فبالرغم من تشابه تعريفات فقهاء القانون معتبرين أن المرض المهني هو ذلك المرض الذي يطرأ على العامل بسبب اتصاله ببيئة العمل إلا أن المشرع الجزائري لم يطلق لها العنان على هذا النحو بل قيدها وفق شروط و قواعد حصرية و التي عادة تشير إليها عوامل مضرة تؤدي إلى أمراض محددة. و على هذا إذ اصيب العامل بمرض ينتج عن العمل الذي يقوم به و تطابقت مهنة العامل مع المرض الناتج الذي أصيب به مع ما هو منصوص عليه ضمن الجدول المحدد للأمراض المهنية فعندها يحق للعامل المصاب أن يستفيد من حماية قانون حوادث العمل و الامراض المهنية[5].
فما يمكن استخلاصه مما سبق أن تعريف المرض المهني تعريفا جامعا مانعا هو أمر صعب لأنه ليس في الاستطاعة وضع خط فاصل بين المرض المهني و الامراض الأخرى كون عملية إثبات علاقة المرض بالعمل ليست بالأمر اليسير و ذلك لاختلاف الحالة البيولوجية من شخص لأخر كما

1 حسن عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، الصفحة 472 .

2 منصف الكشو ، مرجع سابق ، الصفحة 188.

3 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق الصفحة 26 .

4 Dominique Grandgullot OP CIT, page N° 72

5 Francis Kessler , Droit de la protection social 6 e édition 2017 édition DALLOZ , page N° 344 .

يصعب إثبات العلاقة القطعية بين المرض و طبيعة العمل المؤدى [1] لذلك نجد التشريعات تتجنب تحديد الامراض المهنية على سبيل الحصر بل تترك المجال في تقرير ذلك للجنة الطبية المتخصصة لوضع تقارير علمية لاعتبار المرض مرضا مهنية من عدمه معتمدة على نتائج التطورات التي تعرفها المخاطر المهنية .

ثانيا : نظام تحديد الامراض المهنية :

تختلف الدول فيما بينها في وضع طرق و وسائل تحديد الامراض المهنية الموجهة للتعويض و هنالك ثلاثة طرق شائعة في تحديد المرض المهني :

1 –**نظام التغطية الشاملة** : يتميز هذا النظام بالمرونة و توسيع دائرة الحماية بحيث يغطي جل الامراض المهنية أين يقرر فيه المشرع حماية العامل من كل مرض يثبت أصله المهني و يثبت ذلك الأصل عن طريق عرض الامر على لجنة متخصصة مؤهلة للقيام بهذا الغرض[2]، حيث تتفحص هذه اللجنة مدى مهنية المرض بمعنى أنه هل إذا كان المرض الذي تعرض له العامل ذو علاقة مع المهنة التي يزاولها من عدمه ، أي المرض المهني وفق معايير اللجنة هو كل مرض يسببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو البيئة التي يزاول فيها العامل نشاطه ، غير أن ما يعيب هذا النظام هو أنه يتم تحديد المرض المهني كنتيجة للاصابة أي تشخيص لاحق للأثر السلبي للمهنة على صحة العامل .

2 –**نظام الجدول** : يعتبر هذا النظام الاكثر شيوعا من حيث تطبيقه بين الدول و من بينها الجزائر حيث تعتمد فيها الدولة على مجموعة من الجداول يتم تحيينها بصورة دورية.

يطلق على الجدول المستعمل في هذا النظام بالجدول المزدوج بحيث يتضمن في شق منه اسم المرض و في الشق الثاني قائمة المهن المسببة للمرض مذكورة على سبيل الحصر[3] دون أن يسمح لأي جهة أن تضيف أي مرض مهني جديد يظهر بعد تحيين الجدول من طرف اللجنة المختصة في ذلك . حيث يعتبر مرضا مهنيا وفق هذا النظام ، كل مرض مدرج في الجدول وهو بدوره يعتبر كقرينه عن توفر حالة المرض المهني لدى العامل المصاب و بالتالي يترتب عليه نشوء حق المصاب به في التعويض طبقا لقواعد الحماية المقررة وفق قانون الضمان الاجتماعي

---

1 سمير عبد السميع الأودن ، مرجع سابق ، الصفحة 179 . و أنظر كذلك
Jacques Audinet OP CIT page N° 179 . et J.Ghestin Sécurité Social 2eme édition Librairie Dalloz, page N° 52 .

[2] حسن عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، الصفحة 472 .

[3] رمضاوي سليمان ، مرجع سابق ، الصفحة 25 .

و يعفى المتضرر من اثبات الصبغة المهنية للمرض [1]،ففي الجزائر يتم ضبط هذه الجداول و مراجعتها بالاستعانة بلجنة مختلطة [2] تشرف على هذه المهمة ، و تختتم أشغالها باصدار قرار وزاري مشترك يكون بين وزير الصحة و وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

3. **النظام المختلط** :يجمع هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بين مزايا النظامين أي نظام التغطية الشاملة و نظام الجدول حيث أنه في البداية يحدد النظام جدولا يعدد مجموعة الامراض المهنية مثل ما هو معمول به في نظام الجدول المزدوج فإذا ما اعتل جسم العامل بأحد تلك الأمراض المذكورة في الجدول يعتبر ذلك المرض نابعا من النشاط المهني للعامل ، أما إذا لم يكن المرض منصوص عليه ضمن الجدول فإنه يقع على عاتق العمال عبئ اثبات العلاقة السببية بين المرض و النشاط المهني الذي يمارسعه ،فمتى استطاع إثبات ذلك اعتد بالمرض كمرض مهني و هنا نكون أمام تطبيق مزايا نظام التغطية الشاملة.

فمن خلال ما سبق نستنتج أن النظامين الذين سبق الاشارة إليهما (نظام الجدول المزدوج و نظام التغطية الشاملة) يشتملان على سلبيات تنقص من نجاعتهما في تحقيق الحماية للمؤمن له اجتماعيا الذي تعرض للإصابة بمرض يفترض فيه أنه ذو طابع المهني .و من جهة أخرى جمع النظام المختلط بين مزايا كل منهما أين فتح المجال أمام المصاب بعدم التوقف عند قائمة الامراض المحددة سلفا في حالة لم يوجد على الجدول المرض الذي أصيب به حيث يمكنه أن يسعى لإثبات الاصل المهني للمرض مما جعل منه الافضل مقارنتا بسابقيه ، من خلال دلك يمكن تلخيص موقف المشرع الجزائري بالنسبة لتحديد الاعمال التي من شانها أن تتسبب بمرض مهني حيث قسمها الى ثلاثة مجموعات :

- المجموعة الاولى :ظواهر التسمم المرضية الحادة و المزمنة .
- المجموعة الثانية : العدوى الجرثومية .

---

[1] منصف الكشو ، مرجع سابق ، الصفحة 191 .

2 "**تضم تشكيلة هذه اللجنة المختلطة الأعضاء الآتية أسمائهم : ممثل 1 عن وزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيس ،ممثل 1 عن الوزير المكلف بالعمل ، ممثل 1 عن الوزير المكلف بالصحة ، ممثل 1 عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء . ممثل 1 عن المجلس الوطني للوقاية الصحية و الامن و طب العمل ، ممثل 1 عن الهيئة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية في النشاطات البناء و الاشغال العمومية و الري . ممثل 1 عن المنظمة الوطنية لنقابة العمال الاجراء الاكثر تمثيلا ،ممثل 1 عن المنظمة النقابة للأصحاب العمل الاكثر تمثيلا ، ثلاثة 03 أطباء مختصين في طب العمل يعينهم الوزير المكلف بالصحة** "المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2010/05/05 المعدل و المتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/04/10 الذي يحدد تشكيلة لجنة الأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 2010 .

- المجموعة الثالثة : الامراض الناتجة عن الوسط أو وضعية خاصة .

حيث حدد المشرع الجزائري الامراض المهنية و الاعمال التي من شأنها أن تسبب فيها ضمن جدول مزدوج خاص بكل مجموعة ملحقة بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05ماي1994 المحدد لقائمة الامراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقه الأول و الثاني حيث تنص المادة 04 من القرار الوزاري السابق الذكر على ما يلي :"**لا يمكن التكفل بالأمراض غير المذكورة في الجداول الملحقة بهذا القرار و غير الناتجة عن حادث عمل و لا عن معالجة طبية موصوفة و متبعة بعد حادث عمل سواء كان ذلك برسم الامراض المهنية أو برسم حوادث العمل ولو ثبتت نسبتها إلى العمل ، لا يمكن التكفل بها إلا برسم التأمينات الاجتماعية**" [1]، فنص المادة واضح من حيث اقصاء الامراض غير المنصوص عليها ضمن جدول الامراض المهنية من التغطية وفق قانون حوادث العمل و الامراض المهنية فلا يمكن الجزم بمهنية اي مرض متى لم يتم الاشارة اليه ضمن الجدول المزدوج للأمراض المهنية إلا انه مع ذلك لم يسقط حق العامل المريض في الحصول على الخدمات الصحية بعنوان التامين عن المرض وفق احكام قانون التأمينات الاجتماعية. و عليه فإن المشرع الجزائري انتهج في مجال تغطية الامراض المهنية نظام خاص به يقوم على توفر شرطان أساسيان كما يلي :

-أن يكون المرض مطابق لأحد الامراض المهنية المذكور في جدول الامراض المهنية .

-أن يكون النشاط المهني الممارس بصفة فعلية مطابقا للأنشطة المهنية المنصوص عليها في جدول الامراض المهنية[2].

فهدا يجعلنا نعتبر ان المشرع الجزائري قد اقترب من الأخذ بنظام الجدول المفتوح الذي يتميز بنوع من المرونة حيث يسمح المشرع للجنة المختصة بتحيين الجدول عن طريق إضافة أمراض جديد قد تظهر مستقبلا .

ثالثا : شروط اعتبار المرض مهنيا :

يمكن تلخيص شروط اعتبار المرض الذي أصيب به العامل ذو طابع مهني و تشمله الحماية القانونية لحوادث العمل و الامراض المهنية .

---

[1] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2010/05/05 المعدل و المتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/04/10 الذي يحدد تشكيلة لجنة الأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 2010 .

[2] المادة 08 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2010/05/05 المعدل و المتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/04/10 الذي يحدد تشكيلة لجنة الأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 2010 .

1 – ورود المرض و العمل المتسبب له فيه ضمن الجدول المزدوج الملحق بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05ماي2010 السالف الذكر فلا بد أن يثبت اصابة العامل بأحد الأمراض المنصوص عليها ضمن الجدول أو مزاولته للنشاط المهني مدرج من الجدول اضافة الى توفر المدة القانونية المقرر لاحتمال اصابة العامل بذلك المرض .

2 – يجب أن تتوفر العلاقة السببية بين المرض و المهنة فلا يكفي اصابة العامل بمرض فقط حيث انه لا يمكن اعتبار كل مرض يعتل به العامل من قبيل الامراض المهنية فلا بد أن يشتغل العامل في مهنة تتسبب في العادة بمرض مهني معين [1] فلا بد من تطابق المرض مع المهنة المؤذاة وفق ما يحدده جدول الامراض المهنية .

3 – يشترط ظهور اعراض المرض المهني خلال مدة معينة من الزمن يكون العامل قد قضاها ضمن مزاولة النشاط المهني المشمول بالحماية بحيث تختلف المدة من اصابة الى اخرى إلا انه يرى البعض أن تحديد التشريع المدة التي قد يظهر فيها المرض أمر غير منصف بل لابد أن يترك ذلك إلى تقرير الهيئة الطبية المختصة دون تقييدها بفترة ضمان محددة [2].

المطالب الثاني : اجراءات استحقاق المؤمن له اجتماعيا لمزايا الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية :

تكمن اهمية استفادة المؤمن له اجتماعيا من حماية قوانين الضمان الاجتماعي بعد وقوع الخطر المؤمن ضده سواء تعلق الامر بحادث عمل او بمرض مهني في جبر الاضرار التي قد يتعرض لها المؤمن له احتماعيا ، فقد حددت قوانين الضمان الاجتماعي بصيغة مسبقة طبيعة و نوع المزايا التي يحصل عليها المصاب حيث تحل هيئة الضمان الاجتماعي محل المؤمن اجتماعيا المصاب و تشرف على تغطية تكاليف جبر أضرار الاصابة و تغطية الخدمات الصحية الضرورية طيلة مدة الضرر . لكن في ظل ذلك يكون لزاما على هيئات الضمان الاجتماعي التحري و بالدقة في معاينة الحادث أو المرض و مراقبة مدى احترام الاجراءات المتبعة و كيفيات اثباتها و احترام الآجال المقررة لنشوء الحق في الأداءات المقدمة للمؤمن لهم اجتماعيا . و هو ما سنفصل فيه من خلال ثلاثة فروع نتناول في (الفرع الاول) اجراءات اثبات حادث العمل و المرض المهني ثم نتطرق في (الفرع الثاني) الى حق المؤمن له اجتماعيا المصاب في الأداءات .

[1] د.عدنان العابد و د. يوسف ، مرجع سابق ، الصفحة 134 .

[2] رمضاوي سليمان ، مرجع سابق ، الصفحة 23 .

الفرع الاول : اجراءات اثبات حادث العمل و المرض المهني :

حتى يستفيد المؤمن له اجتماعيا من حقوقه التأمينية سواء بالنسبة لحوادث العمل ، أو الامراض المهنية ، لابد من اتباعه مجموعة من الاجراءات و الشكليات القانونية التي تعد في حد ذاتها وسيلة للمحافظة على حقوق المضرور . و عليه سنتطرق الى اجراءات اثبات حادث العمل في (البند الاول) ثم اجراءات اثبات المرض المهني في (البند الثاني) .

البند الاول : اجراءات اثبات حادث العمل :

بالرجوع الى مفهوم حادث العمل نجد المشرع جعل منه يشمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي في اطار علاقة العمل ، و حادث العمل هو واقعة مادية يمكن إثباتها باستعمال جميع الطرق الاثبات المنصوص عليها ضمن القواعد العامة ، إلا انه نظرا لخصوصية الحماية القانونية المقررة للمؤمن له اجتماعيا وفق تشريع الضمان الاجتماعي أعفى المشرع المضرور من اللجوء الى تلك القواعد لإثبات حادث العمل نظرا لقصورها بحيث في غالب الاحيان أدت إلى ضياع حقوق العمال المصابين بحوادث يفترض فيها أنها مهنية ، فتجاوزا لتلك المعاناة خص المشرع حوادث العمل بنظام فريد مبني على جبر الضرر [1]. حيث فرض المشرع مجموعة من الاجراءات القانونية قبل الحصول على الأداءات على كل من العامل المصاب ، و صاحب العمل، و هيئات للضمان الاجتماعي ، من خلال مرحلتين هي معاينة الحادث ثم معاينة الاصابة .

أولا : التصريح بحادث العمل :

اشترط المشرع عقب وقوع حادث العمل أو حادث الطريق التصريح او التبليغ عن وقوع الحادثة حيث تنص المادة 13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

" **يجب ان يتم التصريح بحادث العمل من قبل :**

- **المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة و لا تحسب أيام العطل ،**
- **صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة و لا تحسب أيام العطل .**

1 Lahlou Khiar Ghenima , Le Droit de L'Indemnisation entre responsabilité et automaticité ,ENAG Edition Alger année 2013 .page 212 .

- **هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاصة** " [1].

لم يحدد المشرع صيغة معينة للتصريح أو للتصريح بوقوع حادث العمل . فعلى العامل أو من ينوب عنه ابلاغ صاحب العمل بوقوع الحادث بجميع الطرق المتاحة و في غضون 24 ساعة من وقت وقوع الحادث ، حتى يباشر هذا الأخير إجراءات ابلاغ هيئة الضمان الاجتماعي المختصة خلال ال 48 ساعة الموالية كأقصى تقدير ، فالتصريح بالحادث اجراء جوهري تكمن أهميته في حفظ حقوق العامل خاصة اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي فالتصريح هو عبارة عن تصرف قانوني ارادي عن طريقه يتم الاعلان عن اصابة العامل [2]، فبمجرد حصول التصريح تنشأ حقوق المؤمن له اجتماعيا اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي . غير أن السؤال المطروح هو ماذا لو لم يتم التصريح بالحادث في وقته المحدد ؟. استجابة لمبد الحماية الاجتماعية حفظ المشرع حقوق المؤمن له اجتماعيا حتى لو لم يقم صاحب العمل بواجبه بالتصريح حيث تنص المادة 14 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه إذا لم يبادر صاحب العمل بإبلاغ هيئات الضمان الاجتماعي فيمكن للمصاب نفسه أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن تبادر بعملية التصريح ، و تبقى حقوق العامل المضرور التعويضية من خلال التصريح بحادث العمل قائمة لمدة 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث [3].

أخذ المشرع الجزائري بنظام التقادم الرباعي للحقوق التأمينية لهيئات الضمان الاجتماعي و في نظرنا أنها مدة كافية ليطالب المؤمن له اجتماعيا بحقوقه التعويضية بل و حتى حماية للعامل الذي قد يسعى لإثبات علاقة العمل نظرا للتجاوزات التي يرتكبها أرباب العمل بعدم التصريح بالعمال مما ينجر عنها إنكار رب العمل لوجود عقد عمل يربطه بالعامل المصاب . هذا من جهة و جهة أخرى تعد بمثابة ضمان لحسن سير العمل الاداري و جديته من جانب هيئة الضمان الاجتماعي نظرا للضغط الهائل جراء كثرة الملفات المودع من أجل الدراسة و التسوية . و هذا على خلاف ما ذهب إليه المشرع التونسي الذي حدد مدة التقادم بسنتين فقط يبدأ حسابها من تاريخ وقوع الحادث أو المرض المهني[4].

---

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

2 د. محمد الكشو و د. بلعيد كرومي ، مرجع سابق ، الصفحة 139 .

3 المادة 14 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

[4] منصف الكشو ، مرجع سابق ، الصفحة 228 ، 229 .

كما أن المشرع الجزائري لم ينص على أي اجراء قانوني يمكن أن يتخذ ضد العامل المضرور في حالة عدم تصريحه بحادث العمل خلال المدة القانون باستثناء مدة التقادم المحددة بـ 04 سنوات[1] ، و بغياب النص لا يمكن ترتيب أي أثر سلبي يؤدي إلى ضياع حقوقه التأمينية مثل ما هو مطبق على حالات التأمين على المرض , الأمر الذي يؤكد على حرص المشرع على حماية المؤمن له اجتماعيا من خطر إصابة العمل مقارنة مع الأخطار الاجتماعية الأخرى المؤمن عليها هذا من جهة و من جهة أخرى رتب المشرع على عدم قيام رب العمل بواجبه بالتصريح بحادث العمل في وقته المحدد قانونا جزاء على الاخلال بأحد واجباته بصفته من الملتزمين اتجاها هيئات الضمان الاجتماعي يترتب عليه فرض غرامة مالية يقدر مبلغها على أساس نسبة 20 % من الأجر الذي يتقاضاه العامل المصاب كل ثلاثة أشهر [2].

ثانيا : اثبات الطابع المهني للحادث :

لا يكفي مجرد التصريح بحادث العمل لاستحقاق المؤمن له اجتماعيا لحقوقه التأمينية بل لابد من الخضوع لإجراءات إدارية تقتضي النظر في الملف و التحقيق فيه حتى يمكنها البث في الطابع المهني للحادث من عدمه و عليه يتطلب تحديد الطابع المهني لحادث العمل اجراءان مهمان هما البث في الطابع المهني و التحقيق فيه .

1 **البث في الطابع المهني للحادث من قبل هيئات الضمان الاجتماعي :** و هو ما فصل فيه نص المادة 16 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية " **عندما تتوفر لدى هيئة**

---

1 قرار المحكمة العليا رقم 338947 الصادر بتاريخ 2006/09/06 عن الغرفة الاجتماعية في قضية مدير مؤسسة الانجاز بميلة ضد (ل،ك) جاء فيه " ... **مصلحة المطعون ضده تتجلى في الزام الطاعنة بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي ... فالطاعنة لم تبادر بالتصريح بالحادث لأنها تنكره تماما و لا يوجد نص قانوني صريح يجبر الهيئة المستخدمة التصريح بذلك و بالتالي فان طلب المطعون ضده غير قانوني ... اذا كان القانون يلزم المستخدم بالتصريح عن حادث العمل فانه تترتب في حالة تقصير من قبله مسؤولية تعويضية تخص صندوق الضمان الاجتماعي الذي بإمكانه الرجوع ضد المستخدم نفسه لتعويض الضحية و لا يترتب عنه بأي حال من الأحوال إلزام كما جاء في القرار المطعون فيه ...المادة 14 من ق . 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 تسمح للضحية نفسها أو ذوي حقوقها أن تقوم بهذا التصريح ووضعت أجلا محددا بذلك لأربعة سنوات و في حالة تقاعس الضحية أو من لهم مصلحة في ذلك القيام بهذا الاجراء فلا يمكن تحميل الغير مسؤولية القايام بذلك و منه فالوجه سديد يترتب عنه نقض القرار المطعون فيه** ..." مجلة المحكمة العليا قسم الوثائق العدد 02 لسنة 2006 ، الصفحة 259 .

2 المادة 26 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر.

الضمان الاجتماعي عناصر الملف و لاسيما منها التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف عشرين يوما "[1] .

فمن خلال نص المادة يتضح أن المشرع منح لهيئات الضمان الاجتماعي أجل 20 يوما كاملة للبث في ملف المؤمن له اجتماعيا المصاب ، فإما أن يتم التصريح بمهنية الحادث خلال المدة القانونية و إتمام إجراءات منح الأداءات العينية و النقدية للمضرور ، أو الاعتراض على مهنية الحادث كون أن الحادث لا يحتوي على الشروط القانونية اللاومى لاستحقاق التعويض .

و على اثر ذلك نصت المادة 17 من القانون السالف الذكر على أنه " **إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو دوي حقوقه بقرار ها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها كيفما تم لها ذلك** ..."[2]. فبالتالي متى اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي ممثلة في مصلحة الرقابة الطبية عن مهنية الحادث ، يجب أن تصدر في حقه قرارا بالاعتراض في ظرف عشرون 20 يوما و يتم تبليغه للمؤمن له صاحب الملف ليباشر حقوقه في الطعن في قرار الاعتراض و هنا تثور المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي وفق الأشكال التي حددها القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي سنفصل فيها في الباب الثاني من هذه الدراسة .

هذا و جاءت الفقرة الثانية من المادة 17 السالفة الذكر بالنص على أنه في حالة لم تباشر هيئة الضمان الاجتماعي بإشعار المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه بقرار الاعتراض وفق رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام تكون مجبرة على منحه الأداءات التأمينية احتياطا للحفاظ على الوضع الاجتماعي للعامل المصاب الذي انقطع عن عمله بسبب الإصابة .

و إضافة إلى ذلك جاءت الفقرة الأخيرة من نفس المادة للتأكيد على أنه في حالة لم تبث هيئة الضمان الاجتماعي في الطابع المهني للحادث خلال العشرين 20 يوما الموالية للتصريح يعتبر سكوتها قبولا [3] ، أو بمعنى آخر ثبوت مهنية الحادث بقوة القانون ، و هذا يعد تعزيزا لحماية المؤمن له اجتماعيا فحسن فعل المشرع بالنص صراحة على طبيعة سكوت الإدارة نظرا للإشكاليات

1 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المادة 17 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

القانونية التي لا تزال محل جدل في محل سكوت الادارة ، حيث يبقى المؤمن له في منأى عن هذا خاصة و أن وضعيته الصحية لا تحتمل التأخير .

2 **التحقيق في مهنية الحادث من قبل أعوان هيئات الضمان الاجتماعي :** لم يجعل المشرع الجزائري عمل هيئات الضمان الاجتماعي مقتصرا على دراسة الملفات إداريا فحسب ، بل قام بتأهيل هذه الأخيرة للتنقل إلى مقر المؤسسة المستخدمة و اجراء تحقيق اداري من أجل التأكد من وضعية ، و ظروف بيئة العمل التي جرى فيها الحادث للجزم بمهنيته. و يتحمل الصندوق تكاليف التعويض على أساس نتائج التحقيق الاداري ، من أجل التأكد من أن وقوع حادث العمل كان بسبب فجائي و خارج عن إرادة العامل من جهة، و من جهة أخرى التأكد من أن الحادث ليس نابع عن الخطأ غير المغتفر لرب العمل ، أو أن هنالك طرف ثالث (الغير) له يد في احداث الضرر للمؤمن له اجتماعيا أين تتاح إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه لاسترجاع مبلغ التعويض الذي يصرف للمؤمن له المصاب . و هو ما نصت عليه المادة 19 من القانون 83-13 السالف الذكر بنصها " **تؤهل هيئات الضمان الاجتماعي لتجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب و ذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص و يتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق ...**"[1] ، و عليه ينعقد الاختصاص في اجراء التحقيقات الإدارية داخل المؤسسة أو الجهة المستخدمة للجنة مختصة يطلق عليها تسمية لجنة حوادث العمل و الأمراض المهنية تابعة للصندوق الوطني للعمال الأجراء المختص تتشكل من الأعوان المؤهلين للقيام بهذه العملية حيث تباشر هذه اللجنة مهامها في اطار التحقيق في ملابسات وقوع الحادث و مسبباته و تحرير محضر يتضمن نتائج التحقيق الاداري يتم رفعه إلى وكالة صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المختص كتتمة لدراسة الملف ، و هذا الاجراء ليس بالعمل الضروري و اللازم في جميع حالات حوادث العمل بل في بعض الحالات التي تتطلب ذلك كتكرار وقوع حوادث العمل ضمن ورشة أو هيئة مستخدمة معينة مما يستدعي المعاينة الميدانية من أجل البث في الطابع المهني للحادث أو أن هنالك مسببات أخرى .

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

ثالثا : معاينة الإصابة :

لا يكفي لإثبات إصابة العمل معالجتها ضمن حيز الملف الإداري الذي يقدمه المؤمن له المصاب بعد استيفاء اجراء التصريح ، بل لابد من تدخل الجانب التقني الفني لمعاينة الإصابة و تقدير نسبة الضرر الحاصل ، و ذلك من قبل الطبيب المعالج أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب . حيث يشترط تحرير شهادتان طبيتان بحيث تكون الأولى عقب الفحص الطبي الأولي الذي يتبع وقوع الحادث و الثانية تكون كتقرير لحالة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما و في حالة تحقق العجز تكون كإثبات لحالة العجز . فماهي الطبيعة القانونية لهذه الوثيقة التي يصدرها الطبيب ؟

لم يحدد المشرع الجزائري تعريف للشهادة الطبية في جميع الحالات التي نص على وجوب تقديمها من أجل اثبات الوضعية الصحية لطالب العلاج سواء للشخص المصاب باعتلال في جسمه أو مرض مهني أو حادث عمل حيث تعرف الشهادة الطبية على أنها "**سند مكتوب صادر عن طبيب بمناسبة ممارسته لمهنته يشهد بمقتضاها بأنه أنجز عملا مهنيا أو أجرى معاينة ايجابية أو سلبية لواقعة ذات طابع طبي تخص الشخص المفحوص كما قد تضم تفسيرا أو تأويلا لهذه الظاهرة** " [1] . فالشهادة الطبية هي سند رسمي [2] صادر عن شخص مكلف بخدمة عامة [3] يثبت فيه أنه أجرى معاينة فنية في اطار عمله الطبي و ذات حجية قاطعة ما لم يطعن فيها بالتزوير [4] . و

---

1 عادل العشابي ،المرجع السابق نفسه ، الصفحة 08 .

2 المادة 324 مكرر 1 من الأمر 75-58 المؤرخ في 1975/09/26 المتعلق بالقانون المدني المعدل و المتمم بنصها " **العقد الرسمي عقد يثبت فيه موظف عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة ما تم لديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن و ذلك طبقا للأشكال القانونية و في حدود سلطته و اختصاصه** "

3 نص المادة 06 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992 ." **يكون الطبيب و جراح الأسنان في خدمة الفرد و الصحة العمومية ...**"

4 وهو ما نستشفه من قرار المحكمة العليا رقم 212611 الصادر بتاريخ 2001/02/13 " ... **أن المحكمة الابتدائية استبعدت تجريح الشهادة الطبية بعدما تحققت بأنها تم دفعها إلى صندوق الضمان الاجتماعي لولاية الشلف مركز بوقادير و تم التأشير عليها من هذه الهيئة بتاريخ 1990/11/17 و اعتبرتها صحيحة لأنها لم تكن محل طعن بالتزوير . و حيث من المستقر قضائيا أنه في حالة غياب مبرر بشهادة طبية مدفوعة لدى صندوق الضمان الاجتماعي الذي له الحق في المراقبة الطبية يعتبر الغياب مبررا** ..." قرار المحكمة العليا رقم 212611 الصادر بتاريخ 2001/02/13 قضية (م و أ) ضد (ل ق) المجلة القضائية العدد 1 لسنة 2002 الصفحة 177.

حتى يتم اثبات حادث العمل اشترط المشرع الجزائري توافر شهادتان طبيتان الشهادة الأولية و شهادة الشفاء .

1 – **الشهادة الطبية الأولية** : يجب أن تبين الشهادة الطبية الأولية حالة المصاب و أن تقدر عند الاقتضاء حالة العجز المؤقت كما يتم الإشارة فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابة بحيث يستعمل الشهادة الطبية كبيان أولي لإصابة المؤمن له اجتماعيا أو كتمديد في حالة ما تطلبت وضعيته الصحية المكوث في المستشفى مع وصف دقيق لطبيعة الإصابة و حجمها .

2 – **الشهادة الطبية الثانية** : الشهادة الطبية الثانية أو التقرير اللاحق يقر فيه الطبيب المعالج إما الشفاء من الإصابة أو تحديد العواقب النهائية للحادث في حالة لم يتم معاينتها من قبل، فبالتالي تكون هذه الشهادة بمثابة التقرير التوضيحي النهائي مع ضرورة أن تشير هذه الشهادة إلى تاريخ الشفاء ، و تاريخ القدرة على استئناف العمل ، كما قد تحدد هذه الشهادة تاريخ الجبر من العجز المؤقت أو الدائم مع اخضاع حالة المصاب للمراقبة الطبية في حالة تطور وضعيته متى تعرض للانتكاس وتفاقم الإصابة مع تحديد حجم و نسبة العجز عند الاقتضاء [1].

يتم ارسال الشهادتان الطبيتان الأولى و الثانية في شكل نسختين من قبل الطبيب إلى هيئات الضمان الاجتماعي مع تسليم نسخة إلى المؤمن له المصاب [2] ، حيث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد تلقي الشهادتان الطبيتان بعرض المؤمن له اجتماعيا المصاب على الرقابة الطبية كإجراء حتمي و ضروري للتأكد من الاصابة و مطابقتها مع محتوى الشهادات الطبية [3] ، حيث يتم استدعاء المؤمن له المصاب و يجرى له فحص طبي و الكشف على الاصابة و مطابقتها مع محتوى الشهادتان و يكون قرار الطبيب المستشار هو الفيصل بين منح الأداءات للمؤمن له اجتماعيا أو الاعتراض على ذلك . كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة

1 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق ، الصفحة 60 .

2 المادة 25 من القانون 83–13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

3 تتشكل مصلحة الرقابة الطبية من ممارسين استشاريين و تظم أطباء مستشارين ، و أطباء جراحين للأسنان مستشارين ، و مستخدمين اداريين يتم تنظيم سير مصالحها وفق تشكيلة بشرية موحدة وطنيا و محليا وفق هيكل هرمي تظمن من خلاله الرقابة الطبية تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي و تسمح بذلك لكل مؤمن له اجتماعيا الاستفادة من الأداءات الموافقة لحالته الصحية عن طريف معالجة ملفات طلب الحصول على الأداءات .

الطبية في حالة ما تسبب الحادث بوفاة المؤمن له اجتماعيا أو تسبب له في عجز دائم أو أنه قد يحتمل ذلك [1].

البند الثاني : اجراءات اثبات المرض المهني :

نظرا للخصوصية التي يكتسيها المرض المهني مقارنة بحادث العمل سواء من حيث المدة الزمنية التي يظهر فيها أو مدى ارتباط المرض بالمهنة التي حدد المشرع قائمتها في الجدول المزدوج للأمراض المهنية خاصة و أن الدراسات الحديثة أفضت إلى أن تلوث بيئة العمل تأثر بشكل كبير على العامل من حيث كونها كمصدر يزيد من معدل الاصابة بالأمراض المهنية خاصة إذا كان العامل غير بالغا أو كان جنسه من النساء فقد أثبتت الدراسات في معايير العمل الدولية أن كلاهما لا يستطيع مقاومة تلوث بيئة العمل حتى ولو استعملت وسائل الوقاية أين تم حضر تشغيل النساء في المهن الصناعية التي تضر بصحتهم و كذلك العمال غير البالغين في سن معينة يمنع تشغيلهم في مجالات ذات العوامل الكيميائية أو البيولوجية أو الفزيائية أو التي تحتوي على تأثيرات نفسية مباشرة [2]. و عليه تشمل اجراءات اثبات مدى مهنية المرض أولا التصريح بالمرض و مسبباته ثم البث في البث في مهنية المرض .

أولا : التصريح بالمرض و مسبباته : يعتبر اجراء التصريح من أهم الخطوات التي يؤكد عليها المشرع الجزائري من خلال نصوص قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية ،الذي يضم في محتواه اعلام هيئات الضمان الاجتماعي بوجود خطر يمس صحة العامل ، أو قد يؤدي إلى المساس بها كونها الجهة المسؤولة على ضمان سلامة و صحة المؤمن له اجتماعيا من كل خطر اجتماعي يهدده . فقد فرض القانون وجهين من التصريح الأول وقائي مؤداه الزام رب العمل بالتصريح بكل ما من شأنه أن يشكل خطر على صحة العامل أما الثاني اجرائي الغرض منه هو مباشرة اجراءات الحصول على الأداءات المستحقة جراء الاصابة بمرض يفترض ارتباطه بالمهنة التي يزاولها المؤمن له .

[1] المادة 26 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

2 سلامة عبد التواب عبد الحليم ، حماية البيئة في قانون العمل ، دار النهضة العربية القاهرة ، الصفحة 38 . سكيل رقية ، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، أطروحة دكتوراه جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان ، السنة الجامعية 2016/2015 الصفحة 169 .

1 **التزام رب العمل بالتصريح بكل ما من شأنه أن يسبب مرض مهني :** نظرا لإدراك المشرع لخطر الاصابة بمرض مهني من حيث تأثيره على صحة العامل الذي قد يؤدي إلى نضوب اليد العاملة و من ناحية أخرى السعي للوقاية من المسببات التي قد تكلف هيئات الضمان الاجتماعي أموالا باهظة في جبر ضرر المؤمن لهم اجتماعيا المصابين و عليه أدرج مشرع الضمان الاجتماعي نص المادة 69 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بنصها " **يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي و لمفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص و كذا للمدير الولائي للصحة و الهيئة المكلفة بالنظافة و الأمن ...**" [1] ونظير هذا الالتزام الملقى على عاتق رب العمل كخطر يهدد صحة العامل و قد يؤدي إلى زيادة تكاليف هيئات الضمان الاجتماعي رتب المشرع على من يخالف اجراء التصريح غرامة مالية قدرها 0.1 % عن كل يوم تأخير فهذا الاجراء يعد بمثابة الاخطار المسبق بوجود مواد أو وسائل مستعمل في الوسط المهني يحتمل فيها أن تسبب مرض يمس بصحة العامل .

2 **التصريح بالإصابة بمرض مهني :** وفق نفس الأشكال التي حددها المشرع في ضرورة التصريح بحوادث العمل نصت المادة 70 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر على " **تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72 أدناه** " [2]، غير أن آجال التصريح بالأمراض المهنية تختلف عن التصريح بحادث العمل حيث يجب أن يتم التصريح بالمرض المهني لدى هيئات الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوما و اقصاها ثلاثة 03 اشهر التي تلي المعاينة الطبية الولى للمرض و تضيف الفقرة الثالثة من المادة 71 انه يؤخذ التصريح بعين الاعتبار و لو كان من باب التأمينات الاجتماعية اي حتى و ان تقدم المؤمن له اجتماعيا للمطالبة بخدمات التامين عن المرض أو العجز دون علمه بأن المرض الذي أصابه هو من قبيل الأمراض المهنية.

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

ثانيا : البت في الطابع المهني للمرض :

استنادا لمحتوى المادة 70 من القانون 83-13 السالف الذكر و التي أحالتنا لتطبيق الأحكام المتعلقة بحوادث العمل على المرض المهني فالمؤمن له المصاب يخضع لإجراء الفحص الطبي الأولي و التقرير الطبي النهائي الذي يصف ويقر حالة المريض المصاب فبمجرد اكتمال الملف الطبي للمؤمن له الذي يظم وثيقة التصريح بالمرض المهني الشهادة الطبية الأولية بالإضافة إلى شهادة تملأ من طرف المستخدم تثبت منصب العمل المشغول بصفة فعلية من قبل المؤمن له المصاب و كل وثيقة تشرح الوضعية الصحية للعامل المصاب بمرض مهني حيث يودع الملف لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة و يتم اخضاع المؤمن له المعني للرقابة الطبية تلتزم بعد ذلك هيئة الضمان الاجتماعي بالبت في الطابع المهني للمرض في ظرف 20 يوما من تاريخ ايداع الملف بنفش الأشكال التي نصت عليها المادة 16 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر.

الفرع الثاني:التعويضات المستحقة للمؤمن له اجتماعيا المصاب بحادث عمل أو مرض مهني:

الطبيعة القانونية لنظام الضمان الاجتماعي تقتضي حماية المؤمن له اجتماعيا من شتى أنواع الأخطار الاجتماعية و يعد التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية من بين أهمها كون أن الضرر الذي يتعرض له يجعل من حالته الصحية تستغرق معظم التعويضات و الأداءات التي يمكن أن يحصل عليها المستفيدون في التأمين عن المرض العجز الولادة و الوفاة فالإصابة قد تؤدي بالعامل إما إلى المرض أو العجز أو حتى الوفاة غير أن التعويضات التي يحصل عليها المؤمن له اجتماعيا في حالة الاصابة بحادث عمل أو مرض مهني تمتاز ببعض الخصوصية عن الحالات السابقة الذكر [1]، و عليه سنفصل في حق المؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من الأداءات المستحقة بعنوان حوادث العمل و الأمراض المهنية من خلال التطرق إلى الأداءات المستحقة في حالة العجز في (البند الأول) ثم الأداءات المستحقة في حالة الوفاة في (البند الثاني) و الأداءات المستحقة في حالة انتكاس وضعه الصحي في (البند الثالث) .

[1] د. صبا نعمان رية ، حماية العمال ازاء أمراض السرطان المهني ، دراسة للقانون العراقي مقارنة مع القوانين اللبناني و الايطالي ، مقال منشور في مجلة الحقوق لجامعة المنتصرية العراق ، سنة 2013 رقم الايداع القانون 32157520 ، الصفحة 23 .

البند الأول : الأداءات المستحقة في حالة العجز :

يقصد بالعجز تلك الحالة التي تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية و مقدرته على القيام بالعمل و يقاس ذلك على الشخص السليم المعافى و يتم تقديرها على أساس جدول تقدير العجز فقد تؤدي الاصابة بالعامل إلى تسجيل عجز دائم يجرده من كامل قدرته على العمل أو قد يكون جزئيا بحيث يحفظ المصاب بجزء من قدرته الجسدية دون أن يستطيع ممارسة عمله في نفس منصب العمل المعتاد[1]، فبالتالي قد يكون العجز مؤقتا كما قد يكون دائم و في هذه الحالة تختلف نسب التعويض التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا .

أولا : التعويضات المستحقة عن العجز المؤقت :

ينشأ حق المؤمن له اجتماعيا في الحصول على الأداءات التعويضية جراء وقوع حادث العمل أو المرض المهني دون اشتراط مدة عمل معينة فمتى أصيب العامل بعجز مؤقت جراء حادث عمل تكون له حق في الحصول على الأداءات بصورة مباشرة و تكون من طبيعة و مبلغ مماثلين لتلك التي يحصل عليها المؤمن له اجتماعيا في باب التأمينات الاجتماعية مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، فيكون من قبيل العجز المؤقت المرض أو الوهن الذي يصيب العامل بسبب عمله فيقعده عن العمل مدة زمنية دون أن يستطيع القيام بعمله على الوجه المعتاد ، بحيث يبدأ من تاريخ التصريح بوقوع الحادث المسبب للعجز إلى غاية اعلان الطبيب المختص عن الشفاء أما بالنسبة للأمراض المهنية فلا تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي إلا إذا تم التصريح بها قبل الأجل الذي يحدده جدول الامراض المهنية فمتى حدد الفحص الطبي النهائي نسبت العجز المؤقت يستفيد المؤمن له اجتماعيا من أداءات عينية و أخرى نقدية .

1 **التعويضات العينية** : يقصد بالتعويضات العينية في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التكفل بجميع مصاريف العناية الطبية و الجراحية و الصيدلانية و كذا تعويض الأجهزة و الأعضاء التعويضية و التأهيل الوظيفي للمؤمن له اجتماعيا ، و جميع النفقات التي يقوم بصرفها المؤمن له في سبيل العلاج إلى غاية تماثله للشفاء . و يستحق المؤمن له الأداءات العينية عن العلاج الذي يلزمه للشفاء سواء حصل انقطاع عن العمل أم لم يحصل و دون تحديد

[1] Francis Kessler ,OP CIT, page N 354 .

المدة [1] . كما أنه للمؤمن له اجتماعيا المصاب الحق في الامداد بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التعويضية التي يحتاج إليها بحكم عاهته ، بالإضافة إلى استفادته من خدمات ما بعد التقديم من اصلاحات و ترميم و تجديد لهذه الأعضاء .

و للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا حتى لو تضمن العلاج ضرورة إقامته في مؤسسة عمومية أو خاصة معتمدة أين يحق له الاستفادة من تغطية مصاريف إعادة التأهيل و مصاريف الاقامة و النقل ناهيك عن التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو الحصول على قسط تعويضة يومية يفوق المبلغ المناسب للريع إذا حصل الجبر و كان المصاب حائز على ريع عن العجز الدائم [2] .

و للمصاب الذي يصبح غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكيفه ، يحق له الاستفادة من التكييف مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره . و على العموم ينتفع المؤمن له اجتماعيا من استرجاع المصاريف الطبية و العلاجية و الأدوية على أساس أن القانون أقر للمصاب حرية اختيار من يسهر على معالجته على أن تتحمل تكاليف هذه الرعاية الصحية صناديق الضمان الاجتماعي بعد تبليغها بالفواتير التي تحتوي المبالغ المستحقة كتعويض عن المصاريف [3] هذا و تنص المادة 33 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ، على أنه يتم تعويض مصاريف الأداءات التي استفاد منها المؤمن له اجتماعيا المصاب على أساس 100 % من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية [4]، فهذا يظهر جليا حجم التغطية الصحية التي راعى بها المشرع الجزائري حماية العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني .

2 **التعويضات النقدية** : من بين الآثار السلبية لوقوع حادث العمل أو المرض المهني انقطاع العامل عن عمله ، و الذي يؤدي بدوره إلى إنقطاع مصدر دخله كنتيجة لذلك . فمادام في فترة توقف عن العمل ففترة الانقطاع عن العمل تجعل العامل في حاجة ماسة إلى مصدر مادي يكفل مصاريفه اليومية و مصاريف علاجه ، فمراعاة لهذه الوضعية الاقتصادية الصعبة التي قد تمس

1 المادة 29 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

2 المواد 30 و 31 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

3 منصف الكشو ، مرجع سابق ، الصفحة 209 .

4 المادة 33 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

كل عامل خلال فترة عجزه عن العمل بسبب اصابة طالة جسمه أو مرض مرتبط بمهنته أوجد المشرع نظام التعويض ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية كآلية تكفل فقدان العامل لراتبه طيلة فترة انقطاعه عن العمل بسبب العجز [1] . و عليه قرر تشريع حوادث العمل و الأمراض المهنية دفع تعويضة يومية للمضرور ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل خلال كل فترة العجز التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة كما تدفع التعويضة اليومية للمؤمن له المضرور بعد حصول حالة الانتكاس أو اشتداد المرض مع مراعاة تبرير فقدان الأجر بداية من اليوم الأول للتوقف عن العمل [2].فالمشرع منح للمؤمن له اجتماعيا الحق في الحصول على تعويض نقدي في حالة التوقف عن العمل أو ما يعرف بفترة العجز الكلي المؤقت [3]غير أنه في بعض لحالات يطرح التساؤل حول من يعود له تعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث خاصة و أن المشرع نص على منح التعويض للمؤمن له ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ؟ فإجابة لذلك نصت 35 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر على " **يكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية، و ذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر** " [4]، فنص المادة صريح اين يخرج من مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي التعويض عن يوم وقوع حادث العمل الذي يكون على عاتق الجهة المستخدمة دون باقي التعويضات التي تعد من صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي و هو ما أكدت عليه المحكمة العليا في احدى قراراتها [5]. و تستحق التعويضات اليومية للمؤمن له بنسبة لا تقل عن

---

1 منصف الكشو ، المرجع نفسه ، الصفحة 212 .

2 المادة 36 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

3 قرار المحكمة العليا رقم 371449 الصادر بتاريخ 08 /03 /2006 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة قسنطينة ضد (ص، و) " ... **أن قضاة المجلس عند تأييدهم الحكم المستأنف الذي منح للمطعون ضده التعويض عن العجز المؤقت و الريع الشهري عن العجز الدائم .. علما أن تاريخ التوقف عن العمل هو الذي يحدد تاريخ المستحقات التي تنص عليها المادة 36 من القانون 18/83 بالنسبة للتعويض عن العجز المؤقت التي تنص على أنه تدفع هذه التعويضات من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل اثر الحادث إلى تاريخ جبر الجروح هو الذي يؤخذ به في سريان دفع الريع الشهري طبقا للمادة 48 ... و عليه فإن قضاة المجلس باستبعاد الوقوف على ما نص عليه القانون في المواد 36 و 48 و التي تعتبر من النظام العام يتعين في هذه الحالة نقض القرار المطعون فيه** ..." المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2006، الصفحة 317 .

4 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

5 قرار المحكمة العليا رقم 33761 الصادر بتاريخ 1984/03/12 عن الغرفة الاجتماعية حيث جاء فيه " ... **إذا كان الثابت أن الأمر يتعلق بطلب تعويض العامل عن مرض انتابه نتيجة انتكاس لحادث عمل فإن المجلس قد قضى على الشركة بصفتها**

واحد على ثلاثين 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الخاضع لاقتطاعات اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل و لا يمكن أن تكون نسبة التعويضات اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون كاقل تقدير [1]. أما في حالة ما وقعت الوفاة فان المؤمن له اجتماعيا يستفيد من التعويضات اليومية التي سبقت الوفاة فقط و يستفيد دوي حقوقه من تاريخ الوفاة من منحة الوفاة [2] .

ثانيا : التعويضات المقدمة عن العجز الدائم :

يقصد بالعجز الدائم انعدام القدرة عن العمل لدى العامل نظرا لإصابة جسده جراء حادث عمل أو مرض مهني مما أثر على قواه البدنية و قدراته على القيام بالعمل ، و يأخذ صورتان أولها أن يكون عجز جزئي دائم [3]و هو كل عجز ناتج عن قدرة العامل المصاب عن العمل لكن دون أن يجعله في حالة عجز مطلقة عن ممارسة أي عمل بمقابل أجر أو قد يأخذ صورة عجز كلي دائم[4] أين يجعل العامل في حالة عجز تام يمنعه ليس فقط عن الاستمرار في عمله و إنما يمنعه كذلك من ممارسة أي عمل مقابل أجر [5].

و يستفيد المؤمن له اجتماعيا من الأداءات المقدمة بعنوان العجز الجزئي الدائم من تاريخ جبر الجروح ،و تاريخ الجبر هو التاريخ الذي ينتقل فيه المؤمن له اجتماعيا من وضعية العجز المكلي المؤقت التي يكون فيها المضرور لا يزال متأثر بجروحه ، إلى وضعية العجز الجزئي الدائم أي تاريخ التآم الجروح و استقرار حالته [6]. و يتم تحديد تاريخ الجبر من قبل الطبيب المعالج للعامل المصاب مع خضوعه للرقابة الطبيب لصندوق الضمان الاجتماعي حيث تنص المادة 08 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11فيفري1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-18 " **يبدأ تاريخ التئام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا و لم تبق تحتمل تغييرامحسوس ،إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص. و إذا**

المستخدم للعامل بالتعويض له عن هذا المرض فإن المجلس بهذا القضاء خرق القانون ..." المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1989 ، الصفحة 153 .

1 المادة 37 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

2 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق ، الصفحة 75 .

3 العجز الجزئي الدائم Incapacité Permanente partielle **IPP**

4 العجز الكلي الدائم Incapacité Permanente Totale **IPT**

5 د.محمد الكشبور و د. بلعيد كرومي ، مرجع سابق ، الصفحة 228 ، 226 .

6 سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مرجع سابق ، الصفحة 84 .

أصيب المتعرض للحادث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن يقتضى الانجبار مادامت حالته مستمرة في التطور " [1] ، فمن خلال نص المادة يتضح أنه لا يمكن تحديد تاريخ الجبر إلا إذا أصبحت حالة المصاب مستقرة و تكتسي طابع نهائي و دائم باعتبار أن أهمية تحديد تاريخ الجبر تظهر في تحديد تاريخ بداية استفادة المؤمن له اجتماعيا من الأداءات .

1 **تحديد نسبت العجز :** تتحدد نسبت العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفق جدول خاص يوضح درجات الضرر الحاصل و النسبة التي يمكن أن يستفيد منها المضرور كما يجوز أن تضاف إلى نسبة العجز الواردة في الجدول نسبة اجتماعية يراعى فيها درجة اصابة المضرور و قدراته و تأهيله المهني و حالته العائلية و الاجتماعية بحيث تتراوح نسبتها بين 1 % إلى 10 % للمؤمن لهم الذين تساوي نسبت عجزهم 10 % أو تزيد عنها . و بمفهوم المخالفة لا يستفيد من أي ريع إذا كانت نسبت العجز تقل عن 10 % و انما يكون من حقه الاستفادة من رأس مال تمثيلي [2].

2 **حصول المؤمن له اجتماعيا على ريع العجز الدائم :** إذا تم تحديد نسبت العجز للمصاب من قبل الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل الطبيب الخبير في حالة تقديم المصاب طعن في نسبة العجز التي صرح بها الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي تعتمد النسبة في تحديد قيمة الريع الذي سيحصل عليه بحيث يساوي ذلك الريع مبلغ الأجر المتوسط الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه المضرور لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الـ 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة حادث العمل مضروبا في نسبة العجز [3]، و في جميع الحالات يحسب فيها التعويض النقدي عن العجز الدائم [4]على أساس أجر

---

[1] المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

[2] المادة 44 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المواد 42 و 45 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

4 المادة 51 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .بنصها " **يتقاضى العمال الأجانب المصابون بحوادث عمل و الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض اجمالي قدره ثلاثة مرات المبلغ السنوي لريعهم .لا تطبق أحكام هذه المادة على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر** ".

سنوي لا يمكن أن يقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون [1]، و بالإضافة إلى ذلك وسع المشرع الجزائري نطاق التغطية و التعويض حيث نصت المادة 46 من القانون 83-13 السالف الذكر على أنه يضاعف مبلغ الريع بنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون حياته العادية [2]،و هذا كله يصب في نطاق حماية المؤمن له اجتماعيا فحسن فعل المشرع في هذا الجانب من التغطية.

3 **حصول المؤمن له على الرأسمال التمثلي :** قد تحقق نسبت العجز الدائم لدى المؤمن له اجتماعيا المصاب في بعض الحالات نسبة تقل عن 10 % من خلال القرار الذي يفصح عنه الطبيب المستشار مما لا يخوله ذلك الحق في الحصول على ريع بل أحاله مشرع الضمان الاجتماعي إلى الاستفادة من رأسمال تمثيلي يتم تحديد مبلغه من خلال مايلي :

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ منح الرأسمال التمثيلي كيفما كان الأجر الذي تقاضاه المصاب .
- نسبت العجز المحدد تقل عن 10 % .
- السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التئام الجرح .
- معامل تحديد السن يتطابق مع سن المؤمن له المصاب وفق المقياس الذي يحدده قرار وزاري صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .

حيث يتم حساب الرأسمال التمثيلي على أساس المبلغ السنوي للريع مضروبا في المعامل المقابل لسن المؤمن له أجتماعيا المصاب حيث يكون الحد الأقصى للرأسمال التمثيلي مساويا لـ 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

فمن خلال مقارنة بسيطة بين مبلغ الرأسمال التمثيلي الذي قرره المشرع الجزائري للمصاب الذي حقق عجز يقل عن 10% مقارنة بما قرره المشرع اللبناني لمثل هذه الحالات حيث سماه بالتعويض المقطوع متى حقق المصاب نسبة عجز تقل عن 30% أين يستفيد المصاب وفق التشريع اللبناني من التعويض المقطوع دفعة واحدة معادلة لثلاثة أقساط سنوية من معاش العجز الجزئي فقط[3]، مما يضهر جليا أن المشرع الجزائري قد عمل على تحقيق الحماية اللازمة أولا من حيث تحديد تسقيف النسبة في أقل من 10% و هي نسبة ضئيلة لا تحول دون ممارسته لنشاط مؤجور

1 المادة 39 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] المادة 46 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

3 حسن عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، الصفحة 505 .

يدر عليه رزقا بالاضافة لإعمال معيار السن لمنح التعويض مما يؤكد توافر الجانب الاجتماعي الذي يحقق الحماية للمؤمن له اجتماعيا ، و في حالة ما إذا حصل حادث جديد للمصاب أو أن الجروح تفاقمت و أفضت حالت المصاب إلى عجز إجمالي يساوي أو يفوق 10 % يكون للمصاب في هذه الحالة الحق في الاستفادة من ريع يخصم منه مبلغ الرأسمال التمثيلي [1].

4 **مراجعة الريع أو نسبة العجز** : يمكن مراجعة الريع إذا اشتد عطب المؤمن له اجتماعيا المصاب أو إن خف . و عليه يقتصر اجراء المراجعة في حالة حدوث تغير فعلي في حالة المصاب فإما أن تزيد نسبت العجز بسبب أن الحالة الصحية للمصاب ازدادت سوء، أو قد تنقص نسبت العجز نظرا لتحسن الحالة الصحية للمصاب . و كل هذا يحدده قرار الشفاء أو الجبر الذي يتخذه الطبيب المستشار للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية [2] بحيث تكون عملية المراجعة بصفة دورية خلال مدة لا تتجاوز الثلاثة 03 أشهر خلال السنتين الأوليين المواليتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجروح و بعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور مدة سنة بين المراقبة الأولى و الثانية و تبقى هذه الآجال سارية المفعول حتى و لو تم الأمر بالموازاة مع علاج طبي [3] . و في جميع الحالات تبقى نسبت العجز قابلة للمراجعة و يمكن تقديم طعن من قبل المؤمن له المصاب في نتيجة قرار الطبيب المستشار المصرح بنسبة العجز إذا لم يقتنع بها و ذلك يتم أمام اللجنة الولائية للعجز و نكون أمام نشوء المنازعة الطبية .

5 **حالة الانتكاس** : يتمثل الانتكاس في تفاقم جروح المؤمن له اجتماعيا المصاب بحادث عمل أو ظهور جروح جديدة بعد أن أخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظن أنه قد شفي تماما أو أنه لم يكن يعلم حتى ذلك الحين أنه يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح، حيث أن المشرع أشار من خلال نص المادة 62 الفقرة الثانية من القانون 83-13 السالف الذكر ، إلى أنه يتم اقرار حالة الانتكاس من عدمه بناء على قرار الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي و يكون قرار الطبيب مُحَددًا ما إذا كانت حالة الانتكاس ذات مصدر مهني ، كما أنه قد يعترض عن مهنية حالة

---

[1] المادة 44 الفقرة 03 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] المادة 58 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المادة 59 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

الانتكاس كونها ذات سبب خارجي . ففي حالة رفض ملف المؤمن له الاجتماعي المصاب بإنتكاس، منح المشرع للمؤمن له الحق في الاعتراض على قرار الطبيب[1] . و يتم التكفل بالعلاج الطبي و العجز المؤقت الناجمين عن الانتكاس بإسم حادث العمل أو المرض المهني مهما كان الوقت الذي مضى عن تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير أو التئام الجروح و بين تاريخ الانتكاس [2].

البند الثاني : الأداءات في حالة الوفاة :

تعتبر الوفاة من بين أخطر الآثار التي قد تنجر عن حادث العمل أو المرض المهني . و متى تحققت الشروط القانونية التي تجعل الحادث ذو صبغة مهنية وفق الأوجه المنصوص عليها في المادة 09 من القانون 83 -13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بنصها " **يجب اعتبار الاصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته و إما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث و إما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس** " [3] ، يصبح حق المؤمن له قائما في الاستفادة من الأداءات، حيث قرر المشرع لحالة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني تعويض يمنح لدوي حقوق المؤمن له اجتماعيا يأخذ هذا التعويض احدى الصورتان فإما أن يحصل دوي الحقوق على منحة وفاة أو يستفيدون من ريع يدفع بشكل منتظم .

---

1 بالرجوع إلى نص المادة 31 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال ضمان الاجتماعي ، نجد أنها لم تنص صراحة على الطعن في قرار رفض حالة الانتكاس أمام لجنة العجز الولائية. و نحن نوافق الرأي الأستاذ سماتي الطيب من خلال ما ذهب إليه في تحليل هذه الحالة باعتباره أن حالة الانتكاس هي حالة ناتجة عن تفاقم الجروح أو الاصابة الناتجة عن حادث العمل أو يفترض فيها ذلك و الأداءات الناتجة عن الانتكاس هي من قبيل الأداءات الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني فبالتالي هو تتمة للملف الأولي لحادث العمل الذي تم عرضه على الطبيب المستشار فبالتالي يكون أي خلاف ناجم قرار الطبيب المستشار بخصوصه =ذو طبيعة مماثلة مادام يمس نسبة العجز فبالتالي يتم احتكامه لنفس الجهة ممثلة في لجنة العجز الولائية . سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق ، الصفحة 107 .

2 المادة 11 الفقرة 02 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

3 القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

أولا : منحة الوفاة :

تنص المادة 52 الفقرة 01 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و ألمراض المهنية المعدل و المتمم " **إذا نتجت الوفاة عن حادث العمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية** ..." [1] ،وعليه يكون المشرع قد قرر منح منحة وفاة لذوي حقوق المؤمن له الذي توفي جراء حادث عمل أو مرض مهني وفق الأشكال التي نظم فيها التعويض على التأمين عن الوفاة ضمن المواد من 47 إلى 51 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [2] ، حيث يستفيد ذوي الحقوق من منحة تدفع بشكل جزافي دفعة واحدة تقدر قيمتها على أساس أثنى عشر 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الخاضع للاشتراك الأكثر نفعا الذي تقاضاه المؤمن له اجتماعيا خلال السنة التي سبقت الوفاة حيث لا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن اثنى عشر 12 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون [3]و يتم توزيع منحة الوفاة بين ذوي الحقوق وفق النسب التي حددتها المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر و إذا تعدد ذوي الحقوق يتم توزيع هذه المنحة بينهم بالتساوي [4]. هذا و تنص المادة 52 الفقرة الثانية على أنه لا يمكن الجمع بين تعويض منحة الوفاة التي تدفع في باب التأمين عن الوفاة في اطار التأمينات الاجتماعية و منحة الوفاة التي تدفع على أساس حادث العمل أو المرض المهني [5].

ثانيا : الاستفادة من ريع ذوي الحقوق : اضافة إلى منحة الوفاة التي يستفيد منها ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا الذي لم يتوفر على عدد كافي من سنوات العمل نصت المادة 53 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر [6]على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم[7] ،متى توفر

---

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المادة 48 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر

[4] القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[5] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[6] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[7] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

لدى المؤمن له اجتماعيا سنوات عمل كافية للاستفادة من التقاعد يستفيد دوي حقوقه من ريع يدفع لكل واحد منهم بنسب متفاوتة إلا أنه لا يمكن الجمع بين ريع حالة الوفاة جراء حادث عمل أو مرض مهني و معاش التقاعد المنقول حيث يخير ذوي الحقوق بين الامتياز الأكثر نفعا [1].

المبحث الثالث : ضمان التقاعد :

تقتضي الحماية القانونية للمؤمن له اجتماعيا عدة جوانب اجتماعية تناولتها أنظمة الضمان الاجتماعي من خلال تغطيتها لمختلف المخاطر التي تهدد العمال و تحول دون ممارستهم لمهنهم على الوجه المطلوب ، و من تم تؤثر سالبا إما بالإنقاص من الدخل أو قد تؤدي إلى انعدامه . و هذه الجوانب الاجتماعية تشمل جميع مراحل الحياة المهنية للعامل أو الموظف أو حتى العمال الذين يمارسون نشاط حرا لحسابهم الخاص ، و كما سبق و أشرنا من خلال الأخطار السالفة الذكر أن نظام الضمان الاجتماعي يكفل التغطية المالية أو العجز الاقتصادي و المادي للعامل و دوي حقوقه وفق معادلة التكافل الاجتماعي المبنية على أسس و مبادئ التأمين ، و عليه جعلت جل تشريعات العالم التأمين ضد خطر الشيخوخة أو التقاعد من بين أولوياتها و الضرورة التي تقتضيها الكف الفعلي عن العمل بسبب تأثير عامل الزمن في مردودية العامل نتيجة ضعفه الجسدي ،فالبعض من التشريعات أطلقت على هذا الفرع من تشريع الضمان الاجتماعي بالتقاعد مثل ما فعل المشرع الجزائري باعتبار أن التقاعد يقصد به الراتب التقاعدي و يستحق متى توافرت أسبابه الضرورية في المؤمن له اجتماعيا ، فقد يحصل المؤمن له على التقاعد نتيجة المرض ، و قد يحصل على التقاعد نتيجة العجز ، و قد يحل على التقاعد نتيجة الشيخوخة متى توافر عامل التقدم في السن أو الهرم [2]، و قد يحصل على التقاعد وفق شروط خاصة بفئات معينة يحددها القانون .
و عليه سندرس في مبحثنا هذا ضمان التقاعد وفق القانون 12/83 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم [3] و النصوص التنظيمية الخاصة التي لحقت به من خلال

---

[1] و تجدر الاشارة في هذا السياق إلى أن المشرع الجزائري أشار من خلال نص المادة 57 من قانون 83-13 حوادث العمل و ألمراض المهنية السالف الذكر ، إلى أن ذوي حقوق العمال الأجانب غير المقيمين على التراب الوطني وقت وقوع الحادث المؤدي إلى الوفاة لا يمكنهم أن يتقاضوا أي تعويض ، ففي نظرنا هذا يعد اجحافا في حقهم باعتبار أن التعويض الممنوح بسبب حادث العمل أو المرض المهني المؤدي إلى الوفاة هو نتيجة لاكتتاب المستفيد تأمين ضد الخطر الاجتماعي الذي يكفل له و لذوي حقوقه الحماية اللازمة .

2 سليمان بدري الناصري ، المرجع السابق ، الصفحة 292 .

3 القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

مطلبين نتناول في (المطلب الأول) النظام العام للتقاعد في الجزائر ثم نتطرق في (المطلب الثاني) إلى أنظمة التقاعد الخاصة

المطلب الأول : الاطار العام لتقاعد المؤمن له اجتماعيا في الجزائر :

لم تقتصر انظمة الضمان الاجتماعي على حماية المؤمن له اجتماعيا و دوي حقوقه من خطر المرض و العجز و الوفاة و حوادث العمل و الأمراض المهنية فحسب بل امتدت لتقرير الحماية للمؤمن له اجتماعيا و أسرته حتى بعد بلوغه سن لا يمكن معها ممارسة نشاط مهني بنفس القوة و المردود التي كان عليها[1]. فنظام التقاعد هو النظام الذي تفرضه الدولة على عمالها لتؤمن لهم بمقتضاه التعويض عن اعتزال العمل بعد مدة معين يلتزمون خلالها بدفع اشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي . و هذا النظام في الجزائر وضع معالمه المشرع من خلال القانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم حيث تنص مادته الأولى على أنه يؤسس لوضع نظام وحيد للتقاعد [2]. و مؤدى ذلك أن جميع أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر ستلتزم بالأسس و القواعد العامة لنظام التقاعد و ترتكز هذه الأسس و المبادئ على عنصرين أساسيين يشمل الأول توحيد القواعد المتعلقة بتقدير حق المؤمن لهم اجتماعيا في الاستفادة من التقاعد أما الثاني فيتعلق بتوحيد القواعد المتعلقة بمنح و تقدير الامتيازات . فحتى نوضح المقصود من التقاعد و القواعد التي ينبني عليها الاطار العام المنتهج في الجزائر نقسم مطلبنا إلى فرعين نتناول في (الفرع الأول) ماهية الاطار العام للتقاعد ثم نتطرق في (الفرع الثاني) إلى معاشات التقاعد .

الفرع الأول : ماهية الاطار العام للتقاعد :

عملت الجزائر عبر حقب زمنية متعاقبة على ارساء نظام للتقاعد يتماشى و متطلبات ظروف العمل فمتى بلغ المؤمن له اجتماعيا السن المطلوب و توفرت فيه الشروط القانونية اللازمة يستفيد من معاش تقاعدي يدفع له لبقية حياته، بل ويستفيد منه دوي حقوقه كمعاش منقول لما بعد وفاته ، فانطلاقا من القوانين التي ورثتها الجزائر من المستعمر الفرنسي و لحقتها الظروف السياسية و الاقتصادية التي مرت بها البلاد أين أثرت في المنظومة التشريعية و أدى لظهور أنظمة متفرقة للتقاعد تعمل على تأمين التقاعد حسب شروط و متطلبات القطاع الذي يشتغل فيه المؤمن له

1 د . خليفي عبد الرحمان . نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر، سنة 2015 ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الصفحة 85 .

2 المادة الأولى من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

كعمال قطاع السكك الحديدية ، و عمال الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز و الموظفون في القطاع العام للدولة و من في حكمهم و الفلاحون...إلخ . إلا أنه ما لبث أن تم توحيد جميع تلك الأنظمة في نظامين رئيسيين للتقاعد في الجزائر أولها نظام التقاعد للعمال الأجراء الذي يعنى بتسييره الصندوق الوطني للتقاعد الذي يعتبر هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية تم انشائها وفق المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 [1] ، حيث أن هذا الصندوق ما هو إلا حصيلة لاندماج سبع صناديق للأنظمة السالفة الذكر [2].و ثانيها انشاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء الذي يختص بتسيير نظام التقاعد لغير الأجراء كالتجار و الحرفيين و أصحاب المهن الحرة .

البند الأول : مفهوم التقاعد :

حتى تتضح معالم المقصود من نظام التقاعد لابد من التطرق إلى تعريف التقاعد ثم بعد ذلك نتناول تحديد الحق في التقاعد :

أولا : تعريف التقاعد : لم يورد المشرع الجزائري تعريفا محددا للتقاعد مثل ما فعل بعض المشرعين إلا أنه أشار إليه من خلال عدة نصوص قانونية ،و بمصطلحات مختلفة باللغة الفرنسية من خلال :

l'admission a la retraite, la mise a la retraite , le départ a la retraite .

[1] المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1992 .

2 http://cnr.dz اطلع عليه يوم 2018/12/21 على الساعة 22:40 .

1. CAAVالصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة نظام عام و المكلف بتسيير المتقاعدين التابعين في نظام التقاعد العام.
2. CGR كالصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين المكلف بتسيير التقاعد الخاص بالموظفين.
3. CNMA الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي و المكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي.
4. CSSM صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم و المكلف بتيسير منح متقاعدي قطاع المناجم.
5. CAVNOS صندوق التامين عن الشيخوخة لغير الأجراء و المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء.
6. EPSGM مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر و المكلف بمنح التقاعد لعمال البحر.
7. CAPAS مؤسسة التامين الاجتماعي لعمال الكهرباء و الغاز المكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.
8. SNTF المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية و المكلف لمنح التقاعد للشركة الوطنية للسكك الحديدية.

فجميع هذه المصطلحات تشير إلى التقاعد هو إنهاء علاقة العمل [1] ، و أغلب التشريعات لم تستقر على تعريف موحد باختلاف المعايير التي اعتمدتها لمنح الحق للعامل في الاستفادة من معاش تقاعدي .

أما فقها فعرفه الدكتور رمضان جمال كمال بأنه" انتهاء خدمة المؤمن عليه الزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله "[2]. كما عرفه هلال حسين حسن الدلوي بأنه " إنهاء خدمة الموظف و إخراجه نهائيا من النظام على أن يخصص له معاش التقاعد و يطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سنا معينة و قضوا في الخدمة المدة القانونية " [3] .

وعرفه الدكتور محمد بن سعد الدوسري " التقاعد هو من قعد عن العمل الوظيفي ، فهو المحال على المعاش ، أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده"[4].

عرفته الدكتورة مليكة محديد "إن التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم و ذوي حقوقهم من تغطية حاجياتهم المعيشية اليومية " [5].

فمن خلال التعريفات المختلفة يظهر جليا أن مفهوم التقاعد قد يشار إليه من خلال حصول المؤمن له اجتماعيا على معاش تقاعدي و هنالك من يشير إليه على أنه نهاية الحياة الوظيفية أو المهنية للمؤمن له اجتماعيا بينما أن التقاعد يجمع بين الأمرين فمن منظور قوانين التشغيل هو نهاية الحياة المهنية للمؤمن له اجتماعيا إما بسبب انتكاس حالته الصحية من خلال المرض الذي أقعده عن العمل أو العجز الذي نتج عن حادث جعله يفقد قدرته على آداء مهنته أو وفاته .كما قد يستفيد المؤمن له اجتماعيا من التقاعد متى توفرت فيه الشروط القانونية كبلوغ السن المحدد للإحالة على التقاعد ، أما من منظور قوانين الضمان الاجتماعي فمتى توفرت الأسباب أو الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد يقرر تشريع الضمان الاجتماعي معاش تقاعدي يضمن الحماية الاقتصادية للوضعية الاجتماعية للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه .

---

[1] LEILA Borsali Hamdan Droit du travail Berti Edition Alger 2014 Pager N 160

[2] رمضان جمال كمال ، المرجع السابق ، الصفحة 161 .

[3] هلال حسين حسن الدلوي ، المرجع السابق ، الصفحة 82 .

[4] د . محمد بن سعد بن فهد الدوسري ، الراتب التقاعدي دراسة فقهية ، مقال منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13 سنة 2012 ، الصفحة 149 .

[5] د. مليكة محديد ، الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة ، سنة 2017 ، النشر الجامعي الجديد تلمسان الجزائر ، الصفحة 106 .

ثانيا : الحق في التقاعد :

يعتبر التقاعد ذلك المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني و المتمتع بمعاش متى توافرت مجموعة من الشروط القانونية و يمنح الحق في التقاعد استنادا إلى المبادئ العامة الخاصة بنظام التقاعد الذي نصت عليه اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل المتعلقة بضمان الحدى الأدنى للضمان الاجتماعي التي حاولت من خلالها معظم الدول تحقيق سياسة وطنية اجتماعية تكفل حق العامل في الحصول على التقاعد من خلال توسيع الحماية لكل شرائح المجتمع من الفقر في مرحلة الشيخوخة ، و وضع نظام بديل لتعويض فقدان الأجر بسبب التقاعد الارادي أو غير الارادي ، و مراجعة معاش التقاعد تحسبا للتغيرات الاقتصادية [1] . فلقد تبنى المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة هذه المبادئ و عمل على تجسيدها ضمن التشريعات الوطنية فانطلاق من قانون علاقات العمل رقم 90-11 نص المشرع من خلال مادته 33 على أنه "**يتمتع العامل بالحقوق الأساسية التالية ... الضمان الاجتماعي و التقاعد...**" **كما نصت المادة 66 منه على** " [2]، كما نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي على" **للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في اطار التشريع المعمول به**" [3].

فالذهاب للتقاعد هو حق يستفيد منه العامل متى توفرت فيه الشروط القانونية اللازمة.

البند الثاني : شروط الاستفادة من التقاعد :

يعتبر الأساس الذي يقوم عليه ضمان التقاعد هو تأمين الجانب الاقتصادي للمؤمن له اجتماعيا و دوي حقوقه من خطر الفقر أو عدم القدرة على الكسب بسبب الشيخوخة أو العجز الجسدي عقب انتكاس الحالة الصحية للمؤمن له جراء المرض أو اصابة عمل أو وفاة المؤمن له اجتماعيا الذي قرر له المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات أيلولة المعاش المستحق للمؤمن له إلى دوي حقوقه . فضمان لذلك تبنت الجزائر عدة أنظمة للتقاعد مثل ما سبق الاشارة إليها إلى أن تم توحيدها ضمن نظام شامل للتقاعد بعد صدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و

---

[1] د . خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، الصفحة 96.

2 القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 .

3 الأمر 06-03 المؤرخ في 15 /2006/07 المتضمن القانون الساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006 .

المتمم السالف الذكر [1]، الذي انبثقت عنه عدت أحكام تشريعية حاول من خلالها المشرع ضبط خصوصية بعض القطاعات بمنحهم أحكام و شروط تختلف نوع ما في مضمونها عن القواعد العامة للتقاعد المقررة في القانون المذكور اعلاه نذكر من أهمها المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14نوفمبر2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص و عليه يطرح التساؤل حول الشروط التي تخول المؤمن له اجتماعيا الحق في الاستفادة من معاش التقاعد ؟ .

أولا : اثبات صفة المؤمن له اجتماعيا : حتى يستفيد الشخص من مزايا تأمين التقاعد يجب أن تنطبق عليه أحكام المادة 04 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر بنصها " **يستفيد من أحكام هذا القانون الأشخاص المذكورون في المواد 03[2] ، 04[3] ، 06[4] من القانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية** " فلابد له من أن يكون من احدى الفئات التي سبق التفصيل فيها في الفصل الأول المبحث الأول من هذه الدراسة أي اما أن يكون من فئة العمال الأجراء أو الملحقين بهم أو من فئة العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص [5].

ثانيا : بلوغ السن القانونية للتقاعد : تجمع معظم تشريعات العالم على شرط بلوغ السن القانونية كسبب من اسباب الاستفادة من معاش التقاعد [6] ، فبلوغ السن أو الشيخوخة مثل ما تسمى

---

1 القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم .

2 المادة 03 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم " **يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه و النظام الذي كان يسري عليهم ...**" .

3 المادة 04 من القانون المذكور اعلاه " **يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو أي نشاط مخر مماثل ...**" .

4 المادة 06 من القانون المذكور أعلاه " **ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون باي صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه ...**" .

5 المادة الأولى " **يحدد هذا المرسوم الشروط الخاصة بتطبيق أحكام القانون ... 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالتقاعد ...على الأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص** " من المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015 .

6 Le Régime EGYPTIEN de sécurité sociale l'assuré doit atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour le femmes pour avoir la retraite .

في بعض التشريعات هو العامل الأساسي لترك النشاط المهني و الذي يعد النهاية الطبيعية للعمل حيث تعرف سن الاحالة على التقاعد على أنها " **السن المقررة قانونا متى بلغها الموظف أو العامل تتحتم احالته على التقاعد بغض النظر عن صحته أو مقدرته على العمل** "[1] . و السن القانوني المقرر للتقاعد يحدد قانونا على اساس اعتبارات علمية فسيولوجية بالإضافة إلى الاعتبارات الاقتصادية التي تقتضي امداد سوق الشغل بالفئات الشبابية لمضاعفة المردود و فسح الفرص للعمل و الحد من البطالة . فلقد حدد المشرع الجزائري سن التقاعد من خلال نص المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر المعدلة وفق أحكام القانون 16-15المؤرخ في 31ديسمبر2016 بنصها " **تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين : ـ بلوغ سن ستين 60 سنة على الأقل ، غير أنه يمكن احالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة و الخمسين 55 سنة كاملة ...**" [2] ، فمن خلال نص المادة يتضح أن المؤمن له اجتماعيا حتى يستفيد من مزايا ضمان التقاعد بعنوان العمال الأجراء يجب أن يكون قد أكمل سن الستين 60 على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة على الأقل بالنسبة للمرأة [3] ، و يعتبر ذلك هو الاطار العامل لسن الاحالة على التقاعد المعتمدة من قبل

Le Régime IRAKIEN de sécurité sociale l'assuré doit atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour le femmes pour avoir la retraite .

Le Régime KOWEITIEN de sécurité sociale l'assuré doit atteint l'âge de 50 ans pour les hommes et 40 ans pour le femmes pour avoir la retraite .

Le Régime MAROCAIN de sécurité sociale l'assuré doit atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour le femmes pour avoir la retraite .

Le Régime YEMENITE de sécurité sociale l'assuré doit atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour le femmes pour avoir la retraite .

HAYAM MALLAT op cit page N 68 ,74,80 ,95,117 .

Voir aussi DOMINIQUE GRANDGUILLOT op cit page N 235 pour le régime française l'assuré sociale doit être âgé de 60 ANS pour avoir la retraite

1 هلال حسين حسن الدلولي ، المرجع السابق ، الصفحة 101 .

2 المادة الثانية الفقرة 1 (التي تعدل و تتمم المادة 06)من القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 2016 .

3 قبل صدور القانون 16-15 المؤرخ في 12/31 /2016 المعدلى و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد كان المشرع الجزائري يعتمد نظام التقاعد دون اشتراط السن من خلال نص المادة 6 مكرر التي استحدثت ضمن نصوص القانون 83-12 السالف الذكر بموجب الامر 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 الجريدة الرسمية عدد 38 حيث تنص " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية : 1. دون اي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين و ثلاثون 32 سنة على الأقل .

المشرع الجزائري فلقد أكد المشرع على اشتراط السن للاستفادة من التقاعد بموجب هذا التعديل الأخير [1]بعد ما كان قد ألغي هذا الشرط بمقتضى الأمر 97-13 المؤرخ في 31ماي1997 المعدل و المتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتقاعد [2]الذي استحدث نوعين من التقاعد ، هما التقاعد دون اشتراط بلوغ سن 60 سنة ، بل يكفي أن يكون العامل قد عمل لمدة 32 سنة . و التقاعد النسبي الذي يشترط بلوغ العامل على الأقل 50 سنة بالنسبة للرجال ،و 45 بالنسبة بالنسبة للنساء إضافة إلى دفع الاشتراكات بما يعادل 20 سنة على الأقل . و ذلك كان استجابة للظروف الاقتصادية التي مست سوق الشغل أناذاك ، كارتفاع نسبة البطالة ، و تسريح عدد هائل من العمال ، مما استدع الوضع ضرورة اتخاذ تدابير تخفف من وقع الأزمة فسن من خلالها المشرع التقاعد دون شرط السن ،و التقاعد المسبق بالإضافة إلى التأمين على البطالة [3].

تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 14 من هذا القانون و تدخل في الحساب مدة اثنتين و ثلاثين 32 سنة . الأيام التي تقاضى عليها العامل تعويضات يومية بعنوان التامينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة .

ـ فترت العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر .

ـ فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق .

ـ سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية ..." فمن خلال هذه المادة التي تم الغائها بموجل القانون 15/16 السالف الذكر كان المشرع قد ألغى شرط السن بالنسبة للعمال من اجل الاستفادة من معاش التقاعد و اكتفى بمجرد العمل لمدة 32 سنة أو بمعنى آخر دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لنفس الفترة و في هذه الحالة يكون الاحالة على التقاعد بناء على طلب المؤمن له اجتماعيا فقط فلا مجال لتدخل ارادة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة في ذلك .

1 و هو ما تضمنه عرض الأسباب ضمن مشروع تعديل القانون 83-12 لسنة 2016 بنصه " **يأتي مشروع هذا النص تطبيقا لتوصيات الثلاثية التاسعة عشر المتعلقة بالنظام الوطني للتقاعد و حماية التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد في هذا الاطار يقترح مشروع هذا القانون إلغاء أحكام التقاعد النسبي و دون شرط السن المحدث بموجب المادة 02 من الأمر 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 الذي يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، بالفعل لقد تم وضع هذا الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي و دون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية و بالرغم من تجاوز هذه الفترة استمر النظام الوطني للتقاعد استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الارادية من التقاعد قبل سن 60 سنة على أساس الجهاز الصادر سنة 1997 مما أدى بالاضرار بحد بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد و عليه يقترح هذا المشروع الغاء هذين الجهازين الاستثنائيين اللذين كانا ذو طابع انتقالي و العودة على قاعدة السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ 60 سنة مند 1983** " وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي مشروع قانون يعدل و يتمم القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

[2] الامر 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 الجريدة الرسمية عدد 38 لسنة1997.

3 قويدر ميمونة ، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 02 السنة الجامعية 2016/2015 ، الصفحة 136 .

إن اشتراط سن معين للاستفادة من التقاعد يبقى دائما يخضع لاعتبارات تؤثر فيه زيادة و نقصانا بحسب طبيعة العمل و الظروف المحيطة به و كذلك نسبة المخاطر المحيطة به بالإضافة إلى امكانية تأثير سياسة التشغيل و معدل البطالة و المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية [1]. فتلبية لذلك و كاستثناء عن نص المادة 06 السالفة الذكر ، منح المشرع الجزائري للمؤمن له اجتماعيا وفق نص المادة 07 من تعديل سنة 2016 امكانية الاستفادة من التقاعد قبل بلوغ سن الستين سنة 60 متى كان يعمل في منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب إلا أنه قيد تحديد تلك المناصب و الأعمار المقرر للتقاعد حسب كل منصب بضرورة صدور نص تنظيمي ، و هو الأمر الذي لم يرى النور إلى غاية يومنا هذا [2]. بالإضافة إلى منح الأفضلية للمرأة العاملة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد تحت كفالتها طيلة تسعة سنوات على الأقل أن تستفيد من تخفيض في سن التقاعد أساسا مقدرة بسنة واحدة عن كل ولد في حدود الثلاثة سنوات بما يعادل ثلاثة أبناء [3].

من بين المسجدات التي جاء بها المشرع الجزائري من خلال التعديل الجديد لسنة 2016 هو امكانية المؤمن له اجتماعيا تأجيل استفادته من التقاعد و تمديد سنوات العمل رغبتا منه في مواصلة نشاطه المهني في حدود خمسة 5 سنوات مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالرغم من بلوغه السن القانوني للاحالة على التقاعد 60 سنة ، أي أن يتقاعد بقوة القانون في سن 65 سنة كاملة [4]. حيث نصت هذه المادة على أن يمكن تحديد كيفية تطبيق هذه المادة عند الاقتضاء عن طريق التنظيم و فعلا أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020 المحدد لكيفيات مواصلة تالنشاط بعد السن القانوني للتقاعد [5] الذي جاء فيه أن على العامل الذي يزاول نشاطه المهني و يرغب في مواصلة نشاطه المهني حتى بعد بلوغه السن القانوني للاحالة

---

[1] د.أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 159 .

2 المادة 07 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المادة 08 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

[4] المادة الثانية الفقرة الأخيرة من القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 2016 (تعدل و تتمم المادة 06). أنظر كذلك نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020 المحدد لكيفيات مواصلة تالنشاط بعد السن القانوني للتقاعد الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 2020 .

5 المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020 المحدد لكيفيات مواصلة تالنشاط بعد السن القانوني للتقاعد الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 2020 .

على التقاعد 60 سنة، أن يتقدم بطلب مكتوب للهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من بلوغه السن القانوني للاحالة على التقاعد ليتم تمديد فترة نشاطه في حدود الخمسة 05 سنوات . هذا و أشار المرسوم التنفيذي إلى عدم إمكانة المستخدم اجبار العامل على الذهاب للتقاعد خلال مدة الخمسة 05 سنوات إلا إذا تقدم المؤمن له اجتماعيا بطلب يبدي من خلاله رغبته في الحصول على التقاعد ، و يشترط تقديم الطلب قبل شهرين على الأقل من التاريخ المرتقب للاحالة على التقاعد [1].

و اضافة إلى ذلك وسعت المادة 7 مكرر من القانون 16-15 السالف الذكر ،من امكانية تمديد النشاط المهني إلى ما بعد بلوغ السن القانوني للاحالة على التقاعد متى طلب ذلك المؤمن له اجتماعيا الذي يعمل في احدى الوظائف ذات التأهيل العالي أو المهن ذات التأهيل الناذر[2]. حيث لم يحدد المشرع مدة التمديد و تركها مفتوحة . ففي نظرنا أن يجدر بالمشرع الجزائري تحديد مدة التمديد بما لا يتجاوز خمس سنوات 05 مع تحديد قائمة المهن و الوظائف ذات التكوين العالي و الناذر من أجل خلق فترة انتقالية تفتح المجال لتأهيل و تدريب العمال الجدد المرشحين لشغل تلك الوظائف للاستفادة من خبرة العمال القدماء .

و تجدر الاشارة إلى أن المشرع قد حدد سن التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا مهنيا لحسابهم الخاص بـ 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء [3]. إلا أن الملاحظ هو أن سن التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء تأتي متأخرة مقارنة بسن التقاعد المطبقة على فئة العمال الأجراء ، فهنالك من أرجع ذلك الفرق إلى طبيعة سياسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء التي تتمحور حول التضامن بين الأجيال و حرصا منه لضمان التوازن المالي للصندوق باعتبار أن فئة كبيرة من المكلفين تتهرب من دفع مستحقات الصندوق من اشتراكات [4]. بينما يرى الباحث أن طبيعة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء تتبني على أساس التحصيل و جباية الأموال أين تعتمد على تأمين أكبر قدر

1 المواد 03 ، 04 ، 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020 المحدد لكيفيات مواصلة تالنشاط بعد السن القانوني للتقاعد الجريدة الرسمية عدد 27 لسنة 2020 .

2 المادة 04 (التي تتمم القانون 12/83 بالمادة 7 مكرر) من القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 2016 .

3 المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015 .

4 قويدر ميمونة ، المرجع السابق ، الصفحة 150 .

من المداخيل مقابل خدمات اقل تقدم للمؤمن لهم اجتماعيا غير الأجراء لاسيما اقصائهم من الاستفادة من التأمين عن حوادث العمل و اقتصارهم على الاستفادة من الأداءات العينية فقط بالنسبة للتأمين على المرض و الولادة و هو الباعث من تأخير سن التقاعد لهذه الفئة ، و هذا لا يعكس جانب الحماية الاجتماعية التي يتطلع لها المؤمن له اجتماعيا ، وهو ما يظهر جليا من خلال المادة 13 من المرسوم التنفيذي 15-289 المتعلق بالعمال غير الأجراء السالف الذكر [1] ،التي تحدد سنوات تسديد مقدمات مبالغ الاشتراكات لمزاولة النشاط المهني الحر في سن متأخرة دون استكمال سنوات التأمين اللازمة للحصول على التقاعد حيث حددت سنوات التأمين بـ 5 سنوات مع دفع اشتراكات تعويضية على السنوات المتبقية .

ثالثا : اشتراط مدة قانونية معينة للعمل : نصت الفقرة الثانية من المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر ، على ضرورة استيفاء المؤمن له اجتماعيا لشرط مدة عمل معينة حتى يستفيد من التقاعد ، و هي قضاء مدة خمس عشر 15 سنة على الأقل في العمل أو أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات و نصف السنة 7،5 سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي [2]. حيث يعتبر اشتراط مدة العمل مع توافر السن القانونية للاحالة على التقاعد هو تأكيد توفر خطر الشيخوخة و الضعف و الوهن في جسم الانسان العامل الذي ينعكس سلبا على الآداء و مردودية العمل مما يجعل المؤمن له اجتماعيا يستحق المعاش التقاعدي كنتيجة لذلك .

تجدر الاشارة هنا إلى نص المادة 61 مكرر التي استحدثها التعديل الجديد لسنة 2016 التي مددت العمل بأحكام التقاعد دون شرط السن لفترة انتقالية مدتها سنتان من تاريخ دخول القانون حيز التطبيق يمكن من خلالها الانتفاع الفوري من معاش التقاعد إذا كان العامل قد أتم فترة عمل قدرها 32 سنة و بلغ أو تجاوز سن 58 سنة في 2017 أو 59 سنة في 2018 بعد تقديم العامل لطلب الاستفادة من التقاعد[3] كاستثناء ظرفي يعتبر كخطوة للحفاظ على الحقوق المكتسبة .

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015 .

2 المادة 06 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

3 المادة 07 (التي تتمم القانون 12/83 بالمادة 61 مكرر) من القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 2016 .

بالنسبة للمؤمن له اجتماعيا الذي بلغ السن القانونية للاحالة على التقاعد و لم يستوفي شرط مدة العمل اللازمة و لم يستوفي تسديد القدر الكافي من الاشتراكات الاجتماعية الواجبة الدفع . خصه المشرع بحل قانوني مفاده هو شراء سنوات التأمين في حدود الخمسة (05)سنوات على النحو التالي:

- خمسة (05)سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين 60 سنة .
- اربعة (04) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ احدى و ستون 61 سنة .
- ثلاثة (03) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ اثنان و ستون 62 سنة .
- سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاثة و ستون 63 سنة .
- سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربعة و ستون 64 سنة .

و يترتب عن سنوات التأمين بهذه الكيفية دفع مبلغ اشتراك تعويضي عن طريق مساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم و تشمل هذه المساهمة نسبة الاشتراكات التي يلتزم بها العامل و المستخدم[1].

و هي نفس الأحكام التي اعتمدها المشرع بالنسبة لفئة العمال غير الأجراء من خلال نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 15-289 الذي سبق الاشارة إليه التي اشترطت اعتماد سنوات التأمين بدفع مبلغ تعويضي للاشتراكات يعادل قسط الاشتراك المخصص للتقاعد أي 7،5 % من مبلغ الاشتراك المستحق دفعه [2] ،في حدود الخمسة سنوات على النحو التالي :

- خمسة (05)سنوات على الأكثر إذا كان العامل غير الأجير يبلغ خمسة و ستين 65 سنة.
- أربعة (04)سنوات على الأكثر إذا كان العامل غير الأجير يبلغ ستة و ستين 66 سنة
- ثلاثة (03)سنوات على الأكثر إذا كان العامل غير الأجير يبلغ سبعة و ستين 67 سنة.
- سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل غير الأجير يبلغ ثمانية و ستون 68 سنة .
- سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل غير الأجير يبلغ تسعة و ستين 69 سنة[3].

كما اعتبر المشرع الجزائري الحالات التالية بمثابة فترات عمل فعلية تحتسب في تقدير المدة القانونية للعمل للاستفادة من التقاعد :

---

[1] المادة 10 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

2 المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2015 .

[3] المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص السالف الذكر .

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية .
- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل .
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر .
- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية [1].
- كل فترة أدية خلالها التعبئة العامة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق [2].

خلافا للشروط القانونية التي يشترطها المشرع للاستفادة من التقاعد لاسيما فترة العمل التي قضاها العامل و الاشتراكات الاجتماعية الواجبة الدفع وضع المشرع الجزائر استثناء سمح من خلاله لأزواج ممثلي السلك الدبلوماسي الجزائري المقيمين في الخارج امكانية شراء سنوات التأمين عن طريق الابقاء على انتسابهم الارادي إلى نظام التقاعد في الجزائر بالرغم من وجودهم ضمن وضعية تعليق علاقة العمل و هو ما تضمنته نص المادة 52 من قانون المالية لسنة 2019 التي سمحت لأزواج الأعوان الدبلوماسيين و قنصليين و مماثليهم المعينين بالخارج الذين يقيمون معهم بصفة دائمة و يكونون في وضعية تعليق علاقات العمل أو تعليق نشاط غير الأجراء في الجزائر

---

1 بالرغم من اعتراف قانون الضمان الاجتماعي مند سنة 1983 بحق العامل في احتساب سنوات تأدية واجب الخدمة الوطنية و فترات التعبئة في سنوات التقاعد إلا أنها لم تكن مطبقة على ارض الواقع مما شكل استياء كبير لدى العديد من فئات العمال إلى غاية سنة 2017 بصدور المرسوم الرئاسي رقم 17-109 المؤرخ في 2017/04/14 المحدد لكيفيات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية و الاستبقاء و إعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف و الترقية و التقاعد الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 2017 ، حيث تنص مادته الثانية 02 على " **تأخذ حكم فترات العمل الفترات التي تم خلالها أداء واجب الخدمة الوطنية و الاستبقاء إلى ما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية و إعادة الاستدعاء في اطار التعبئة** " .

المادة 03 " **تثبت الفترات المحددة في المادة 02 أعلاه بعنوان ـ التوظيف ـ الترقية و الترقية في الرتبة و تثمين الخبرة المهنية ـ التقاعد** ".

المادة 05 " **تكون اشتراكات المستحقة بعنوان تثبيت الفتيرة القانونية للخدمة الوطنية على عاتق ميزانية الدولة . تحول الاشتراكات المستحقة بعنوان فترات الاستبقاء و إعادة الاستدعاء من صندوق المعاشات العسكرية غلى الهيئة المكلفة بتصفية معاشات التقاعد** " .

2 المادة 11 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

بعد سنتين على الأقل من الانتساب إلى الضمان الاجتماعي و الذين لا يمارسون أي نشاط مربح تحت أي شكل من الأشكال إمكانية الابقاء اراديا على انتسابهم إلى النظام الوطني للتقاعد خلال فترة أو فترات تعيين أزواجهم أعوان دبلوماسيين و قنصليين في الخارج و ذلك مقابل دفع على نفقتهم بصفة حصرية لكامل جزء اشتراك التقاعد المؤسس على آخر وعاء خاضع للاشتراك بالجزائر قبل مغادرتهم للخارج . غير ان اعتماد سنوات الانتساب الارادي لنظام التقاعد الوطني المنصوص عليه بموجب هذه المادة يرتبط باستئناف نشاط مهني خاضع للضمان الاجتماعي بالجزائر للمستفيدين في نهاية فترة التعيين لأعوان الدبلوماسيين و قنصليين أو مماثليهم المعينين في الخارج[1].

الفرع الثاني : معاش التقاعد :

بعد توافر الشروط القانونية لتقاعد المؤمن له اجتماعيا يكون لهذا الأخير أو لدوي حقوقه الحق في معاش يتقاضاه مدى الحياة فالمعاش أو الراتب التقاعدي مثل ما يسمى في بعض التشريعات هو الأثر الذي ينجم عن انتهاء النشاط المهني بسبب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة متى توفرت الشروط القانونية فالمعاش التقاعدي ليس هو التقاعد في حد ذاته [2]و إنما يبقى هو الأثر المباشر و الحماية المقررة للمؤمن له اجتماعيا من خطر الوهن و الضعف البدني من خلال بلوغه السن المقرر لنهاية الخدمة بمنحه معاش تقاعدي يكفل مصاريف عيشه هو و أفراد عائلته ، أو تغطية التكاليف المعيشية لدوي حقوقه في حالة وفاة المؤمن له بمنحهم معاش بالأيلولة .

البند الأول : معاش المؤمن لـه المتقاعد :

لم يورد المشرع الجزائري تعريفا محددا للمعاش التقاعد بل اكتفى بالإشارة من خلال المادة 03 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر ، إلى أن معاش التقاعد هو حق ذو طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة [3] . و معنى ذلك أن المعاش التقاعدي هو حق الدائنية يقرره القانون للدائن الذي هو المؤمن له المتقاعد اتجاه المدين المتمثل في هيئات الضمان الاجتماعي ، و مؤدى ذلك أن العامل يلتزم بقوة القانون باكتتاب التأمين الاجتماعي الاجباري في اطار الضمان الاجتماعي ، و يلتزم بدفع الاشتراكات طوال سنوات أدائه الخدمة إلى غاية بلوغ السن القانونية للاستفادة من التقاعد كتعويض ذو طابع تكافلي تمنحه الدولة لصاحب

1 القانون 18-18 المؤرخ في 2018/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2019 الجريدة الرسمية عدد 79 لسنة 2018 .

2 د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس ، المرجع السابق ، الصفحة 156 .

3 المادة 03 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

الحق. و تتمثل الحقوق الممنوحة في اطار التقاعد في معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل المهني و يضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول ، أو قد يمنح معاش التقاعد في شكل معاش منقول في حالة وفاة المؤمن له اجتماعيا حيث يستفيد منه ذوي حقوقه الباقين على قيد الحياة يوزع بين الزوج و الأبناء و الأصول [1].

يعرف المعاش في نظام التقاعد على أنه ذلك المبلغ الذي يصرف شهريا بموجب هذا النظام للمتقاعد أو المستحق و يعرف على كذلك على أنه " مبلغ مالي يصرف للعامل أو الموظف أثناء حياته في حالة انتهاء خدمته لأحد الأسباب التي حددها القانون و ينقل بعد وفاته إلى المستحقين من الخلف" [2]. و يعرف من حيث الجهة المشرفة عليه على أنه " تجعل الدولة للعامل أو الموظف مرتبا شهريا بعد بلوغه سنا معينة أو بعد مكوثه في العمل مدة معينة أو بعد عجزه مقابل اقتطاع جزء من راتبه الشهري و يستمر هذا المرتب مدة حياته و ينقل بعد موته إلى مستحقيه من عائلته حسب القانون "[3] .

و يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي [4] ، و يتم حسابه على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه العامل في السنوات الخمس 5 الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ، أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المقدر خلال السنوات الخمس 5 التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى أو الأفضل خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له [5] . و في غالب الأحيان تكون السنوات الأكثر نفعا للعامل أو الموظف طالب التقاعد هي السنوات الأخيرة من حياته المهنية كون أن المسار المهني للعامل يتسم بطابع الترقي في السلم المهني سواء بالنسبة للصنف أو بالنسبة للدرجة أو بتقلده مناصب عليا يلحقه بمناسبتها زيادة في الراتب . أما الاستثناء هو أن تنتهي الحياة المهنية للعامل بمرتب أقل من المرتب الذي اعتاد أن يتقاضاه خلال السنوات الماضية لأسباب عدة نذكر منها على سبيل المثال : تعرضه لعقوبة تأديبية تؤدي به إلى التنزيل من الدرجة أو الصنف أو قد يتخلى عن منصبه العالي في مرحلة من المراحل . فهنا وضع

1 المادة 05 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

2 هلال حسين حسن الدلولي ، المرجع السابق ،الصفحة 208 .

3 د.محمد بن سعد الدوسري ، المرجع السابق ،الصفحة 150 .

4 المادة 12 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

5 المادة 13 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

المشرع أمرا جوازيا و تفضيليا للمؤمن له اجتماعيا باعتبار أنه سدد اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال تلك السنوات بمبالغ مرتفعة مقارنة مع غيرها فبالتالي يستفيد من تقدير معاش التقاعد على أساس الأجر الأقصى الذي تقاضاه المؤمن له خلال 5 سنوات الأفضل أجرا من مساره المهني . كما أنه لا يمكن إثبات سوى السنوات أو الثلاثيات التي قضى منها على الأقل 180 يوما أو 1440 ساعة، أو 45 يوما أو 360 ساعة من العمل و يمكن اجراء مقاصة بين الثلاثيات دون أن يتعدى مجموعها 4 ثلاثيات لكل سنة مدنية [1] ، و للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول [2] بملبغ مقدر بـ 2.500.00 دج شهريا [3] ، و لا تمنح هذه الزيادة إلا إذا كانت موارد الزوج المكفول السنوية أقل من المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

يحدد الحد الأدنى لمعاش التقاعد بـ 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون[4] أما المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد فيقدر بـ 80% من الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي. و في جميع الحالات لا يمكن أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون [5] . و يستحق معاش التقاعد من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد و ذلك عند استيفائه الشروط المنشأة للحقوق و لا يمنح المعاش إلا عند الانتهاء الفعلي[6] للعمل [7] . حيث نصت المادة 10 من القانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، على أنه لا يمكن إقرار الاحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش [8] .

---

[1] المادة 14 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.والمادة 05 من المرسوم رقم 85-31 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 09 لسنة 1985 .

2 المادة 15 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

3 قرار وزاري مؤرخ في 2012/11/11 يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول .القانون الاجتماعي في ضوء الممارسة القضائية سنة 2014 برتي للنشر ص 261 .

[4] المادة 16 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[5] المادة 17 مكرر من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[6] يعكس الواقع العملي الانتهاء الفعلي للمسار المهني للعامل الأجير من خلال اصدار المستخدم قرار الاحالة إلى التقاعد بالإضافة إلى تحرير شهادة توقيف الراتب التي تثبت التوقف الفعلي عن العمل.

[7] المادة 19 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[8] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

البند الثاني : معاش ذوي الحقوق :

راعي المشرع الجزائري خطر الوفاة بتغطية اجتماعية وفق قوانين الضمان الاجتماعية بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن له اجتماعيا المتوفي حيث تنص المادة 30 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر على " **اثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي الحقوق من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون** " [1].

فالوفاة تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل ، و انقطاع دخل المؤمن له اجتماعيا إذا كان من أصحاب المعاشات. و في جميع الحالات تنتهي جميع الروابط القانونية و الالتزامات لهذا الشخص لتنشأ علاقات أخرى ينظمها القانون كضمانات تمنحها الدولة ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي في اطار الحماية الاجتماعية لذوي حقوق المؤمن له المتوفى .

أولا : شروط استحقاق المعاش المنقول : حتى يستحق ذوي الحقوق المعاش المنقول لابد من توفر شرطان أساسيان و هما أولا وفاة المؤمن له اجتماعيا و الثاني هو ضرورة تمتع المستفيد بصفة ذوي الحقوق وفق ما حددهم القانون .

1 وفاة المؤمن له اجتماعيا : الوفاة هي تلك الواقعة المادية التي تطال كل كائن حي فتضع نهاية لحياته ، أي الموت ، و هو خروج روح الكائن الحي سواء كان إنساناً أو حيواناً أو نباتا متى بلغ أجله ، ويتوقف خروجها بتوفر عنصر الحياة فيه ليسمى ميت و في مفهومه الطبي هو توقف خلايا المخ عن العمل بصرف النظر عن خلايا القلب و يتم اثباتها وفق شهادة طبية [2] يتم من خلالها معاينة الواقعة المادية للوفاة .

2 ثبوت صفة ذوي الحقوق : يستفيد من المعاش المنقول ذوو حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى و هم الزوج و الأولاد المكفولين و الأصول المكفولين وفق ما حددته المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر.

ثانيا : مبلغ معاش ذوي الحقوق : كما سبق و أشرنا فانه عند وفاة المؤمن له اجتماعيا المستحق للمعاش يستفيد دوي حقوقه من معاش منقول يقسم بينهم وفق نسب مئوية متى توافرت شروط الاستحقاق و تختلف النسب باختلاف درجة القرابة و هم كما يلي :

1 المادة 30 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

2 هلال حسين حسن الدلولي ، المرجع السابق، الصفحة 110 .

1 **زوج المؤمن له :** يقصد بالزوج الذكر أو الأنثى الذي ارتبط بالهالك بزواج شرعي في هذه الحالة فمتى كان المتوفى ذكر تستحق الأرملة عندما لا يوجد ولد و لا أحد من الأصول نسبة 75 % من المعاش [1]و في حالة تعدد الأرامل تقسم النسبة بينهم بالتساوي . أما في حالة وجود زوج مع أحد من دوي الحقوق أصل أو فرع تحدد نسبة المعاش بـ 50 % للزوج و 30 % للآخرين بمجموع 80% . في حالة وجود زوج مع أكثر من ذي حق تحدد نسبة المعاش للزوج بـ 50 % و 40 % للباقين بمجموع 90 % . و يجوز للزوج الباقي على قيد الحياة أن يجمع بين المعاش المنقول و معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي [2].

2 **أصول و أولاد المؤمن له :** عند عدم وجود زوج المؤمن له يتقاسم ذوي الحقوق الآخرين نسبة 90 % من المعاش فيما بينهم فتكون نسبة 45% للأولاد المكفولين بشرط ولادتهم قبل الوفاة بـ 305 يوم، و 30 % للأصول ،و في حالة عدم وجود أصول يقسم المعاش بين الأولاد بالتساوي. و في حالة إعادة زواج الأرملة فان المعاش الذي تتحصل عليه يلغى و يقسم على الأولاد ، أما في حالة وفاتها تقسم حصتها بين اليتامى المكفولين بالتساوي .لا يمكن منح المعاش للأصول إلا إذا كانت الموارد السنوية لكل اصل على حدى لا تتجاوز الحد الأدنى لمعاش التقاعد أي 75% من الملغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون [3].

و يتم مراجعة معاشات ذوي الحقوق كلما تغير عددهم ، و يتم استحقاق المعاشات شهريا و من اليوم الأول للشهر الذي يلي تاريخ وفاة المؤمن له ، و في حالة عدم وجود ذوي حقوق تدفع إلى ورثة المتوفى . و قد جعل المشرع نص المادة 47 من قانون التقاعد المذكور أعلاه يؤسس لمنح منحة تقاعد لصالح العمال البالغين من العمر 65 سنة على الأقل و الذين لا يستوفون في هذا السن شرط مدة العمل القانونية للاستفادة من معاش التقاعد ، بإمكانهم اثبات خمس سنوات عمل على الأقل أو عشرين ثلاثيا فيجوز لدوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفى المطالبة بمنحة تقاعد منقولة [4].

[1] المادة 34 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[2] المادة 44 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

[3] المادة 45 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[4] المادة 47 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

المطلب الثاني : القواعد الخاصة بتقاعد بعض فئات المؤمنين اجتماعيا :

عمل المشرع الجزائري احتياطا على مراعاة وضعيات و المراكز القانونية لبعض الفئات من المؤمن لهم اجتماعيا و خصهم بأحكام قانونية خاصة تختلف في محتواها عن الأحكام العامة للتقاعد و تنسجم و خصوصية وضعياتهم سواء الوضعية الاستثنائية التي تطلبت احالتهم للتقاعد نظرا لنهاية النشاط المهني الظرفي الذي استحدثت المناصب لأجله أو من حيث المناصب الحساسة التي يشغلونها أو نظرا لخصوصية نظام التقاعد الذي يخضعون له كونه قابل للانقطاع و إعادة استدعاء الاطار المتقاعد لمزاولة نشاطه هذا من جهة و من ناحية أخرى قد تكمن الخصوصية في ضخامة مبالغ المعاشات التي تتقاضاها الاطارات السامية و عليه سنتطرق لدراسة الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين و أعوان الحرس البلدي في الفرع الأول ثم نتطرق إلى الأحكام الخاصة بالتقاعد المسبق و تقاعد الوظائف العليا في الدولة في الفرع الثاني .

الفرع الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين و أعوان الحرس البلدي :

نظرا لخصوصية وضع بعض فئات المؤمن لهم اجتماعيا عمل المشرع على احاطتهم بحماية خاصة استجابة للتكفل بوضعهم الاجتماعي الذي لا يتناسب مع تطبيق القواعد العامة للضمان الاجتماعي بصفة عامة و احكام التقاعد بصفة خاصة فخص المشرع من خلال هذه الأحكام فئة المجاهدين و دوي حقوقهم عرفان لهم لما قدموه من تضحيات في ثورة التحرير الوطنية من خلال تضحيتهم بأموالهم و أنفسهم من أجل تحرير الوطن .أما فئة أعوان الحرس البلدي الذين اعتمدت عليهم الحكومة الجزائرية في الحفاظ على أمن عدد من المناطق على التراب الوطني خاصة في سنوات العشرية السوداء فحفاظا على كرامتهم و حقوقهم نظير ما قدموه من تضحيات عمل المشرع على منحهم حماية استثنائية من خلال سن أحكام تمنحهم الحق في الاستفادة من تقاعد نسبي استثنائي خارج شروط القواعد العامة المقررة في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر .

البند الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين :

خص المشرع الجزائري فئة المجاهدين و دوي حقوقهم الذين سبق التطرق لهم في الفصل الأول المبحث الأول من هذه الدراسة بحماية خاصة وفق تشريعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و أحكام التقاعد بصفة خاصة و هو ما أكدت عليه المادة 20 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد

المعدل و المتمم السالف الذكر "...**يستفيد المجاهدين كما جاء تعريفهم في التشريع من أحكام خاصة** "[1].

يستفيد فئة المجاهدين من امتيازات للحصول على حقهم في التقاعد تتمثل في التخفيض من السن القانونية للتقاعد بمعدل خمسة 05 سنوات للمجاهدين الذين لا زالوا يتمتعون بصحة جيدة أما بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني فأضاف المشرع لهذه الفئة مراعاة لحالتهم الصحية امتياز اضافي تتمثل في تخفيض في سن التقاعد و مدة الخدمة بنسبة 10% من العجز ، و كل قسط نسبة 5%من العجز يحسب بمثابة ستة أشهر . هذا و تحسب سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني بضعف مدتها و ذلك لينشأ الحق في معاش التقاعد و تضاف لتلك المدة سنوات الخدمة التي قضاها المجاهد في صفوف الجيش الوطني الشعبي و لم تعتمد في اطار قانون المعاشات العسكرية . و يتم تقدير التخفيضات في السن القانونية للتقاعد بعنوان العجز و كذا مدد أو فترات المشاركة في حرب التحرير الوطنية المحسوبة بضعفها بنسبة 3,5 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية [2]، أما تقدير سنوات الخدمة المدنية فيكون على اساس 2,5 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية [3]. هذا و على خلاف المادة 17 من القانون 83-12 السالف الذكر التي حددت المبلغ الأقصى لمعاش التقاعد بنسبة 80 % يستفيد المجاهدين من رفع هذه النسبة لمعدل 100 % كما يمكن للمجاهدين الذين حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشئ الحق في معاش تقاعد يساوي 100 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي أن يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري بغض النظر عن توافر شرط السن .هذا على ألا يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن مرتين و نصف 2,5 م من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

---

[1] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[2] المادة 23 الفقرة 01 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

3 **مثال عن حساب معاش مجاهد شارك مدة 05 سنوات في الثورة التحريرية و عمل مدة 16 سنة و هو عاجز بنسبة 70% من جراء حرب التحرير فمعاشه يحسب كما يلي : سنوات المشاركة : 5 ×2 = 10 سنوات × 3,5 % = 35 % نسبة العجز : 70 % = 7 سنوات × 3,5 % = 24,5 % سنوات العمل المدنية : 16 × 2,5 % = 40 %**

35 + 24,5 + 40 = 99,5 %

فالمشرع لم يعتمد شرط السن كقاعدة للإحالة للتقاعد و انما أدخل مجموعة من العوامل لتمكين المجاهدين و ذوي حقوقهم من استحقاق معاش تقاعدي و لو في سن مبكرة . حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة ماجستير في الادارة و المالية جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون ، السنة الجامعية 2003/2002 ، الصفحة 96 .

و في جميع الأحوال يمكن أن يستفيد المجاهد من التقاعد متى استوفى مدة عمل قدرها سبع سنوات و نصف 7,5 أي نصف المدة القانون المطلوبة لسنوات العمل أي 15 سنة ، و في حالة لم تتوفر فيه الشروط يمكنه الاستفادة من منحة تقاعد و تكون الاشتراكات المستحقة الدفع بالنسبة للسنوات المحسوبة بضعفها على عاتق الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المستخدمة [1].

البند الثاني : الأحكام الخاصة بتقاعد أعوان الحرس البلدي :

استجابة من الحكومة لوضعية اعوان الحرس البلدي التي خلفتها الفترة الصعبة للتسعينيات أصدر المشرع احكام تشريعية خاصة بهذه الفئة كامتيازات خاصة حيث تنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 05أكتوبر 2011 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي بنصها " ... يهدف هذا المرسوم إلى تحديد شروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لفائدة أعوان الحرس البلدي في اطار إعادة انتشار سلك أعوان الحرس البلدي و كذا كيفيات دفع التعويضات المالية الممنوحة من طرف الخزينة العمومية للصندوق الوطني للتقاعد "[2] . فمن خلال النص يكون المشرع قد أسس لأحكام خاصة و نوع جديد من التقاعد أطلق عليه تسمية التقاعد الاستثنائي و هو تقاعد نسبي استثنائي يستفيد منه فئة أعوان الحرس البلدي لا غير الذين لا يستوفون الشروط القانونية للتمتع بالتقاعد وفق الحكام العامة التي ينظمها القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر [3] و تتمثل شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي الاستثنائي في ما يلي :

أولا : شروط الاستفادة من التقاعد النسبي الاستثنائي :

إن الأصل في التقاعد النسبي هو استفادة العامل من الاحالة عل التقاعد بطلب منه دون مراعاة لشرط السن بل يؤسس على سنوات العمل الفعلية التي قضاها و دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي لفترة محددة و تكون الاستفادة من الاحالة إلى التقاعد النسبي بطلب من المعني دون سواه بحيث لا يكون هنالك دخل لسلطة الادارة في تقرير احالته إلى التقاعد كونه حق شخصي.

---

1 المادة 28 من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[2] المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي الجريدة الرسمية عدد 56 لسنة 2011 .

[3] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

و عليه وفق الأحكام التي جاء بها المرسوم 11-354 السالف الذكر يمنح معاش التقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي الذين عملوا خمسة عشر 15 سنة على الأقل دون مراعاة لشرط السن و ذلك بعد اعداد مصالح وزارة الداخلية و الجماعات المحلية جداول متضمنة طلبات الاستفادة من معاشات التقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي و ترسل بعد ذلك إلى الصندوق الوطني للتقاعد لإعداد كشوف استحقاق المعاش لكل عون [1].

ثانيا : استحقاق المعاش : يستحق معاش التقاعد النسبي الاستثنائي ابتداء من اليوم الأول من الانتهاء الفعلي لنشاط المستفيد التي تعلنه الهيئة المستخدمة عن طريق اصدار قرار الاحالة على التقاعد و كشف توقيف الراتب التي يتم اعدادها وفق الأشكال القانونية المحددة.

يتم حساب معاش العون على أساس إما الخمس سنوات الخيرة 05 من الأجر الذي تقضاه أو على اساس الخمس سنوات 05 التي تقاضى فيها الجر الفضل خلال مساره المهني كما لو كان العون يستوفي شرط السن و فترة العمل و الاشتراكات الدنيا لفتح الحقوق في التقاعد كما هو منصوص عليه في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر[2]. كما تسري عليها الأحكام نفسها المتعلقة بتصفية المعاشات و دفعها و رفعها و الزيادة فيها المتعلق بالزوج المكفول . بالإضافة إلى أنه تحسب المساهمات الجزافية المتعلق باشتراكات الضمان الاجتماعي و التي على أساسها يتم فتح الحق في استفادة عون الحرس البلدي من التقاعد النسبي الاستثنائي على أساس جداول ثبوتية يعدها الصندوق الوطني للتقاعد يحدد من خلالها سنوات العمل و فترات دفع الاشتراكات و تؤشر تلك الجداول من قبل المصالح المختصة لوزارة الداخلية و الجماعات المحلية المكلفة بإعادة انتشار الحرس البلدي و توافق عليها قانونا المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي [3]و تحسب السنوات كما يلي :

ـ ثلاثة عشر 13 شهرا من الأجر الخاضع للاشتراك للمعني عندما يكون عدد السنوات الناقصة قبل سن الخمسين 50 سنة أقل من خمسة 5 سنوات .

---

[1] المادة 03 من المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي السالف الذكر.

[2] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم السالف الذكر.

[3] المادة 11 من المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي السالف الذكر.

ـ ستة عشر 16 شهرا من الأجر الخاضع للاشتراك للمعني عندما يكون عدد السنوات الناقصة قبل سن الخمسين 50 سنة يساوي خمسة 5 سنوات و أقل من ثمانية 8 سنوات .

ـ تسعة عشر 19 شهرا من ألجر الخاضع للاشتراك للمعني عندما يكون عدد السنوات الناقصة قبل سن الخمسين 50 سنة يساوي أو يفوق ثمانية 8 سنوات [1].

حيث تكفلت الدولة بدفع مستحقات الضمان الاجتماعي للسنوات الناقصة على عاتق الخزينة العمومية بفتح حساب خاص رقمه 136ـ 302 تحت عنوان حساب تمويل إعادة انتشار أعوان الحرس البلدي [2] تضخ فيه الاعتمادات المالية الضرورية التي تشمل تعويضات شراء اشتراكات سنوات العمل الناقصة و أو دفع المساهمات الجزافية من أجل الاستفادة من معاشات التقاعد النسبية الاستثنائية و تضم تكاليف الشراء حصتي المستخدم و الأجير [3].

الفرع الثاني : الأحكام الخاصة بالتقاعد المسبق و تقاعد الوظائف العليا :

عمل المشرع الجزائري على مراعاة بعض الوضعيات الاستثنائية لانتهاء النشاط المهني إما بصفة مؤقتة أو نهائية بسن مجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تضمن التكفل بمثل هذه الحالات التي يصعب إدراجها ضمن الأحكام العامة للتقاعد باعتبارها ذات خصوصية مطلقة ، إلا أنه و بالرغم من تلك الخصوصية فيبقى المستفيدين من أحكامها يتوفرون على صفة المؤمنين اجتماعيا و يستفيدون من الحماية القانونية لتشريعات الضمان الاجتماعي كونهم يسددون مستحقات الضمان الاجتماعي التي تفرضها القوانين المعمول بها في هذا الشأن وعليه سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى بيان الأحكام القانونية التي نظمت وضعية التقاعد المسبق بالنسبة للعمال الأجراء

---

1 المادة 10 من المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي السالف الذكر.

2 المادة 71 من الأمر 10-01 المؤرخ في 2010/08/26 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2010 الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 2010 . نص المادة " **يفتح في كتابات الخزينة حساب تخصيص خاص رقمه 136-302 و عنوانه حساب تمويل اعادة انتشار أعوان الحرس البلدي يقيد في هذا الحساب :**

في باب الايرادات : ـ مخصصات ميزانية الدولة.

في باب النفقات : ـ تعويض مالي لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد بعنوان خدمات التقاعد الاستثنائي ـ تعويض مالي لفائدة الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي بعنوان المعاشات النوعية المتعلقة بالعطب ..."

3 المواد 08 و 09 من المرسوم التنفيذي 11-354 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي السالف الذكر.

المسرحين لأسباب اقتصادية في البند الأول ثم نتطرق إلى بيان قواعد و أحكام تقاعد الإطارات العليا للأمة في البند الثاني .

البند الأول : الأحكام الخاصة بالتقاعد المسبق لأسباب اقتصادية :

اضافة إلى حالات التقاعد الاستثنائية التي منحها المشرع كضمانات للعمال الأجراء أصدر المشرع الجزائري نص المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26ماي1994 يحدث التقاعد المسبق حيث تنص مادته الأولى على ما يلي " **يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير احالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و 7 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المذكور أعلاه** "[1] فمن خلال نص المادة يظهر جليا أن المشرع الجزائري أقر الحماية القانونية للعمال الأجراء حيث يخولهم الحق في الاستفادة من تقاعد مسبق خارج القواعد العامة المقررة ضمن قانون التقاعد السالف الذكر و تضيف المادة الثانية من هذا المرسوم التشريعي أن هذا الامتياز يشمل جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية جراء مباشرة رب العمل لإجراءات التسريح لسبب أو لعدة أسباب لا علاقة لها بشخص العامل و انما مردها هو تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم . كما نصت الفقرة الثانية من المادة 2 من المرسوم التشريعي السالف الذكر على" ... **يمكن تمديد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات و الادارات العمومية بنص خاص**"

و فعلا أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03أكتوبر1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية [2]. الذي كفل من خلاله خطر الغاء الوظيفة أو تحويلها بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة . فنظرا لخصوصية الظرف الاقتصادي الذي تفرضه سوق الشغل ينظر إلى التقاعد المسبق على أنه ذو مفهوم غامض و يكيف على أنه منحة بطالة ذات طبيعة خاصة تمنح للعامل الذي فقد عمله في سن محددة قريبة من السن العادية للإحالة على التقاعد العادي و ذلك مقابل انسحابه من سوق العمل و عليه نحن نوافق الأستاذ عطاء الله بوحميدة الرأي من حيث أنه يمكن استنتاج أن التقاعد المسبق هو اجراء ذو

[1] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 1998 .

بعد سياسي في محتواه أكثر منه تحقيقا لغاية اجتماعية و هو ما يتجلى من عبارة تقررها الحكومة . كونه أحد الاجراءات المتخذة عند اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية[1].

أولا : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق :

ليستفيد المؤمن لهم اجتماعيا من التقاعد المسبق لابد من توفر مجموعة من الشروط القانونية و هي كالتالي :

1ـ **الفئات المستفيدة من التقاعد المسبق :** يستفيد من أحكام التقاعد المسبق لأسباب اقتصادية العمال الأجراء الذين ينتمون إلى القطاع الاقتصادي دون ألئك الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية كما أنه لا يمكن أن يطالب بالتقاعد المسبق الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة و العاملون لحسابهم الخاص و العمال الموسميون و العاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة [2] . إلا أن المشرع منح الحق للأجراء الذين استنفدوا حقوقهم في التأمين عن البطالة و لم يدمجوا في الحياة العملية الاحالة على التقاعد المسبق [3].

أما بالنسبة للموظفين في المؤسسات و الادارات العمومية فيستفيدون من أحكام التقاعد المسبق متى فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا ارادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل الذي يكون موضوع قرار تتخذه الحكومة [4] و هذا القرار في نظرنا لابد أن يصدر في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي ذو طابع سيادي يتضمن محتواه باعث سياسي .

2ـ **شرط السن و مدة العمل :** يجب على الأجير حتى يستفيد من الاحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي شرط بلوغه سن الخمسين 50 سنة بالنسبة للرجال و خمسة و أربعون 45 سنة على الأقل

---

1 عطاء الله بوحميدة ، التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه ،اجراءاته و آثاره ، سنة 2009 ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الصفحة 94 .

2 المواد 02 ، 03 ، 04 ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

[3] المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[4] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 1998 .

بالنسبة للنساء [1] ، و يحدد عدد سنوات التسبيق قبل بلوغ السن القانوني للتقاعد بحسب عدد سنوات العمل التي قضاها العامل الأجير قبل وقوع الأسباب الاقتصادية على قدر خمسة 5 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين 20 سنة على الأقل ، حتى ستة 6 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتين و عشرون 22 سنة أو ما فوق ، حتى سبعة 7 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربعة و عشرون 24 سنة أو ما فوق ، حتى ثمانية 8 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ستة و عشرون 26 سنة أو ما فوق ، حتى عشرة 10 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعة و عشرون 29 سنة أو ما فوق [2].

و أن يشتمل على عدد من سنوات العمل ما يساوي عشرون 20 سنة على الأقل و أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة [3]، و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت عدم انقطاعه عن العمل و تخوله الحق في التقاعد المسبق [4]من خلال ورود اسمه ضمن قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل و ألا يكون مستفيد من دخل آخر مصدره

---

[1] المادة 07 البند 1 ، و المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر. **و هو نفسه الحكم المطبق على الموظفين في القطاع العمومية** المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 1998 .

[2] المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[3] المادة 07 البند 2 ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر. **و هو نفسه الحكم المطبق على الموظفين في القطاع العمومية** المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية السالف الذكر.

4 "**بالنسبة للموظفين يجب أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين كانوا موضوع احالة على التقاعد المسبق تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث تعد المؤسسة أو الادارة المعنية القوائم الاسمية بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و التي تظم ممثلي المؤسسة أو الادارة المعنية و وزارتي العمل و الميزانية كما تضبط السلطة المكلفة بالوظيف العمومي النظام الداخلي للجنة** " المادة 04 البند 3 و المواد 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية السالف الذكر.

نشاط مهني [1]. هذا و يمنع على المستخدم تسريح عامل اجير خلال هذه الفترة مادام يستوفي شروط الاستفادة من التقاعد المسبق لسبب اقتصادي [2].

ثانيا : استحقاق المعاش :

بعد استيفاء العمال الأجراء الشروط القانونية للإحالة على التقاعد المسبق يتوقف تخويلهم الحق فيه على دفع المستخدم لمساهمة جزافية قبلية تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في حدود ثلاثة عشر 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمسة 5 سنوات ، ستة عشر 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمسة 5 سنوات أو يفوقها ، تسعة عشر 19 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثمانية 8 سنوات أو يفوقها [3]. و تحسب تلك المساهمة على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير خلال ألاثني عشر 12 شهر السابقة على التقاعد المسبق و تكون عناصر الأجر التي تؤخذ بعين الاعتبار هي تلك التي تستخدم كأساس لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي [4] ، هذا بالإضافة إلى التزام الهيئة المكلفة بالتأمين على البطالة بدفع مساهمة مالية جزافية لتخويل الحقوق بنسبة 30 % من المساهمة التي دفعت لها عند تسريح الأجير المعني و يزاد عليها نسبة 4 % من كل سنة تسبيق بحيث لا يمكن أن تتجاوز 70 % من المساهمة التي دفعها المستخدم [5]. يحال المستفيد على التقاعد بعد نهاية فترة التسبيق و يحسب معاشه وفق السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق .

تماثل طريقة حساب معاش التقاعد المسبق طريقة حساب معاش التقاعد حيث يخضع مبلغ المعاش لإنقاص يساوي 1 % عن كل سنة تسبيق ممنوحة و يعاد تقدير المعاشات كل 12 شهرا ابتداء من تاريخ سريانه و تكون الزيادة مساوية لمبلغ الانقاص السنوي [6] كما يخول المستفيد الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغها بـ 12,5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون

---

[1] المادة 07 البند رقم 3 و 4 ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[2] المادة 05 ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[3] المادة 08 ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[4] المادة 09 الفقرة الأولى ، من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[5] المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

[6] المواد 15، 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

شهريا . و تعد فترات دفع معاش التقاعد المسبق فترات عمل مأجور تلتزم فيها الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة دفع ما يساوي 14 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون كنسبة لمساهمة المستخدم في الضمان الاجتماعي إلى هيئة الصندوق الوطني للتقاعد [1].

البند الثاني : الأحكام الخاصة بتقاعد الاطارات العليا للأمة :

نظم المشرع الجزائري الاطار القانوني للمسار المهني للوظائف العليا في الدولة بأحكام خاصة تتناسب مع خصوصية المناصب التي يشغلونها و المسؤوليات الموكلة إليهم ، باعتبارهم يمثلون قمة هرم السلطة الادارية الذي تعتمد عليه الدولة في تطبيق القوانين ، و تنفيذ سياستها ، و تجسيد برامج الحكومة ، فهم اصحاب القرار و تحمل المسؤولية . لذلك خصهم المشرع بامتيازات خاصة سواء خلال فترة نشاطهم من خلال تقاضيهم لأجور مرتفعة لا يمكن مقارنتها بأجر الموظف العادي لا من حيث التكوين و لا من حيث قيمة النقطة الاستدلالية ، و تستمر تلك الامتيازات حتى بعد انهاء المسار المهني عن طريق الاحالة إلى التقاعد ، حيث تم تفضيلهم بنظام تقاعد خاص مسير من قبل صندوق خاص بمعاشات الاطارات السامية للأمة يتمتع بالاستقلالية المالية .

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31أكتوبر1983 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة[2]، المعدل و المتمم بمقتضى نص المادة الأولى من المرسوم رقم 86-246 المؤرخ في 30سبتمبر1986 المتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الاطارات العليا للأمة [3]، حيث تم بموجبها وضع الصندوق تحت وصاية وزارة المالية التي تتولى تسيير معاشات الاطارات السامية و ضبط تمويلاته باعتباره ذو طبيعة خاصة تختلف عن صناديق التقاعد العادية .

أولا : الفئات المستفيدة من نظام تقاعد الاطارات العليا للأمة :

تعتبر الاستفادة من معاشات الصندوق الخاص بتقاعد الوظائف العليا ميزة حصرية لكل من يحمل صفة اطار سامي و هذه الصفة هي تعبير عام و شامل لكل أعوان الدولة الذين يمارسون

---

[1] المواد 20، 26 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق السالف الذكر.

2 المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم العدد 46 لسنة 1983 .

3 المرسوم رقم 86-246 المؤرخ في 1986/09/30 المتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الاطارات العليا للأمة العدد 40 لسنة 1986 .

مهاما و يضطلعون بمسؤوليات على قدر كبير من الأهمية و الاعتبار [1]، و يمكن تقسيم هذه الفئات إلى ثلاثة 3 مستويات نفصلها كالآتي :

1 -قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

2 -أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة و تظم هذه الفئة من المؤمن لهم اجتماعيا :

أ -باسم ثورة التحرير الوطنية : أعضاء لجنة التنسيق و التنفيذ ، أعضاء الحكومة المؤقتة للجمهورية الجزائرية ، أعضاء هيئة الأركان العامة لجيش التحرير الوطني ، أعضاء مجالس الولايات ، رؤساء المناطق أو الأشخاص المماثلون لهم .

ب -باسم فترة ما بعد الاستقلال : اعضاء اللجنة المركزية لجبهة التحرير الوطني ، أعضاء مجلس الثورة ، رئيس المجلس الشعبي الوطني ، أعضاء الحكومة المتعاقبة مند سنة 1962 و أصحاب الوظائف المماثلة .

3 -الاطارات السامية في الحزب و الدولة: يعد من بين الاطارات السامية في الحزب و الدولة

أ -باسم كفاح التحرير الوطني : الاطارات السامية في الفيدراليات فرنسا و تونس و المغرب ، ممثلوا جبهة التحرير الوطني في الخارج ، ضباط جيش التحرير الوطني .

ب -باسم الحزب : رئيس لجنة ، رئيس قسم و رئيس قسم مساعد ،محافظ وطني للحزب ، رئيس ودادية الجزائريين في فرنسا ، مراقب في الحزب .

ت -باسم الدولة : مدير الديوان في رئاسة الجمهورية أو الحكومة ، الأمين العام المساعد للرئاسة ، مكلف بمهمة ، مدير عام ، مدير ، مكلف بالدراسات و التخليص ، أمين عام بالإدارة المركزية رئيس ديوان ، مفتش عام ، رئيس الناحية العسكرية و الضابط السامي في الجيش الوطني الشعبي نائب رئيس مجلس المحاسبة رئيس المحكمة العليا ، السفير ، القنصل ، رئيس المجلس القضائي، الوالي [2]، مدير الإدارة المحلية ، مدير التنظيم و الشؤون العامة ، رئيس دائرة .

---

1 د. بن زيطة عبد الهادي ، الصندوق الخاص بتقاعد الاطارات السامية في الدولة ، مداخلة ملقاة خلال فعاليات اليوم الدراسي الموسوم بعنوان قانون التقاعد في الجزائر الواقع و التحديات، يوم الأربعاء 24 ماي 2017 من تنظيم مخبر القانون و المجتمع جامعة أحمد دراية أدرار، الصفحة 03 .

2 المادة 02 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983.

هذه الوظائف و المناصب السامية مذكورة على سبيل المثال لا الحصر كون أن العديد من الوظائف العليا و المناصب السامية التي تم احداثها بموجب قوانين خاصة مع استفادتهم من امتيازات الممنوحة للإطارات السامية .

ثانيا : شروط الاستفادة من معاش الاطارات العليا للأمة :

تعلق استفادة الاطارات السامية للأمة من معاش التقاعد الخاص على توفر مجموعة من الشروط القانونية التي تعتبر في محتواها بمثابة الامتيازات الاستثنائية مقارنة مع الشروط المطلوبة لتقاعد العمال العاديين التي تقتضي ضرورة توافر السن القانونية و مدة العمل المطلوبة تماشيا مع ما تتطلبه أغلب أنظمة التقاعد . فالتقاعد الخاص بالإطارات السامية يتراوح بين حالة التقاعد دون شرط السن و حالات التقاعد النسبي أو التقاعد دون اشتراط سن محددة و لا مدة عمل محددة .

من خلال أحكام المرسوم رقم 83-615 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية السالف الذكر ، الذي نصت مادته الأولى على أنه يتقاضى قدماء رؤساء الجمهورية معاشا يساوي 100% مرتب مزاولة النشاط ، فمن خلال نص المادة التي يمكن القول أنها الوحيدة نلاحظ أن المشرع لم يشترط اي شرط محدد بل نص على ضرورة تقاضي رئيس الجمهورية المتقاعد معاش دون شرط سن ولا مدة عمل [1].

أما الفئة الثانية من الاطارات السامية للأمة فيخصص لها معاش اقدمية دون اشتراط سن محددة من خلال ما أكد عليه المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد اعضاء القيادات السياسية لجبهة التحرير الوطنية و الحكومة المعدل و المتمم السالف الذكر ، الذي اشترط ضرورة استيفاء الاطار المستفيد إما خمسة عشر 15 سنة خدمة فعلية بهذه الصفة ، أو 20 سنة خدمة فعلية بهده الصفة و في حالة أن هذا الأخير لم يستوفي شرط المدة القانونية للعمل بمعنى أن مدة الخدمة الفعلية أقل من 15 سنة يخصص له معاش تقاعد نسبي يساوي 15/1 عن كل سنة خدمة دون أن يقل الحد الأدنى عن 25% [2]. أما إذا كانت مدة الخدمة أقل من 20 سنة فيخصص للإطار معاش تقاعد نسبي يحسب على أساس 15/1 عن كل سنة خدمة كعضو في القيادة السياسية لجبهة

---

[1] المرسوم رقم 83-615 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات بقدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983 .

2 المادة 06 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983 .

التحرير الوطني أو الحكومة أو 20/1 عن كل سنة خدمة و لا يمكن أن يكون المعاش النسبي المتحصل عليه أقل من 25 % و لا أكثر من 100%.

أما بالنسبة للفئة الثالثة التي نظم أحكامها المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم السالف الذكر ، حيث يخول الحق لهذه الفئة في معاش الأقدمية دون شرط السن متى استوفى الاطار المستفيد مدة عمل فعلية قدرها عشرون 20 سنة منها على الأقل عشرة 10 سنوات قضاها بصفته اطار سامي في الحزب أو الدولة. أما إذا كانت المدة التي قضاها الاطار السامي أقل من المدة المقررة قانونا للاستفادة من معاش الأقدمية فيخصص له معاش نسبي وفق القواعد المطبقة على الإطارات من الفئة الثانية [1] .

و في جميع الحالات لا يشترط أن تكون فترت الخدمة الفعلية متتالية بل يمكن تجميع عدة فترات تتخللها مدد انقطاع ،فالمهم هو استكمال المدة الاجمالية بل و تحتسب حتى فترات التعيين بالنيابة متى مارس الاطار فترة النيابة بصفة مستمرة و إلى غاية تعيينه بمرسوم و أن تكون فترة النيابة قد أثبتت بموجب مقرر مؤشر من هيئات الرقابة القانونية بعد موافقة السلطة المؤهلة [2].

ثالثا : استحقاق المعاش :

متى توفرت الشروط القانونية المطلوبة في الإطارات السامية للأمة لاستحقاق المعاشات يتم الانتفاع الفوري متى كان موطن إقامته في الجزائر حيث يكون مبلغ المعاش المخصص للإطار مساويا للمرتب الصافي الأكثر نفعا الذي كان يتقاضاه المعني خلال فترات نشاطه [3]هذا و يتنافى التمتع بالمعاش لكل إطار طوال مدة خمسة سنوات بالنسبة للإطارات من الفئة الثانية و سنتين بالنسبة للإطارات من الفئة الثالثة مع أي نشاط أعمال يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة و تحت طائلة سقوط الحق في المعاش [4]و كما يتنافى مع أي امتلاك لعقارات أو تجارة أو أسهم مهما كانت

---

1 المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983.

2 د. بن زيطة عبد الهادي المرجع السابق الصفحة 04 ، 07 .

3 المادة 04 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983 ،و المادة 07 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983.

4 المادة 18 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983 و المادة 17 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ

طبيعتها مادامت تدر أرباحا كما يمنع الجمع بين المعاشات المخصصة بمقتضى هذا المرسوم و المعاشات التي يحصل عليها باسم أنظمة أخرى في التقاعد [1].

تتميز الطبيعة القانونية لتقاعد الإطارات السامية عن حالات التقاعد للعمال العاديين التي تعتبر إحدى حالات انتهاء النشاط المهني غير أن تقاعد الإطارات السامية ما هو إلا كفترة انتقالية أو غياب مؤقت عن النشاط في المنصب المتقاعد منه بالنسبة للفئة الثانية تنص المادة 09 من المرسوم 83-616 السالف الذكر " **إذا تقاعد عضو في القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة بمقتضى هذه الأحكام ثم عين في مسؤولية أخرى فإنه يحتفظ بالمعاش المخصص له متى كان يساوي أو يفوق المرتب المرتبط بالوظيفة الجديدة ...**" [2] . أما بالنسبة للإطارات من الفئة الثالثة فجاء نص المادة 09 من المرسوم رقم 83-617 بنفس الامتياز. بالإضافة إلى ذلك منحت الفقرة الثانية من نفس المواد للإطار المعين من جديد أحقية الحصول على تعويض يتناسب مع المنصب الجديد المعين فيه مع الإبقاء على التمتع بالمعاش التقاعدي هذا و يؤخذ في الحسبان التعيين الجديد في مراجعة المعاش التقاعدي النسبي بإضافة مدة النشاط في المسؤولية الجديدة التي كلف بها الإطار السامي [3] حيث أن الإطار السامي يبقى تحت تصرف الدولة ورهن إشارتها متى طلبت خدماته في مقابل أن المعاش يتطور ويحين تلقائيا كلما تغير راتب الوظيفة التي كان يشغلها[4]. كما يستفيد ذوي حقوق الإطار السامي في حالة وفاته من معاش منقول يقسم بينهم وفق الأحكام المحدد في القانون [5].

في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983.

1 المادة 14 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم السالف الذكر، و المادة 18 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم السالف الذكر.

[2] المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم السالف الذكر

3 المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم ، السالف الذكر، و المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم السالف الذكر.

4 د.بن زيطة عبد الهادي ، المرجع السابق ، الصفحة 10.

5 المادة 12 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983 و المادة 12 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ

المبحث الرابع : ضمان التأمين على البطالة :

تتعدد أنواع البطالة باختلاف وجهات النظر إليها فانطلاقا من البطالة العامة التي تنجم عن عدم توفر فرص العمل ، نجد **منها** ما يعرف بالبطالة الاحتكاكية التي تنجم بصفة رئيسة كنتيجة لعدم التوافق بين الوظائف الخالية و المتاحة اي حاجة الوظائف الخالية لأشخاص ذوو مؤهلات في مجالات محددة دون غيرها و هنالك كذلك البطالة الموسمية التي تظهر في مواسم محددة نظرا لانخفاض معدل عروض العمل في مجالات محددة [1] كالسياحة في فصل الصيف مثلا تكون أكثر نشاطا مقارنة مع مواسم أخرى فهذا النوع من البطالة رصدت لها الدول برامج و آليات قانونية لمكافحتها ،و البطالة تعني التعطل عن العمل أو التوقف عنه لأي سبب من الأسباب الخارجة عن ارادة العامل و تعتبر بمثابة اهدار لقدراته و ضياع لجهده و ذاته [2]، لذلك يعتبر نظام التأمين على البطالة من بين أنظمة مساعدة العمال الذين خسروا وظائفهم جراء الأزمات الاقتصادية التي تمس المؤسسات في مرحلة من المراحل و قد تبنتها معظم تشريعات الدول ضمن المجال الاجتماعي كإحدى الأنظمة التأمينية الحديثة التي تضمن الحق في حماية العمال من الأخطار الاجتماعية التي قد تطال وضعهم المعيشي خاصة من الناحية المادية جراء فقدان مناصب عملهم التي كانت تعتبر كمصدر رزق لهم و لعائلاتهم ، و يعد المشرع الجزائري من بين تلك التشريعات التي أخذت به كآلية للحد من خطر البطالة الناجمة عن أسباب اقتصادية حين تؤدي الوضعية الاقتصادية للمؤسسة إلى تخفيض جزئي لساعات العمل أو الغلق الكلي و تسريح العمال [3]. فأساس التامين عن البطالة هو تأمين الدخل المفقود بسبب التعطل عن العمل الخارج عن ارادة المؤمن له فحرصا من المشرع الجزائري على تجاوز الأزمات التي طالت الاقتصاد الجزائري خلال التسعينات الذي أدى بالمؤسسات الوطنية و الخاصة إلى تسريح عدد هائل من العمال تسريحا تعسفيا لأسباب اقتصادية حفاظا على

في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1983.

1 د. صلاح علي علي حسن ، تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010 ، دراسة مقارنة ، سنة 2013 ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية ، مصر ، الصفحة 15،16،17 .

2 د. صلاح علي علي حسن ، المرجع نفسه، الصفحة 10 .

3 عطاء الله بوحميدة ، التسريح لسبب اقتصادي المرجع السابق ، الصفحة 246 .

توازنها المالي [1]، و استجاب لذلك أصدر المشرع المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26ماي1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم [2] و الجدير بالتقدير هو أن المشرع الجزائري لم يتوقف عند هذا الحد فحسب بل وسع من مجال الحماية للعمال الاجراء من خطر البطالة حيث اصدر الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 1997/01/11 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري و يحدد شروط منحه و كيفياته [3]. و عليه سنتناول بالدراسة في مبحثنا هذا كل من نظام التأمين عن البطالة الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية كمطلب أول ثم نتطرق إلى البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في المطلب الثاني .

المطلب الأول : التأمين عن البطالة الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية :

ساهمت مجموعة من المعايير و الاحداثيات في مجال النشاط الاقتصادي في التأثير سلبا على واقع الشغل و مناصب العمل للعمال الأجراء داخل المؤسسات ، فنظرا للتطور التكنولوجي الذي أدخل ميكانزمات جديدة تتراوح ما بين قصر الوقت و التقليل من اليد العاملة نظرا لتعويضها بالآلات ضمن الشبكة الانتاجية للمؤسسات ، و بالإضافة إلى تبني عديد الدول سياسة اقتصاد السوق التي تقوم على أساس الرأسمالية و تشجيع خصخصة الشركات خاصة تلك التابعة إلى القطاع العام ، أين جعل هذا الواقع يفرض نفسه و يؤدى إلى اعادة ضبط و هيكلة المشاريع لخلق التوازن المالي بين التكلفة و الربح مما تسبب في تسريح عدد كبير من اليد العاملة ، و كحل لمواجهة الأزمة اصدار المشرع المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر الذي أحدث نظام التأمين ضد خطر البطالة الناجمة عن فقدان العمال الأجراء لعملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية حيث أوكلت مهمة تسيير هذا النظام إلى صندوق خاص تم انشائه وفق المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة [4]،حيث يعنى بتسيير اشتراكات تمويل نظام

1 المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجهم بصفة لا ارادية الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

[2] المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم السالف الذكر .

3 الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 1997/01/11 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري و يحدد شروط منحه و كيفياته الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

[4] المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

تأمين البطالة و نفقات الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه بالإضافة إلى اسناد مهام أخرى لهذا الصندوق تتمثل في مساعدة البطالين على انشاء مشاريعهم الخاصة عن طريق منحهم قروض بدون فائدة من اجل خلق فرص العمل و المساهمة في التنمية الاقتصادية كما انه يساهم في خلق برامج استثمارية ذات تمويل ثلاثي يساهم فيه كل من صاحب المشروع و صندوق التأمين عن البطالة بقرض بدون فائدة بالإضافة إلى مساهمة بنكية عن طريق قرض بفائدة و هذا كله سعيا لانتشال العمال المسرحين من خطر البطالة و اعادة بعثهم ضمن سوق الشغل ، و عليه سيتمركز بحثنا حول المهمة الأساسية للصندوق و هي ضمان وضعية اجتماعية مستقرة من خلال الحصول على تعويض شهري بعنوان البطالة فسنفصل في ذلك من خلال فرعين نتناول في الأول شروط استحقاق التعويض عن البطالة الناجمة عن فقدان العمل لأسباب اقتصادية ثم نتطرق في الثاني إلى استحقاق مبلغ التعويض عن البطالة .

الفرع الأول : شروط تخويل الحق في التعويض عن البطالة :

للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة يجب أن يقدم طلب الحصول على الأداءات بشكل جماعي من طرف صاحب العمل أو المصفي بالنسبة للمؤسسات التي خضعت لإجراءات الافلاس و تم تصفيتها بحيث يتكون هذا الطلب من ملف شخصي يخص كل عامل تتوفر فيه الشروط القانونية لتخويل الحق و يتم ايداع الملفات على مستوى الوكالة الولائية مكان تواجد مقر العمل التابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و ذلك خلال ثمانية ايام من تاريخ التبليغ بقرار التسريح و عليه تتوقف شروط تخويل الحق في ما يلي :

البند الأول : توفر صفة المؤمن له المنتسب لصندوق التامين عن البطالة :

يستفيد من أحكام التأمين عن البطالة الناجمة عن فقدان العمل بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية العمال الأجراء الذين مستهم اجراءات تقليص عدد العمال أو انهاء نشاط المستخدم المنتميين للقطاع الاقتصادي أو ألائك المنتميين لقطاع المؤسسات و الادارات العمومية [1] و يستثنى من تطبيق هذه الأحكام العمال الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية الناجمة عن سوء الأحوال الجوية الموجهة لعمال قطاع الري و الأشغال العمومية و يشمل الاستثناء كذلك من هم في انقطاع دائم أو مؤقت عن العمل بسبب العجز أو حادث أقعدهم عن مزاولة نشاطهم المهني ، و عليه

[1] المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

يجب أن يكون العامل الأجير طالب امتيازات التأمين عن البطالة منتسبا للضمان الاجتماعي مدة اجمالية قدرها ثلاثة 03 سنوات على الأقل [1] .كما قد استثنى المشرع من مجال تطبيق أحكام التأمين عن البطالة فئة العمال الأجراء الذين بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد العادي أو الاستفادة من التقاعد المسبق بسبب التسريح لأسباب اقتصادية و تضاف إلى الاستثناءات فئة العمال الأجراء ذوو عقد عمل محدد المدة و العمال الموسميون والعاملون في البيت و العاملون لحسابهم الخاص و العاملون لدى عدة مستخدمين .اضافة إلى ذلك يجب ألا يكون العامل قد رفض منصب عمل آخر أو تكوين تحويلي يؤهله لشغل منصب جديد و أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى المصالح المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة 03 أشهر على الأقل .

البند الثاني : أن تكون البطالة راجعة لسبب غير ارادي :

يقصد بهذا الشرط ألا يكون العامل قد ترك عمله بمحض ارادته أي يخرج عن نطاق ضمان حماية العامل ضد خطر البطالة حالات فقدان العمل بسبب نزاع في اطار علاقة العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة فمتى تم انهاء علاقة وفق هذه الحالات فيعني ذلك أن تعطل العامل اختياري فلا يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بإرادته الحماية المقررة بموجب التأمين عن البطالة ، غير أنه قد يحدث أن تكون الاستقالة غير ارادية يضطر العامل لتقديمها مكره كأن يدفع رب العمل العامل للاستقالة بتصرفاته فحسب رأي بعض فقهاء القانون لا تعتبر الاستقالة ارادية و بالتالي لا تؤثر على استحقاق العامل تعويض التأمين عن البطالة ففي الظاهر يكون العامل هو من أنهى عقد العمل بينما في الحقيقة قد تم اكراهه على اتخاذ قرار الاستقالة من خلال عيب في ارادته [2] فبالرغم من عدم وجود نص صريح ضمن المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بإحداث تأمين البطالة المعدل و المتمم السالف الذكر يوضح مثل هذه الاشكالات إلا أنه يمكن ادراج هذه الحالة ضمن حالات النزاع في العمل التي نصت علها المادة 05 منه . فالبطالة المقرر لها الحماية هي تلك الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية فهو ذلك التسريح الغير متصل بشخص العامل بالإضافة إلى ضرورة أن يكون الظرف المرتبط بالسبب المباشر للتسريح ذو طابع اقتصادي يمس مجموعة أو فئة من العمال متى توفرت

1 المادة 06 مطة 1 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم السالف الذكر.

[2] د.صلاح علي علي حسن ، المرجع السابق ، الصفحة 19 ، و د.محمد حسن قاسم ، المرجع السابق ، الصفحة 39 ، د.رمضان جمال كمال ، المرجع السابق ، الصفحة 371.

فيهم الشروط و ليس عامل فرد معين ففي حالة إلغاء الوظيفة أو تحويها أو حالة تعديل جوهري في العقد يكون قد ورد بصورة متتالية كنتيجة لمشاكل اقتصادية أو تحولات تقنولوجية [1] .

الفرع الثاني : أداءات نظام التأمين عن البطالة :

نصت المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26ماي1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم السالف الذكر على ما يلي "**يخول قبول الأجير في نظام التأمين عن البطالة الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء و يستفيد مما يأتي :**

- **التعويض الشهري عن البطالة ،**
- **أداءات عينية للتأمين عن المرض و التأمين عن الأمومة ،**
- **اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد ،**
- **الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء** "[2]. فمن خلال نص المادة يمكن تحديد الامتيازات التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا المحال على نظام البطالة و التعويضات المستحقة .

البند الأول : التعويض النقدي عن البطالة :

يوضح نص المادة 11 المذكور أعلاه الحقوق التي يمنحها التأمين عن البطالة للعمال الأجراء فبمجرد توفر الشروط القانونية يلتزم المستخدم بدفع مساهمة مالية تسمى تخويل الحقوق حيث تحسب هذه المساهمة حسب الأقدمية المعتمدة لكل عامل أجير بنسبة 80 % من الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه العامل خلال 12 شهر التي تسبق تسريحه عن كل سنة أقدمية في حدود 12 شهرا كحد اجمالي ، و تستحق هذه المساهمة عن كل فترة اقدمية تفوق الثلاثة 03 سنوات.

أما بالنسبة للتعويض عن البطالة فيحسب على أساس أجر مرجعي يقدر بنصف الأجر الشهري الخام المعتمد في حساب المساهمة التي على عاتق المستخدم ، و تكون عناصر المرتب

---

[1] عطاء الله بوحميدة ، المرجع السابق ، الصفحة 44 .

« ...Ce chômage partiel doit être collectif il doit s'appliquer a un groupe défini de salaries certaines catégories de salaries sont exclues du dispositif de fait de leurs conditions particulières d'emploi ... » Francis Kessler Droit de la protection sociale 6 e édition 2017 DALLOZ page n 555 .

[2] المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

التي تدخل في حساب التعويض الشهري هي العناصر المعتمدة كأساس لحساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي و يخضع التعويض عن البطالة لتطبيق النسب التنازلية على الأجر المرجعي بالنسبة لفترات الاستحقاق حيث يساوي نسبة 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل ، و يساوي نسبة 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل ،و يساوي نسبة 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل ، و يساوي نسبة 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل [1]. و في جميع الحالات يدفع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مبلغ تعويض شهري لن يتجاوز ثلاثة أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون و لن يقل عن 75 % من نفس الأجر مع خضوعه لاقتطاعات الضمان الاجتماعي . هذا و تجدر الاشارة أن أداءات التأمين عن البطالة لا يمكن جمعها مع أي دخل آخر ناجم عن أي نشاط مهني تحت طائلة سقوط الحق و لا يمكن أن تجمع مع معاشات العجز و التقاعد و التقاعد النسبي ، تعويضات العطل المدفوعة الأجر ، أداءات التأمين عن المرض و التأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا [2]. و يسقط حق المؤمن له في الحصول على أداءات التأمين عن البطالة بالتقادم مدة 12 شهرا ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه شروط تخول الحق و لم يطالب به .و يعاقب القانون المستخدم الذي لم يباشر الاجراءات الاحالة على نظام التأمين عن البطالة أو أنه لم يؤدي الشكليات الازمة بغرامة مالية تتراوح بين 5.000.00 دج إلى 10.000.00 دج عن كل عامل أجير تتوفر فيه الشروط .

البند الثاني : مدة التكفل :

تحسب مدة التكفل بالتعويض عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك و تعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة و التي يقصد بها سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة و عند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمال و لا يمكن أن تقل مدة التكفل عن الحد الأدنى المحدد بـ 12 شهرا بالنسبة للأجراء ذوي عقد عمل لمدة غير

1 المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 1994/07/06 يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كيفيات حساب ذلك الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

[2] المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

محددة [1] أما المدة القصوى لا يمكن أن تتعدى بأي حال من الأحوال ستة و ثلاثون 36 شهرا [2] ، و يواصل العامل الأجير عند نهاية فترة حقه في التأمين عن البطالة و التي تعذر ادماجه فيها في الحياة العملية علمن جديد يستفيد من تمديد لاستفادته من الأداءات العينية للتأمين عن المرض و تقضيه للمنح العائلية لمدة 12 شهرا و إذا تعذر ادماجه في الحياة العملية نهائيا يمكن احالته على التقاعد المسبق متى توفرت فيه الشروط القانونية و يتكفل نظام التأمين عن البطالة في هذه الحالة بالالتزامات التي يتحملها المستخدم فيما يخص مساهمة تخويل الحقوق . أما أجراء المؤسسات العمومية المسرحون فيستفيدون من التعويض الشهري للتأمين عن البطالة لمدة 06 اشهر دون اشتراط مدة انخراط معينة بصفة انتقالية .

المطلب الثاني : التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

بالنظر إلى طبيعة البطالة و اساسها نجدها تكتسي مظاهر شتى و يزداد هذا التنوع نظرا لتغير مسببات البطالة في حد ذاتها فبعيدا عن الأنواع السالفة الذكر راعت العديد من الدولة بالحماية البطالة في الوسط العمالي التي أصبحت تتنوع بتنوع مسبباتها مثل ما سبق وفصلنا في البطالة الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية كفل المشرع الجزائري تغطية خطر البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي قد تطال عمال قطاعات محددة كالبناء و الأشغال العمومية و الري نظرا لتوفر ظرف استثنائي يؤدي إلى استحالة مزاولة النشاط المهني فيه فحماية للعمال من خطر هذا النوع من البطالة أصدر المشرع الأمر 97-01 المؤرخ في 11جانفي1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته [3]، و لقد أوكل المشرع الجزائري مهمة تسيير أداءات هذا النظام الخاص من البطالة إلى الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري (كاكوبات) الذي تم انشائه بموجب المرسوم التنفيذي 97-45 المؤرخ في

1 المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم السالف الذكر,

2 المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 1994/07/06 يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كيفيات حساب ذلك الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

3 الأمر 97-01 المؤرخ في 11 / 01 / 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

04فيفيري1997 [1] ،يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية ذو تسيير خاص[2]موضوع تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي . و عليه سنتناول بالدراسة في مطلبنا هذا الشروط المتعلق بتخويل الحق في الاستفادة من تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية كفرع أول و الأداءات التي يكفلها هذا النظام من خلال الفرع الثاني .

الفرع الأول : شروط تخويل الحق في التعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

كما سبق وفصلنا في الفصل الأول من هذا الباب أنه حتى يكتسي العامل الأجير صفة المؤمن له اجتماعيا و يستفيد من جميع امتيازات الضمان الاجتماعي يجب عليه أن يكون منتسبا لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء غير أنه مع تطور الحقوق التأمينية للطبقة العاملة و ظهور نظام التأمين على البطالة خص المشرع الجزائري فئة محددة من العمال الأجراء وحدهم دون غيرهم بمنحهم حق التعويض على البطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية متى توفرت فيهم الشروط القانونية المحددة ضمن الأمر 97-01 الذي يؤسس لتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري السالف الذكر .

البند الأول:توفر صفة المؤمن له المنتسب لصندوق التامين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

يضطلع الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري (كاكوبات) من بين المهام الموكلة إليه بتسجيل و ضمان انتساب العمال الأجراء إليه حيث تلتزم المؤسسات التي تمارس نشاطات مهنية تابعة لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري بتعويض مجموع العمال الحاضرين في الورشة العاملين في الهواء الطلق أو تحت سماء مفتوح أو بدون مخبأ و ذلك في حالة توقفهم عن العمل بسبب سوء الأحوال الجوية [3] و تشمل النشاطات المهنية لأشغال البناء و الري الخاضعة لنظام التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية حسب قائمة النشاطات المهنية المذكورة على سبيل الحصر ضمن المرسوم التنفيذي

[1] المرسوم التنفيذي 97-45 المؤرخ في 1997/02/04 يتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري الجريدة الرسمية عدد 08 لسنة 1997 .

[2] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري http://cacobatph.dz اطلع عليه يوم 2019/01/23 على الساعة 12:14.

3 المادة 03 من الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

رقم 97-47 المؤرخ في 04فيفيري1997 المحدد لقائمة النشاطات المهنية الخاضعة لنظام تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري المعدل و المتمم[1] ،و تشمل أهداف هذه التغطية لهذا الكم الهائل من النشاطات المهنية ضد خطر البطالة إلى الوقاية من العجز الاقتصادي الذي عانت منه الجزائر خلال فترة التسعينات 90 الذي دفع بالمشرع الجزائري لإنشاء نظام التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية سنة 1997 و ضمان عدم انقطاع الدخل بسبب التوقف المفاجئ و المؤقت لعلاقة العمل فهو بمثابة التضامن بين المؤسسات و مقاولات الانجاز التي تشغل عمالا أجراء في هذه المجالات في مواجهة العجز المادي للعمال الأجراء و تحقيق حمايتهم اجتماعيا من خلال التعويضات التي يستفيدون منها خلال فترة البطالة حيث بلغ عدد العمال الأجراء المؤمن لهم بعنوان البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية 1102401 عامل أجير خلال سنة 2014 و 2015[2] ، و هو عدد هائل يعكس تأمين الحماية الضرورية لفئة العمال من خطر البطالة المؤقتة و هو أمر يحسب للمشرع الجزائري لبلوغه مستويات متقدمة إلى حد بعيد من حيث تقرير الحماية الاجتماعية خاصة لهذه الطبقة الهشة من العمال الأجراء .

البند الثاني :أن تكون البطالة ناجمة عن سبب غير ارادي :

كما سبق و أشرنا أنه حتى يستحق العامل الأجير التعويض عن البطالة يجب ألا يكون انتهاء علاقة العمل ناجم عن خطأ العامل نفسه أو اتيانه لفعل غير مشروع من جانبه فمن حكمة التأمين عن

---

1 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-47 المؤرخ في 1997/02/04 المحدد لقائمة النشاطات المهنية الخاضعة لنظام تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري المعدل و المتمم .

" تضبط القائمة موضوع هذا المرسوم وفقا لفهرس النشاطات الاقتصادية و المنتجات كما هي مبينة في المرسوم 137/80 المؤرخ في 1980/05/10 على النحو التالي : 050 . اصلاح الراضي المسقية ، 054 ـ تصريف المياه للزراعة ، 058 ـ حماية الأراضي و اصلاحها ، 096 ـ اقامة مشاريع لإنتاج المحروقات و تحويلها و نقلها و توزيعها ، 097 ـ الأشغال البترولية ، 142 ـ مقالع الحجارة للبناء و الصناعة ،143 ـ استخراج الرمل و تحضيره ، 144 ـ استخراج الجبس و تحضيره ، 145 ـ استخراج أحجار الكلس و تحضيرها ، 146 ـ مقالع الطين ، 156 ـ استخراج اسفلت القار و تحضيره ، 219 ـ البنايات المعدنية ، 310 ـ دق الأحجار و قطعها صناعات الأدوات الحجرية و قطع الأردواز ، 311 ـ الرخامة الجنائزية ، 319 ـ الصنع الجاهز من الباطون ، 320 ـ الغرف الصحراوية و المصنوعات الجاهزة المعدنية الأخرى ، 321 ـ المباني الجاهزة الصنع من الخشب ، 330 ـ صناعة المباني ، 331 ـ البناء و الأشغال الجصية ، 332 ـ هياكل البناء الخشبية و النجارة المتعلقة بالبناء ووضعها ، 333 ـ التغطية الرصاصة المساكة عوازل الصوت ، 337 ـ صناعة المواقد و تنظيف المداخن غير الصناعية ، 338 ـ دهان المباني ، 339 ـ زخرفة المحلات المختلفة و تهيئتها و تركيب الستائر بأنواعها ، 340 ـ تركيب المباني و يشمل تنصيب اللافتات الضوئية ، 341 ـ التجهيز الكهربائي ، 342 ـ منشآت الأشغال العمومية و الأشغال في باطن الأرض ، 343 ـ أشغال الحفر و الأشغال الريفية ، 345 ـ أشغال الطرق و المطارات ، 346 ـ اشغال السكك الحديدة ، 348 ـ تركيب الشبكات و المراكز الكهربائية و الهاتف ، 349 ـ وضع قنوات المياه الطويلة المسافة ، 533 ـ 01 ـ نجارة الخشب العامة" .

2 ACTU CACOBATPH revue semestrielle éditée par la CACOBATPH N 01 du juillet 2016 page N29

البطالة أن يكون استحقاق امتيازاتها غير مرهون بإرادة المؤمن له اجتماعيا و عليه يفهم من ذلك أن لا يكون المؤمن له قد ترك عمله بمحض بإرادته كاستقالته و ألا يكون قد تعمد أو شارك في قرار فصله كارتكابه خطأ جسيم . أما حالة العمال الأجراء الذين قرر لهم المشرع الجزائري الحماية وفق هذا النظام مبرر بوجود ظرف استثنائي خارج عن ارادة المؤمن له اجتماعيا هو سوء الأحوال الجوية حيث يقصد بهذا النوع من البطالة تلك الناجمة عن الظروف الجوية التي تجعل أداء العمل خطرا فعلا على صحة العمال أو أمنهم أو مستحيلا نظرا لطبيعة العمل المنجز أو تقنيته ، فمتى توفر الظرف الاستثنائي ، يتقرر وقف العمل في الورشة بعد استشارة ممثل أو ممثلي العمال و كذا صاحب المشروع عندما يتعلق الأمر بإدارة عمومية أو مجموعة محلية . يتمّ إثبات وقف العمل من قِبل مسؤول الورشة وممثلين للعمال وكذا أي شخص مخول ، مثل مكتب الدراسات. فيوقع المستخدم تصريحا بالتوقف عن العمل و يرسله إلى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والرّي خلال 48 ساعة على الأكثر بعد توقف العمل[1] .

الفرع الثاني : أداءات نظام التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

تشمل اداءات نظام التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية الداءات النقدية التي نصت عليها أحكام الأمر رقم 97-01 الذي يؤسس لتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري السالف الذكر . يمكن تفصيلها على النحو اللآتي :

البند الأول : التعويض النقدي عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية :

يستفيد من تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا في احدى مجالات قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري مثل ما سبق بيانه حيث مهما كان مبلغ الأجر الذي يتقاضاه و مهما كانت طبيعته متى قاموا بإثبات قيامهم بمدة عمل دنيا تساوي 200 ساعة على الأقل خلال الشهرين السابقين للتوقف عن العمل [2]و يتم حساب هذا التعويض على أساس يوم العمل الواحد وفق مدة العمل المطبقة في المؤسسة المستخدمة دون أن تتجاوز مدة أقصاها ثماني 08 ساعات و ثلاثة أرباع ¾ المرتب أو أجر الساعة الذي كان يتقاضاه العامل عشية التوقف عن العمل

[1] المادة 05 من الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته السالف الذكر.

[2] المادة 05 من الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته السالف الذكر.

[1]، يدفع الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التعويض عن البطالة ابتداء من اليوم الأول من أيام العمل التي تلي التوقف عن العمل و لا يمكن أن يتجاوز مبلغه 200 ساعة عن كل سنة مدنية [2] ، أما بالنسبة إلى أجل الفراغ حيث يقصد به تلك الفترة التي تفصل بين التوقف عن العمل وبين بداية التكفل بالتعويض من قبل الصّندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري حيث أنه إذا انقطع العمل بساعة (01 سا) على الأقل قبل نهاية يوم العمل ، فإن بقية اليوم تعتبر "أجل فراغ " ويبدأ التعويض في الغداة على الساعة الثامنة صباحا إذا استمرّ سوء الأحوال الجوية ، أما إذا انقطع العمل بساعة (01 سا) على الأقل قبل النهاية العادية للورشة ، فإن يوم الغد يعتبر "أجل فراغ " ولا يبدأ التعويض إلا في اليوم الثاني الموالي إذا استمر سوء الأحوال الجوية[3].حيث يدفع التعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية الهيئة المستخدمة لحساب الصندوق عن عماله بنفس شروط ووقت ومكان العمل العادي. كما يدفع الأعباء المتعلقة بذلك بعهدها يوجه المستخدِم كشفا مفصلا بتعويضات البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوّية المدفوعة لعماله بالإضافة إلى الأعباء المدفوعة بعنوان اقتطاعات الأجور حيث يقوم الصندوق بتعويض المبالغ الممنوحة للمؤمن لهم اجتماعيا إلى الهيئة المستخدمة بعد مراقبة تطابق كشوف دفع المبالغ التعويضية مع القائمة الاسمية للعمال المصرح بهم عند التوقف عن العمل [4] ، كما يعتبر التعويض عن البطالة بمثابة الأجر حيث يخضع للاقتطاعات القانونية المستحقة لصناديق الضمان الاجتماعي . و تجدر الاشارة إلى أنه لا

---

[1] المادة 08 من الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته السالف الذكر.

[2] المادة 07 من الأمر 97-01 المؤرخ في 11/ 01/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته السالف الذكر.

[3] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري http://cacobatph.dz اطلع عليه يوم 2019/01/23 على الساعة 22:57.

[4] « Par intempéries il y a lieu de comprendre les conditions atmosphériques (pluie , neige , gèle , et vent violent) rendant l'accomplissement du travail dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleur ou impossible eu égard a sa technique ou sa nature et a partir de cette année la CACOBATPH prendre en charge les arrêts de chantier dus a la canicule dans le grand sud de l'Algérie . Sa stratégie pour le quinquennal 2015 – 2019 La CACOBATPH a lancé en 2015 sa stratégie « Améliorer la qualité des service offerts tant aux employeurs qu'aux salaries du BTPH » qui définit la trajectoire que prendra la caisse d'ici 2019 ce plan est notamment un outil de mobilisation pour tout le personnel et il contribue a mieux canaliser les efforts en vue de relever les défis actuels et futurs de la caisse » ACTU CACOBATPH revue semestrielle éditée par la CACOBATPH N 01 du juillet 2016 page N27.

يمكن الجمع بين تعويض البطالة و التعويضات الممنوحة للمؤمن له اجتماعيا بعنوان حوادث العمل و التأمينات الاجتماعية و العطل المدفوعة الأجر أو تعويض بطالة من نوع آخر .

البند الثاني : مدة التكفل :

قرر المشرع الجزائري نهاية مدة استحقاق التعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية متى باشر العامل ممارسة نشاطا مأجور خلال مدة التوقف عن العمل المعوض عنها بعنوان البطالة و ذلك متى تم التصريح من قبل صاحب العمل بمباشرة نشاطه بعد 15 يوم على الأكثر من تاريخ الاستئناف أو اثبات حالات مزاولة النشاط من قبل أعوان المراقبة المخولين قانونا للقيام بالتحقيقات أو عن طريق مفتشي العمل و ذلك تحت طائلة توقيع عقوبات على كل من يقدم تصريحات كاذبة بغرض الحصول على تعويضات غير مستحقة أو عدم القيام بالتزاماته التصريحية في وقتها المحدد [1].

[1] المادة 16 من الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته السالف الذكر.

الباب الثاني :

الحمـــــــاية الاجرائية

للمـــؤمن له اجتماعيا

الباب الثاني: الحماية الإجرائية للمؤمن له اجتماعيا

قرر المشرع الجزائري الحماية الموضوعية للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه ، من خلال الترسانة القانونية التي أصدرها في سبيل تحسين الخدمات ، و توضيح الحقوق التي يتمتع بها المستفيدون من الضمان الاجتماعي ، لكن فقه و فلسفة القانون تقتضي أن توفير الحق و تقريره للمستفيد منه لا يكفي للقول أن الحماية قد تم تحقيقها بصورة مكتملة و نهائية ، فلابد من مراعاة تلك الحقوق في حد ذاتها بالحماية ، لأن الإشكال الذي يثور ليس في كيفية الاستفادة من الحق ، لأن الدولة تعتبر الحماية الاجتماعية من بين أولوياتها ، و سخرت إمكانيات و أجهزة إدارية تسهل الحصول على الحقوق التأمينية ، و إنما يثور الإشكال في حالة ضياع الحقوق أو تقصير الأجهزة الإدارية في توفير الخدمات على النحو الذي قرره القانون ، فمن خلال ذلك و تفاديا للوقوع في نزاع لا يرجى منه حل ، أصدر المشرع في مجال الضمان الاجتماعي القانون رقم 83-15 المؤرخ في 07 فيفري 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [1](ملغى) ، من أجل تسوية الخلافات التي قد تحصل بين أطراف العلاقة التأمينية المتمثلة في هيئات الضمان الاجتماعي بصفتها الجهاز الإداري الذي أوكل له المشرع سلطة تسيير هذه الحقوق ، و بين المؤمن لهم اجتماعيا و / أو أرباب العمل . أين تم تقسيم هذه الخلافات أو المنازعات إلى ثلاثة أصناف تشمل المنازعات العامة ، و المنازعات الطبية ، و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي .

غير أنه مع مضي الوقت عملت الحكومة على إدراج العديد من الإصلاحات في مجال الضمان الاجتماعي ، تداركت من خلالها العديد من النقائص طالت بصورة واضحة جانب المنازعات فاستدراك لذلك اصدر المشرع القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، و الذي ألغى بموجب نص المادة 90 منه أحكام القانون القديم رقم 83-15 السالف الذكر [2]، و عليه يمكننا طرح التساؤل حول ما هي أهم

[1] القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 الملغى.

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

المستجدات التي جاء بها هذا القانون الجديد و ما مدى مساهمتها في تقرير الحماية في جانبها الإجرائي للمؤمن له اجتماعيا ؟ ، و هو ما سنحاول الجواب عليه من خلال تقسيم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأول المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، و نفرد الفصل الثاني لدراسة المنازعات الطبية و التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي .

الفصل الأول:

المنازعات العـــامة في مجـــــــال الضمـــان الاجتماعي

الفصل الأول : المنازعات العـــامة في مجـال الضمـان الاجتماعي

وضع المشرع الجزائري أحكام قانونية خاصة ، تنظم حقوق و التزامات أطراف العلاقة التأمينية في مجال الضمان الاجتماعي ، و جعلها كلها تصب في إطار التكفل بحماية المؤمن لهم اجتماعيا ، عن طريق قواعد موضوعية ، و أخرى إجرائية . فبعد ما تطرقنا للجانب الموضوعي لهذه الأحكام و بينا مجمل الحقوق المخولة للمؤمن له اجتماعيا من تأمين عن المرض ، الأمومة ، العجز ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و البطالة ، بالإضافة للاستفادة من التقاعد عند نهاية مساره المهني . التي يقابلها الالتزامات التي فرضها المشرع على أرباب العمل من خلال الالتزام بالتصريح بالعمال ، و الأجور ، التي يتقاضونها و كذا التزامهم بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي ، التي تعتبر المصدر الرئيسي لتمويل الأداءات التي يحصل عليها المؤمنين .

فمن خلال تلك العلاقة التكاملية بين كل من رب العمل أو المستخدم ، و هيئة الضمان الاجتماعي ، و العلاقة بين المؤمن له نفسه أو ذوي حقوقه و هيئات الضمان الاجتماعي، قد تنشب في بعض الأحيان منازعات بين أطراف العلاقة أطلق عليها المشرع تسمية المنازعات العامة ، حيث تتمحور في غالب الأحيان حول الأداءات النقدية المستحق للمؤمن له عن المرض أو الأمومة أو النزاعات المرتبطة بالطابع المهني لحادث العمل أو تلك المتعلقة بعدم تسديد رب العمل لمبالغ اشتراكات الضمان الاجتماعي في وقتها المحد و غيرها .

لذلك عمل المشرع في مجال الضمان الاجتماعي ، على إرساء آليات لتسوية هذه الخلافات بما يكفل ضمان حقوق الأطراف المتنازعة ، و عليه سنتطرق في (المبحث الأول) للتسوية الداخلية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ثم نتناول في (المبحث الثاني) التسوية القضائية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي .

المبحث الأول : التسوية الداخلية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

يقصد بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة ، و المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى ، بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي .

جاء المشرع الجزائري بهذا التعريف للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ضمن أحكام المادة 03 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [1] ، حيث اكتفى المشرع بالإشارة إلى أطراف النزاع ، دون تفصيل للمجالات التي تشملها النازعات العامة بشكل دقيق [2]، فمن خلال ذلك يظهر جليا أن أساس المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي هو تلك التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه من جهة ، و تلك التي يكون أطرافها هم هيئات الضمان الاجتماعي و أرباب العمل من جهة أخرى ، حيث عرفها الأستاذ سماتي الطيب على أنها :

" **كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و هيئات الضمان الاجتماعي ، و التي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة ، موضوعه هو الحصول على الأداءات الناتجة عن الأخطار الاجتماعية ، كالمرض ، أو الولادة ، أو العجز ، أو الوفاة ، أو إثبات الطابع المهني لحادث العمل ، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي ، كالزيادات في عقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل مبالغ الاشتراكات ، أو حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير** "[3] . و هو تعريف عملي و اقرب إلى الدقة في تحديد مجال المنازعات العامة للضمان الاجتماعي .

---

1 القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، سنة 2012 ، دار هومة للطباعة و النشر الجزائر الصفحة 178.

3 سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، سنة 2009 ، دار الهدى عين مليلة الجزائر الصفحة 14 .

فمن خلال التعريفات السابقة ، نجدها قد ركزت على الأطراف الرئيسية للعلاقة التأمينية ، و ما قد ينشب بينها من منازعات . و هو أساس تطبيق أحكام نظام الضمان الاجتماعي .

و عليه فمنازعات الضمان الاجتماعي تشمل كل نزاع ناجم عن مخالفة أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، و أحكام القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، و أحكام القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم، و أحكام القانون 83-14 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالفة الذكر [1]، أو أحكام التأمين عن البطالة ، غير أنه لا يعتبر حصرا لمنازعات الضمان الاجتماعي المدرجة في الصنف العام ، فهنالك خلافات قد تجمع بين هيئات الضمان الاجتماعي و الغير أو الأجنبي عن العلاقة التأمينية ، خاصة إذا مارست هذه الأخيرة دعوى الرجوع ، ناهيك عن الخلافات التي قد تصدر على العلاقة التعاقدية التي تجمع هيئات الضمان الاجتماعي ،و مقدمي الخدمات الصحية أو النقل الصحي من حيث تقدير التعويضات و إثباتها.

و عليه سنفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي من خلال مطالبين، نتناول في (الأول) تحديد نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي و(المطلب الثاني) نتطرق فيه إلى آليات التسوية الداخلية للمنازعات العامة .

المطلب الأول :تحديد نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

يشمل المجال الذي تندرج ضمنه المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي نوعين رئيسيين ، هما تلك المنازعات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه من جهة ، و النوع الثاني هو من قبيل المنازعات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و المكلفين لقاء إخلالهم بالتزاماتهم اتجاهها من جهة أخرى ، و هو نفس التقسيم المتبع من طرف المشرع الفرنسي الذي صنف مجال تطبيق المنازعات العامة إلى تلك المتعلقة بالخلافات

[1] القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم و القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم و القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم و القانون 83-14 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم المؤرخين في 02 يوليو 1983 الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

حول الأداءات الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه ، و تلك المتعلقة بالتكليف و المنازعة حول اشتراكات الضمان الاجتماعي[1].

و عليه سنتطرق لإبراز مواطن النزاع بصورة مختصرة لتفادي تكرار الحديث عن الأداءات التي سبق و فصلنا فيها في الباب الأول من خلال التطرق إلى النوع الأول من المنازعات العامة الذي يجمع بين المؤمن له اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي (الفرع أول) ثم النوع الثاني الذي يجمع بين منازعات هيئات الضمان الاجتماعي و المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (الفرع ثاني).

الفرع الأول : منازعات المؤمن له اجتماعيا ضد هيئات الضمان الاجتماعي:

فصل المشرع الجزائري من خلال نص المادة 03 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر[2]، في المنازعات التي تندرج ضمن المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، و التي تعتبر جميع المنازعات أو الخلافات التي تجمع بين المؤمن له اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي ، دون تفصيل أو تحديد هذا النوع من المنازعات ، و إنما جعلها تتعلق بجميع الحالات التي ينشب فيها نزاع متى تعلق الأمر بتطبيق أحكام تشريع الضمان الاجتماعي .

و عليه فالمنازعة العامة في شقها المتعقل بالمؤمن لهم اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي واسعة ، و تشمل عدة جوانب من تشريع الضمان الاجتماعي و ذلك راجع لكون أن النظام في حد ذاته قائم من أجل تقرير الحماية للمؤمن له اجتماعيا بالدرجة الأولى من الأخطار الاجتماعية التي قد يتعرض لها، سواء تعلق الأمر بالتأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل و الأمراض المهنية أو التقاعد أو البطالة .

[1] Francis Kessler ,Op .cit ,P.479

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 / 02/ 2008 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

البند الأول : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية :

يشمل هذا النوع من المنازعات الأحكام التشريعية المنصوص عليها في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [1]، و المنازعات المرتبط بالحوادث و الأمراض المهنية ، التي يتعرض لها المؤمن له اجتماعيا المنصوص عليها ضمن أحكام القانون رقم83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم[2]، السالفان الذكر .

أولا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية :

يؤدي عدم تصريح المؤمن له اجتماعيا بالمرض الذي تسبب في توقفه عن العمل في وقته المحدد ، و وفق الآجال و الإجراءات المحددة قانونا ، إلى سقوط حق المؤمن له في الاستفادة من التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي تم فيها حرمان هيئات الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة الطبية بسبب عدم التصريح . حيث نصت أحكام القرار الوزاري المؤرخ في 13 فيفري 1984 على الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية التي أدت للتوقف عن العمل بسبب المرض لدى هيئات الضمان الاجتماعي , بيومين 02 عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقف عن العمل[3].

و يتم هذا التصريح عن طريق إيداع المؤمن له اجتماعيا أو ممثله وصفة التوقف عن العمل في نسختين واحدة تسلم لصاحب العمل [4] ، و الثانية تودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، مع تسليمه إشعار بالاستلام ، أو حتى إرسالها وفق رسالة مضمونة الوصول . و في حالة الإرسال

---

[1] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة و المتممة الجريدة الرسمية عددا 28 لسنة 1983.

[2] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد لسنة 1984 .

[4] قرار المحكمة العليا ، رقم 167320 المؤرخ في 1998/12/18 ، قضية (ب . م) ضد (م.ع.أ)" **من المقرر قانونا أنه يجب تبليغ رب العمل بكل غياب في ظرف 48 ساعة** ..." المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2000 الصفحة 105 .

عن طريق البريد يثبت البريد تاريخ التصريح [1]. و هذا الإخلال بالإجراءات القانونية يعتبر من قبيل المنازعة العامة ، و هو ما كان مضمون قرار النقض الصادر عن المحكمة العليا في قضية (ح.م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء الشلف ، الذي جاء في محتواه أنه يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يعتري العامل و يكون من شأنه أن يخوله الحق في التعويض تحت طائلة سقوط الحق في التعويضات اليومية ، بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح [2].

هذا بالإضافة إلى المنازعات التي قد تنشب عقب إخلال المؤمن له اجتماعيا بالتزامات المفروضة على المرضى الذين يحصلون على فترة الانقطاع عن العمل ، المنصوص عليها ضمن المادة 26 من المرسوم 84-27 المؤرخ 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر [3] ، لاسيما ما تعلق منها بضرورة عدم مغادرة المريض محل إقامته إلا بترخيص من الطبيب المعالج ، و ألا يزاول أي نشاط مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من الطبيب تحت طائلة فقدان الحق في التعويضات اليومية للتعطل عن العمل بسبب المرض .

بالإضافة إلى النزعات التي قد تنجم عن تعويض الأداء النقدية ، بعنوان التأمين عن المرض ، قد تنجم بعض المنازعات حول تعويض مصاريف الأداءات العينية التي يتم طرحها بصورة دورية على اللجنة المحلية للطعن المسبق ، اعتراضا عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، خاصة تلك المتعلقة بتعويض مصاريف الأدوية [4]. إذ أن الأصل في عملية التعويض هو أن يدفع المؤمن له اجتماعيا مبلغ المصاريف ، ثم يسعى لطلب التعويض من هيئات الضمان الاجتماعي، عن طريق إيداع الوصفة الطبية مرفقة بقسيمات الأدوية ، و ورقة العلاج ، مستوفية للشروط

---

1 المادة الأولى من القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد لسنة 1984 .

2 قرار المحكمة العليا رقم 101866 المؤرخ في 1993/10/26 ، قضية (ح.م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء الشلف المجلة القضائية ، العدد الثاني لسنة 1994 طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية ، سنة 1995، الصفحة 112 .

3 المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

4 سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق ، الصفحة 27 .

الشكلية و الانسجام بين نوع الدواء ، و المرض ، الذي وصف له لدى هيئات الضمان الاجتماعي. التي بدورها تخضعها للمراقبة الطبية للوصفة للتأكد من مدى صحتها مما يعرضها في كثير من الحالات للرفض وفق إصدار قرار ذو طابع إداري فتنشأ المنازعة .

لكن مع تبني هيئات الضمان الاجتماعي النظام التعاقدي مع الصيدليات و مقدمي الخدمات الصحية ، سمح ذلك للمؤمن له من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير الذي تم تعميمه و تطويره عن طريق إدخال نظام التعويض بالبطاقة الالكترونية الشفاء ، التي أدت إلى تقليص حجم المنازعات من هذا النوع .

يعتبر من قبيل الأداءات العينية تعويض مصاريف النقل الصحي حيث يشترط لاستفادة المؤمن له أو ذوي حقوقه من هذه الخدمة ، التوجه إلى الناقل الصحي الذي يختاره و المتعاقد مع الصندوق و يقدم له شهادة الأحقية في الأداءات العينية الصادرة عن مركز انتساب المؤمن له اجتماعيا ، و وصفة طبية محررة من قبل الطبيب المعالج ، حيث يجب أن تحدد الوصفة الطبية نوع النقل الصحي الواجب استعماله و العلاجات المطلوبة ، بعدها يتقدم الناقل بطلب التكفل لدى هيئة الضمان الاجتماعي بعد موافقة هذه الأخيرة يباشر الناقل تقديم الخدمة للمريض .

حيث تعوض مصاريف خدمة النقل الصحي ، عن طريق تقديم فاتورة تكاليف تقديم الخدمة في ثلاثة (03)نسخ من قبل متعامل النقل الصحي مرفقة بالوثائق الثبوتية للخدمة المنجزة حيث تظم وثيقة الالتزام بالتكفل الأصلية مسلمة من هيئة الضمان الاجتماعي . و استمارة طلب تعويض مصاريف النقل الصحي ، مع نسخة من الاتفاقية موقعة من طرف هياكل العلاج و المريض المؤمن له . شهادات العلاج المقدمة من هياكل العلاج ضمن مسار التنقل أو أي وثيقة تثبت قيامه بالمهمة . إضافة إلى تغطية مصاريف خدمات الاستعجال المقدمة على متن السيارة ، ناهيك عن تعويض مدة تعطل الناقل داخل هياكل العلاج انتظارا و مدة التوقف الاضطراري[1].

غير أنه من خلال الواقع العملي الذي يطرح عدت معوقات في هذا الشأن بما يتعلق بعدم القدرة على تعويض مصاريف النقل الصحي نظرا لعدم القدرة على إثبات بعض المصاريف

[1] المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07-218 المؤرخ في 10 جويلية 2007 ، المحدد لشروط و كيفيات التكفل بمصاريف النقل الصحي و تسعيرات تعويضها من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2007 .

كمصاريف الانتظار ، أو الإسعافات ، المقدمة على مثن السيارة ، أو بسبب اختيار المتعامل لطريق أطول لمضاعفة مبلغ الكيلومترات المقطوعة ، بالإضافة إلى المعوقات المترتبة عن سوء التنظيم لا من حيث هياكل العلاج و لا من حيث مقدمي خدمات النقل الصحي، ناهيك عن انخفاض تسعيرة النقل مما يؤدي لصعوبة الفوترة و يفتح المجال للتجاوزات التي تؤدي إلى نزاعات قضائية .

أما بالنسبة للتأمين على الأمومة يجب على المؤمن لها اجتماعيا لكي يثبت حقها في الحصول على الأداءات النقدية ألا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير أسباب الحمل خلال الفترة الممتدة من تاريخ المعاينة الطبية الأولى إلى تاريخ الوضع [1]. و أن تكون قد عملت إما 15 يوم أو مائة 100 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة 3 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل ، و إما ستين 60 يوم أو 400 ساعة على الأقل أثناء ألاثني عشر 12 شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل .أو يكون طلب الانتساب في الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء إذا كانت ضمن هذه الفئة على الأقل قد قدم قبل 15 يوم من تاريخ تلقي العلاج كما نصت المادة 38 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالفين الذكر :

" **يعاقب عن عدم استيفاء أي إجراء من الإجراءات المنصوص عليها في المادتين 33 و 34 أعلاه في الآجال المحددة بتخفيض نسبة 20 % من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر** "[2]. مؤدى ذلك هو أن تعلم بحالة الحمل المثبتة طبيا هيئات الضمان الاجتماعي قبل ستة 06 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع ، و أن تقوم بالفحوص الطبية الضرورية المحددة بالفحص الأولي المتضمن معاينة وجود الحمل ، قبل ستة 6 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع ، مع ضرورة ذكر الطبيب المعالج في الشهادة الطبية تاريخ توقع الوضع . كما يجب عليها أن تجري الفحص الطبي الكامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل. و الفحص القبلي خلال

[1] المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984.

[2] المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

الشهر السادس من الحمل . و فحصان مختصان بأمر النساء أحدهما قبل 4 أربع أسابيع من الوضع في أقرب الحالات ، و الثاني بعد 08 ثمانية أسابيع من الوضع في أبعد الحالات . فمتى أخلت المؤمن لها اجتماعيا بهذه الالتزامات تكون معرضة لفقدان الحق في التعويض و من تم ينجر عنه نشوب نزاع على اثر قرار اللجنة المحلية أو الوطنية للطعن المسبق .

من بين أهم المنازعات التي تطرح في مجال الضمان الاجتماعي منازعات التأمين عن العجز حيث انه حسب نص المادة 40 من المرسوم 84-27 السالف الذكر [1]، يعتبر في حالة عجز المؤمن له الذي فقد قدراته الجسدية بمنحنى يخفض على الأقل نصف ½ قدرته على العمل أو الكسب ، أي أنه يؤدي بصفة مستديمة لفقدان القدرة على العمل كليا أو جزئيا. و يتم إثبات هذا العجز عن طريق شهادة طبية ، يحدد فيها الطبيب المعالج نسبته و مدى القدرة على مزاولة العمل، سواء على أساس مدة التعطل بالأيام إذا كان العجز مؤقت ، أو على أساس نسبة مؤوية إذا كان العجز دائم . فالمؤمن له اجتماعيا قد يفقد حقه في التعويض عن العجز متى لم يستوفي الشروط المقررة للتعويض عنه ، كصدور قرار الطبيب المستشار لمصلحة المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي برفض طلب الحصول على الأداءات ، نظرا لعدم بلوغ المؤمن له اجتماعيا المدة القانونية لانتهاء أداءات التأمين عن المرض التي تخوله الحق في الأداءات بعنوان العجز ، أو أنه لم يستوفي مدة العمل القانونية قبل انتكاس حالته الصحية .

ثانيا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية:

يشمل مجال المنازعات العامة التي تقع في إطار التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية ، تلك الخلافات حول توفر الشرط القانونية التي تخول الضحية المصاب الحق في التعويض عن الأضرار التي يتعرض لها في إطار علاقة العمل. فبداية من إثبات العامل لصفة المؤمن له اجتماعيا التي تشمل الفئات المستفيدة من أحكام تشريع حوادث العمل ، و هو ما نصت عليه المواد 02 و 03 و 04 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

[1] المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 -11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1984 .

المعدل و المتمم[1] ، السالف الذكر و التي تحيلنا بدورها إلى تطبيق نص المادة 03 و 06 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم[2]، السالف الذكر التي تشمل تغطية فئة العمال الأجراء الوطنيين و الأجانب و الملحقين بالأجراء [3]بالإضافة إلى ضرورة توفر الشروط المتعلقة بمدى اعتبار الحادث أو المرض المهني من بين الحوادث أو الأمراض المعوض عنها و تكييفه على أساس الحالات التي نصت عليها المواد 06 ، 07 ، 08 ، 10 ، 12 ، 63 ، 64 من القانون 83-13 السالف الذكر [4] ، حيث أنه يعبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل بالإضافة إلى القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم ، ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها ، مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل الحوادث الناجمة عن النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة ، القيام بعمل للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك . و يدخل كذلك في حكم حوادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له اجتماعيا للذهاب إلى عمله أو الإياب منه ، أيا كانت وسيلة النقل المستعملة ، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع . باستثناء حالة الضرورة و الاستعجال ، حيث يقع المسار المضمون و المشمول بالحماية بين مكان العمل من جهة ، و مكان الإقامة أو ما شابهه ، كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام ، أو لقضاء أغراض عائلية . مثل ما تضمنه قرار المحكمة العليا في قضية الشركة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ضد (ك،م) التي جاء فيها "**إن القانون لا يأخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة انتهاء العمل و ساعة وقوع الحادث لقيام حادث العمل يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل و مكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه و يقع على عاتق رب العمل إثبات العكس ...حيث أن حادث المرور الذي وقع في**

---

[1] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 للتفصيل أكثر راجع الفصل الأول من الباب الأول من هذه الدراسة المعنون بسريان قانون الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص و أنظر كذلك الفرع الأول من المبحث الثاني للفصل الثاني من الباب الأول المعنون بالأشخاص المشمولون بضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية .

[4] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

06 أوت 1972 حوالي الساعة العاشرة ليلا بمدينة وجدة بالمغرب للعامل بالسكك الحديدة عندما كان عائدا من مطعم حيث تناول طعام العشاء ليكتسي فعلا طابع حادث العمل اتجاه المستخدم حتى ولو أن الوقت الفاصل بين ساعة وصول القطار ووقوع الحادث بلغت مدة ثلاثة ساعات ...".[1]

ناهيك عن ضرورة التصريح بالحادث من طرف المصاب ، أو من طرف رب العمل بوقوع الحادث في وقته المحدد ، حيث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد توافر عناصر الملف بدراسته و القيام بعملية المعاينة ، و التحقيقات اللازمة ، و الاطلاع على مدى توافر جميع الشروط القانونية ، التي تخول المضرور الحق في التعويض، خاصة الشهادة الطبية الأولية التي يحررها الطبيب المعالج . فمتى اختل أحد الشروط ، أو لم يثبت الطابع المهني للحادث ، تصدر هيئة الضمان الاجتماعي قرارها الإداري فإذا تضمن الرفض نكون ضمن الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة .

البند الثاني : المنازعات العامة المرتبطة بالتقاعد و التأمين عن البطالة :

يشمل هذا النوع من المنازعات الأحكام التشريعية المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم [2]، السالف الذكر ، و المنازعات المرتبط بالحياة المهنية للمؤمن له اجتماعيا المنصوص عليها ضمن أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم[3]، و الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري [4].

---

[1] قرار المحكمة العليا رقم 257777 المؤرخ في 1982/05/10 في قضية الشركة الوطنية للنقل الحديد ضد (ك،م) ، نشرة القضاة لسنة 1985 العدد 02 الصفحة 70

2 القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عددا 28 لسنة 1983.

3 المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994 .

[4] الأمر 97-01 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته ، الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .

أولا : المنازعات العامة المرتبطة بالتقاعد :

تعتبر المنازعات العامة في مجال التقاعد من بين المنازعات القليلة الوقوع ، باعتبار أن شروط و أحكام التقاعد لا تدع مجالا للبحث و التحقيق بالإضافة إلى عامل الوقت الذي يحتاج فيه العامل أو المؤمن له اجتماعيا بصفة عامة إلى بلوغ السن للمطالبة بالتقاعد باستثناء حالات الإحالة على منحة التقاعد بسبب العجز ، حيث تتوقف استفادة العامل من التقاعد على بلوغ سن ستين 60 سنة على الأقل . غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة و الخمسين 55 سنة كاملة بالإضافة إلى ضرورة قضاء مدة خمسة عشر سنة على الأقل من العمل الفعلي أو سبع سنوات و نصف 7,5 من العمل الفعلي ، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي[1] . إلا أنه بالرغم من توفر الشروط القانونية ، يبقى التقاعد كحق شخصي متوقف على مطالبة المؤمن له اجتماعيا به ، حيث جاء ضمن حيثيات قرار المحكمة العليا الفاصل في قضية (م،ع،إ للتسيير السياحي) ضد (س،م)، "... **حيث يبين من الحكم المطعون ضده رفض مقرر إحالته على التقاعد و الذي استجاب له قاضي الدرجة الأولى بإلغاء مقرر إنهاء علاقة العمل المتخذ من الهيئة المستخدمة و أمر من جديد بإعادة إدراجه في منصب عمله الأصلي و إلزام الصندوق الوطني للتقاعد بوقف سريان مفعول قرار الإحالة على التقاعد بدعوى أن الهيئة المستخدمة أخطأت في تطبيق المادة 10 من القانون 83-12 السالف الذكر فحتى إن كانت هذه المادة تحمي العامل المحال على التقاعد و ذلك بإقرارها استلامه منحة التقاعد من قبل الصندوق قبل تبليغ قرار الإحالة على التقاعد فإنها لا تعطيه أي حق في البقاء في منصب عمله و الاستمرار فيه إذا توفرت شروط التقاعد في العامل ثم هذه المادة تطبق في حالة قبول العامل الإحالة على التقاعد ... أما إذا كان الرفض و عدم قبول قرار الإحالة على التقاعد من العامل بالرغم من توفر الشروط القانونية فيه فانه يتحمل مسؤوليته** ..." [2] ، تشير معظم الأحكام القانونية إلى أن التقاعد كحق يعتبر أحد أسباب انتهاء علاقة العمل ، سواء كانت الإحالة إليه بطلب من المعني ، أو بمبادرة من رب العمل ، فالعبرة تبقى في مدى توفر الشروط القانونية خاصة

1 المادة 02 من القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للمادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية عدد 78 لسنة 2016 .

2 قرار المحكمة العليا رقم 630833 المؤرخ في 2006/06/07 في قضية المؤسسة العمومية الاقتصادية للتسيير السياحي سيدي فرج ضد س ،م و من معه ، مجلة المحكمة العليا العدد 01 لسنة 2006 الصفحة 503 .

تلك المتعلقة بدفع الاشتراكات حتى المدة القانونية المطلوبة إذ يمكن أن يبلغ العامل سن الإحالة على التقاعد لكن يسعى لتجديد عقد العمل و الاستمرار في تسديد الاشتراكات اللازمة [1] .

ثانيا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمين على البطالة :

يعتبر التأمين عن البطالة من بين المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، كون هذا النوع من التأمين هو حق من حقوق المؤمن له اجتماعيا الذي تتوفر فيه الشروط القانونية ، حيث يضمن له الحماية الاقتصادية للدخل المفقود بسبب إجراء تسريح العمال تسريحا تعسفيا لأسباب اقتصادية ، حفاظا على التوازن المالي للمؤسسة . و الذي نظم المشرع أحكامه و إجراءاته وفق المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي أحدث نظام التأمين ضد خطر البطالة الناجمة عن فقدان العمال الأجراء لعملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية السالف الذكر . فمن بين الشروط القانونية لاستفادة العمال من التأمين عن البطالة ، هو أن يتوفر الظرف الاقتصادي الصعب الذي يؤدي برب العمل إلى اللجوء إلى إجراء التسريح لأسباب اقتصادية ، أن يكون العامل منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاثة 03 سنوات على الأقل ، و يكون قد سدد مستحقات الضمان الاجتماعي مند ستة 06 أشهر على الأقل ، و أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تعرضه للتسريح لسبب اقتصادي ، و ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن نشاط مهني و أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتشية العمل المختصة إقليميا . فأغلب المنازعات التي تثار في هذا المجال ناجم عن الخلل في تطبيق النصوص القانونية المنظمة لهذا الحق مثل ما هو وارد في العديد من قرارات المحكمة العليا نذكر منها القضية رقم 61197 المؤرخ في 1990/11/29 في قضية (ب.م) ضد مؤسسة توزيع المواد الغذائية حيث جاء فيها أنه " **من المقرر قانونا أنه يمكن للهيئة المستخدمة التقليل من عدد العمال إذا بررت هذا الإجراء أسباب اقتصادية و ذلك بعد موافقة كل من مفتشية العمل و لجنة التأديب التابعة للمؤسسة المستخدمة و من ثم فان النعي على القرار المطعون فيه بانعدام و سوء تطبيق القانون غير مؤسس و لما كان من الثابت في قضية الحال أن إجراء فصل الأجير عن العمل وقع إثر التخفيض من عدد العمال بعد موافقة كل**

1 مقني بن عمار ، نظام الإثبات في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون جامعة وهران السينيا ، السنة الجامعية 2003/2002 الصفحة 179.

من مفتشية العمل و لجنة التأديب التابعة للمؤسسة فان قضاة المجلس الذين كرسوا حقه في أجوره و في التعويضات المتفق عليها مع المؤسسة و رفض طلبه الرامي إلى إرجاعه إلى عمله طبقوا القانون ...حيث طعن بالنقض المدعي ب.م ضد القرار الصادر بتاريخ 1987/04/04 من مجلس قضاء المسيلة الرافض لطلبه الرامي إلى استصدار حكم يقضي بإعادته و إرجاعه إلى مركز عمله مع تكريس كافة حقوقه المتفق عليها مع مؤسسة توزيع المواد الغذائية الكائن مقرها بعين الملح ولاية مسيلة ... لكن إجراء فصل الأجير من العمل وقع اثر تخفيض و ضغط عدد العمال المشتغلين لدى المؤسسة و هو إجراء حتمي و لازم عقب موافقة رأي كل من مفتشية العمل و لجنة التأديب التابعة للمؤسسة المستخدمة اثر الدفع لهؤلاء العمال أجورهم المستحقة الأداء لهم مع التعويضات التي كانت موضوع اتفاق بين مجموع العمال و مؤسسة توزيع المواد الغذائية مما يستتبع أن مجلس قضاء مسيلة كان مطبقا للقانون و غير خارق له إطلاقا... "[1] .

الفرع الثاني : منازعات هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي :

من بين الايجابيات التي جاء بها القانون الجديد 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [2]، السالف الذكر ، هو وضع نص صريح من أجل تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، و هو ما نصت عليه المادة 03 منه ، على خلاف ما كان عليه النص القديم الذي تميز بالغموض و عدم تحديد مجالات المنازعات العامة بصورة دقيقة [3]. فما تضمنه النص الجديد هو أن المنازعات العامة هي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة ، و المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق الأحكام

1 قرار المحكمة العليا رقم 61197 المؤرخ في 1990/11/29 في قضية (ب.م) ضد مؤسسة توزيع المواد الغذائية ، المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1992 الصفحة 129 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 / 02/ 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[3] المادة 03 من القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 الملغى " **تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي و كذا المنازعات التقنية المشار إليها في المادة 05 أدناه** " .

التشريعية للضمان الاجتماعي ، فالجديد الذي تضمنه النص هو ظم المنازعات المرتبطة بالخلافات الحاصلة بين بهيئات الضمان الاجتماعي و المكلفين ، التي تظم في محتواها الخلافات التي تنشب بخصوص عدم أداء أرباب العمل لالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي ، لاسيما التأخر في دفع الاشتراكات ، أو الخلاف حول الزيادات التي تفرضها هيئات الضمان الاجتماعي .

البند الأول: إخلال المكلفين بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي و آليات مراقبتهم:

يعتبر المكلف في مجال الضمان الاجتماعي ، هو الشخص الذي يقع على عاتقه مسؤولية أداء الالتزامات القانونية الملقاة على عاتقه بحكم القانون اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي . بحيث يترتب عن الإخلال بتلك الالتزامات توقيع عقوبات على المخالفين . و حرصا من المشرع على ضمان حسن سير نظام الضمان الاجتماعي ، و فعاليته ، عمل على وضع آليات قانونية تعزز حقوق المؤمن لهم اجتماعيا في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي شملت مجموعة من التدابير و الإجراءات التي تباشرها فرق المراقبة .

أولا : إخلال المكلفين بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي :

01 -**إخلال المكلفين بالتزامهم بالتصريح بالنشاط :** يترتب على إخلال المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بالتزامهم بالتصريح بالنشاط خلال العشرة 10 أيام الموالية للشروع في ممارسة نشاطه دفع غرامة مالية قدرها خمسة آلاف دينار جزائري 5.000.00 دج و تضاف إليها 20 % من المبلغ كغرامة تأخير عن كل شهر توقعها هيئات الضمان الاجتماعي و تحصلها وفق الإجراءات المحدد قانونا [1]. و ذلك من أجل ضمان تطبيق القواعد القانونية المحددة لالتزامات المكلفين و كفالة حقوق المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم من خلال فرض عقوبات ردعية تفرض سير نظام الضمان الاجتماعي على أكمل وجه.

1 أنظر المادة 07 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

02 -**إخلال المكلفين بواجب التصريح بالانتساب :** يعتبر التصريح بالانتساب من بين أهم الالتزامات الملقاة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي فالانتساب إجباري على كل مكلف كإثبات لوضعية قانونية تنشأ التزامات في ذمتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي لأن الغرض من التصريح بالانتساب هو ضمان حقوق المؤمن له اجتماعيا في الحصول على الأداءات و الخدمات المختلفة التي يوفرها هذا القطاع و يهدف من خلاله لتحقيق الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع . و من ناحية أخرى تضمن هذه الالتزامات تحصيل هيئات الضمان الاجتماعي لديونها المالية من ذمة المكلفين في وقتها المحدد بعد استغراق مدة التصريح بالانتساب و عليه تنص المادة 10 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على أنه " **يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذلك في ظرف العشرة أيام التي تلي توظيف العامل ...** " [1] ، فمن خلال المادة يتضح أن رب العمل مجبر على أداء التزامه بالتصريح بانتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في غضون 10 أيام التي تلي توظيف العامل ، أما بالنسبة لانتساب الطلبة و التلاميذ الذين يزاولون تكوينهم في مؤسسات التعليم العالي و المعاهد فتم تمديد مهلة انتسابهم للصندوق إلى عشرين 20 يوم التي تلي تاريخ تسجيلهم [2] . و هذا في رأينا هو تلبية لمقتضيات مواعيد التسجيلات السنوية التي تشهد ضغط كبير ناجم عن العدد الهائل للطلبة و التلاميذ. أما بخصوص انتساب العمال الذين يزاولون نشاطا مهنيا غير مأجور إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء فقد أشار إليهم المشرع في الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه على أنه يكفيهم أداء التزام التصريح بالنشاط حيث يعتبر في حد ذاته تصريح بالانتساب و أن يتم في آجاله القانونية المحددة بـ 10 أيام من تاريخ بداية النشاط .

---

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] أنظر المادة 09 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

فحرصا من المشرع الجزائري على تنفيذ أحكام القواعد الآمرة لنصوص القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، رتب على المخالفين لمواعيد أداء التصريح بالانتساب ، عقوبات كجزاء عن الإخلال بالتزاماتهم ، عن طريق فرض غرامة مالية قـــدرها 1.000.00دج ، عن كل عامل لم يتم التصريح به ، و تضاف إليها نسبة مأوية 20 % من مبلغ الغرامة عن كل شهر تأخير ، توقعها و تحصل مستحقاتها هيئات الضمان الاجتماعي من صاحب العمل [1].

غير أن المشرع استثنى الإدارات العمومية من تطبيق هذه العقوبة [2] ، مما يدعونا للتساؤل حول آليات الضغط و الاجبار التي تنتهجها هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه الإدارات العمومية خاصة و أن الواقع العملي يعكس وجود مساعي من طرف هيئات الضمان الاجتماعي في إطار العلاقات الودية من أجل الحث على أداء الإدارات العمومية لالتزاماتها ، فنحن نستبعد فرضية عدم أداء الإدارات العمومية لالتزامها بانتساب موظفيها لدى هيئات الضمان الاجتماعي نظرا للكم الهائل من القوانين و التعليمات التي تفرض على التسيير الإداري إجراءات قانونية تجعل من بين أولوياتها أداء مستحقات الضمان الاجتماعي ، فلا يمكن سداد أجور الموظفين إلى من خلال توافر اقتطاعات الضمان الاجتماعي مرفقة بجدول تفصيلي للموظفين المنتسبين للضمان الاجتماعي . إضافة إلى أن الدولة تعرف بملاءتها في تسديد الديون و المستحقات على خلاف أرباب العمل الخاضعون للقانون الخاص.

ضمان لعدم ضياع حقوق المستفيدين من الضمان الاجتماعي جراء إخلال أرباب العمل بالتزاماتهم نص المشرع الجزائري على إجراء تحفظي من خلال نص المـــادة 12 مـــن القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي [3] ، السالف الذكر ، مفاده أنه عندما لا يتم توجيه طلب انتساب المستفيد في آجاله القانونية يعتبر إجراء الانتساب قد تم حكما من قبل هيئات الضمان الاجتماعي إما بمبادرة منها أم

[1] أنظر المادة 13 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[2] أنظر المادة 44 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

[3] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

بطلب من المعني أو أي شخص آخر[1] ، و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي إجراء تحقيق إداري للتأكد من المبررات أو عدم توفر المعلومات اللازمة . بحيث قد تكون المطالبة بالمعلومات الضرورية إدارية كما قد تكون قضائية [2] .

3- إخلال رب العمل بالتزام التصريح بالأجور : يترتب عن عدم التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال المشتغلون تحت إشرافه في أجالها المحددة قانونا تسليط عقوبات في شكل غرامة مالية مقدرة بـ 5% ، من مبلغ الاشتراكات المستحقة الوفاء ، و تضاف إليها غرامة تهديديه بنسبة 5 % عن كل شهر تأخير ، كجزاء عن عدم الالتزام بالوفاء بالتزام التصريح بأجور العمال في آجاله القانونية [3].

بالإضافة إلى فرض غرامة مالية بقيمة 1.000.00 دج عن كل عامل تم إغفال الإشارة إليه ضمن القائمة الاسمية للتصريح بالأجور و لو بحسن نية ، دون الإخلال بفرض غرامة مالية عن المغالطات العمدية التي يتم ارتكابها لإخفاء التصريح بالمبالغ الحقيقية لأجور العمال التي يرتكبها رب العمل . بحيث تبادر هيئات الضمان الاجتماعي بنفسها تسليط العقوبات و تحصيل الغرامات المفروضة على المخالفين [4]. و عملا بمبدأ أن العقاب يفرض لضبط السلوك و فرض الالتزامات فإنه كذلك يحفظ الحقوق من خلال فرض إجراءات تحفظية لتدارك الخلل الذي قد يتسبب به المخالفين ، فإعمالا لذلك نص المشرع الجزائري من خلال نص المادة 15 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في

---

1 أنظر المادة 12 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

2 قضية ذوي حقوق (ب . ع) ضد الديوان الوطني للبحث المنجمي " ... **حيث أنه متى كان من الثابت أن مورث ذوي الحقوق كان طالبا يزاول دراسته لدى الديوان الوطني للبحث ألمنجمي فإنه بتطبيق أحكام المادة 9 من القانون 14/83 يكون منتسبا وجوبا إلى صندوق الضمان الاجتماعي من طرف الديوان الوطني للبحث ألمنجمي طبقا للمادة 12 منه و عليه فان عدم التصريح بالانتساب لا يعفي الصندوق من التزاماته القانونية اتجاه الطاعنين و طالما أن قضاة المجلس رفضوا طلبات الطاعنين على أساس عدم التصريح بالانتساب مورثهم قد أخطئوا في تطبيق القانون و هذا ما يعرض قرارهم للنقض و الإبطال** ... " . قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 04 أفريل2007 قضية ب . ع ضد الديوان الوطني للبحث ألمنجمي ، مجلة المحكمة العليا لسنة 2007 عدد 2 ، الصفحة 249.

3 أنظر المادة 16 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

4 أنظر المادة 16 مكرر من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

مجال الضمان الاجتماعي [1]، السالف الذكر ، على أنه في حالة عدم تصريح رب العمل بأجور العمال في وقتها المحدد يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي تحديد و بصفة مؤقتة مبلغ الاشتراكات السنوية على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوع عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة ، على أساس جزافي يتم حسابه بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير ، و تضاف إلى المبلغ نسبة 5 % تصبح مكتسبة بصفة نهائية لهيئة الضمان الاجتماعي .

و عليه يمكن القول أن هذا الاجراء يعد بمثابة الغرامة المالية ، و ترجع مقتضيات الإجراء ألاستعجالي و التحفظي هذا إلى كون إعداد الوضعية المالية السنوية التي تعتمد كأساس لتقدير نفقات السنة المقبلة ليتم وضع الميزانية السنوية حيز التنفيذ فهذا كله يصب في تحقيق الحماية للمؤمن لهم اجتماعيا لضمان عدم تأخر الأداءات المالية.

4- إخلال صاحب العمل بالالتزام بدفع الاشتراكات للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : يترتب عن عدم دفع رب العمل للاشتراكات الضمان الاجتماعي في آجالها القانونية المحددة بـ 30 يوم سواء بالنسبة للدفع الشهري أو الفصلي فرض زيادة على المبلغ المستحق مقدرة بـ 5 % بالإضافة إلى فرض غرامة تهديديه عن كل شهر تأخير مقدرة بـ 1 % من تاريخ استحقاق الدين . و نظرا لكون الاشتراكات الاجتماعية هي المصدر الرئيسي لتمويل ميزانية هيئات الضمان الاجتماعي فإلزامية الوفاء بها جعل المشرع يحيطها بضمانات قانونية تكفل تحصيلها ، حيث تخول هيئات الضمان الاجتماعي الحق في متابعة الهيئات المستخدمة قضائيا عن طريق دعوى الرجوع عندما لا يكون المستخدم عند تاريخ حدوث الخطر قد سدد اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة عن عمالة دون الإخلال بحق المطالبة عن الأضرار التي قد يتسبب بها عدم دفع الاشتراكات .

5- إخلال صاحب العمل بالالتزام بالتصريح بكل ما من شأنه أن يسبب مرض مهني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : تنص المادة 69 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بنصها " **يتعين على كل صاحب عمل**

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي و لمفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص و كذا للمدير الولائي للصحة و الهيئة المكلفة بالنظافة و الأمن ..." [1] ، رتب المشرع على من يخالف إجراء التصريح بالمواد الخطرة التي تطرح إمكانية أن تتسبب بمرض مهني للعمال عقوبة مالية تتمثل في غرامة مالية قدرها 0.1 % عن كل يوم تأخير ، نظير التقصير الذي ارتكبه صاحب العمل و تعريض العاملين لديه لخطر الإصابة بمرض يمس بصحة العامل .

6- إخلال صاحب العمل بالالتزام بالتصريح بحادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : نصت المادة 26 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم[2] ، على أنه في حالة إخلال صاحب العمل بواجبه بالتصريح بحادث العمل في وقته المحدد قانونا جزاء يتمثل في فرض غرامة مالية يقدر مبلغها على أساس نسبة 20 % من الأجر الذي يتقاضاه العامل المصاب كل ثلاثة أشهر [3].

ثانيا : آليات مراقبة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي :

سعيا لتحقيق الحماية الميدانية لحقوق المؤمن له اجتماعيا التأمينية اعتمد المشرع الجزائري آليات مراقبة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي كضمانات وقائية لتحقيق الحماية للمؤمن لهم اجتماعيا و ذلك عن طريق إعتماد مجموعة من الأعوان القائمين على مهمة المراقبة الميدانية تشمل إثبات المخالفات و التجاوزات التي تطال أحكام تشريع الضمان الاجتماعي .

1 -**مراقبة المكلفين كضمانات وقائية لتحقيق الحماية للمؤمن له اجتماعيا :** لم يكتفي المشرع في مجال الضمان الاجتماعي بإضفاء الحماية المباشرة للمؤمن له اجتماعيا من خلال

[1] القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم السالف الذكر .

[2] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 المادة 26 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر.

فرض مجموعة من الالتزامات القانونية على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بل عزز تلك الالتزامات بمجموعة من الإجراءات القانونية التي تضبطها و توجهها و هو ما تضمنه الباب السابع من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر و عنونه بمراقبة المكلفين حيث تنص المادة 28 منه على " **يتولى مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي و محلفين قانونا** " [1].

و عليه فان المشرع الجزائري عمل على تشكيل فرق خاصة معتمدة من قبل وزارة التشغيل و العمل و الضمان الاجتماعي ، مكلفة بمهمة مراقبة أداء المكلفين لالتزاماتهم القانونية . بحيث تشرف هذه الفرق على ضمان حسن تطبيق القوانين و التنظيمات في مجال الضمان الاجتماعي ، خاصة تلك المتعلقة بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي ، مما يمكنهم من الاطلاع على جميع البيانات و المعلومات الضرورية لأداء مهامهم بالتنقل إلى أماكن عمل المكلفين الذي بدوره يلتزم بضرورة تسهيل مهام هذه الفرق تحت طائلة تسليط عقوبات قانونية .

2 -**شروط اعتماد أعوان المراقبة** : يتم تأهيل المراقبين في مجال الضمان الاجتماعي للقيام بمهام ميدانية تشمل أماكن نشاط المكلفين، التي تقع في دائرة اختصاصهم المتعلق بمركز التأمينات الاجتماعية التابعين له ، أو الانتشار الموسع الذي حدده المشرع بكامل التراب الوطني . و تتم عملية اعتماد أعوان هيئات الضمان الاجتماعي لممارسة مهام الرقابة بموجب اقتراح تقدمه مصالح الضمان الاجتماعي المختصة اقليميا إلى وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الذي يصدر بدوره قرار يتضمن اعتماد العون أو الأعوان الذين تم اقتراحهم متى توفرت فيهم الشروط اللازمة . و يتم سحب الاعتماد بنفس أوجه التعيين و تتلخص لشروط الأساسية فيما يلي :

-أن يكون العون من بين أعوان هيئات الضمان الاجتماعي

-أن يكون حائز على شهادة جامعية أو شهادة معادلة لشهادة لسانس على الأقل .

[1] القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

-أن يتوفر على أقدمية قدرها 03 سنوات على الأقل في إطار التكليف في مجال الضمان الاجتماعي .

-ألا يقل سنه عن 28 سنة .

-أن يكون من جنسية جزائرية [1].

-ألا يكون محل حكم جزائي يتنافى مع ممارسة الوظيفة [2]. و هذا الشرط في رأينا هو تعزيز لجانب النزاهة التي يجب أن يتوفر عليها جميع الأعوان و عون المراقبة على وجه الخصوص . و نص المشرع على ضرورة عدم وجود حكم جزائي ، فالمنطق القانوني للتوظيف يستبعد بصورة آلية الأشخاص الذين تحمل صحيفة سوابقهم العدلية ملاحظات بالإدانة أما وظيفة عون المراقبة فيشترط مجرد صدور حكم جزائي مهما كانت طبيعته .

-أن يؤدي العون اليمين القانونية أمام محكمة إقامته التي مؤداها " **أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمان و صدق و إخلاص و أن أحافظ على السر المهني و أراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي** " حيث تعتبر كشرط واقف لمباشرة العون لمهامه . و تكمن أهمية هذا الشرط من حيث درجة خطورة مهمة العون من حيث الاضطلاع على معلومات المكلفين و استلام الوثائق الضرورية في التحقيقات التي قد يكلف بها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي لذي أخضعه المشرع لليمين القانونية حتى يخضع في مزاولته لمهامه لضميره و القانون بعيدا عن تلقي المزايا أو المكافئات .

-تسلم هيئات الضمان الاجتماعي لعون المراقبة التابع لها بطاقة تعريف مهنية و التي يقوم بإعادتها بصورة وجوبية متى فقد صفة عون المراقبة .

3 **مهام أعوان المراقبة** : خول المشرع الجزائري لعون المراقبة ممارسة مهامه بزيارة أماكن عمل المكلفين التابعة لدائرة اختصاصه الإقليمي بحيث يمكنه القيام بهذه الزيارات في أي وقت من الليل أو النهار خلال ساعات العمل ، هذا و يمكن أن يكلف عون المراقبة

---

[1] المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-138 المؤرخ في 11 أفريل 2017 يعدل و يتمم، المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 2017 .

[2] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-138 المؤرخ في 11 أفريل 2017 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم السالف الذكر .

بممارسة مهام المراقبة على كامل التراب الوطني حسب برنامج هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها أو في إطار المهام المسندة من خلال المصالح المشتركة لهيئات الضمان الاجتماعي [1]، و دون الإخلال بشروط النزاهة و الالتزام بالسر المهني يمنع على عون المراقبة قيامه بمهمة المراقبة لدى مؤسسة يكون فيها زوجه أو أحد أصوله أو أحد فروعه أو أحد أقاربه إلى الدرجة الثالثة معنيا مباشرة بالمراقبة [2].

فيباشر عون المراقبة في إطار مهامه فحص جميع الوثائق الضرورية لأداء عملية المراقبة و سماع إفادات كل شخص موجود في مكان العمل و الاطلاع على هويته و وضعيته اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي خاصة بالنسبة للعمال غير المصرح بهم أو الذين لم يسدد صاحب العمل اشتراكاتهم الشهرية فكل تلك المعلومات يقوم عون المراقبة بالإطلاع عليها في موقع العمل المراقب باستعمال جهاز الكتروني متنقل متصل عن بعد بالتصريحات ووضعيات دفع الاشتراكات المبينة على مستوى قواعد البيانات لهيئات الضمان الاجتماعي التي تعتبر كمرجع موثوق و سند إثبات قانوني لوضعية رب العمل اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي . باستثناء إذا قدم هذا الأخير لوثائق تثبت تسوية وضعيته وتأخذا في الحسبان حيث يستلمها عون المراقبة و يقدم بيان استلامها .

4 **محاضر أعوان المراقبة المعتمدين** : هذا ناهيك عن قيام العون بمختلف التحقيقات المطلوبة من هيئات الضمان الاجتماعي و تبليغ الاعذارات و الملاحقات ، كما تختتم كل عملية مراقبة بتحرير تقرير يفرغ فيه مجريات عملية المعاينة و محضر تدون فيه الإثباتات و العيوب و المخالفات المسجلة و يستعمل في تدون إفادات الأشخاص الذين تم سماعهم و يوقعه سويا الشاهد و عون المراقبة و في حالة وجود شطب أو حشو في محضر السماع يجب أن يصادق عليه العون و الشخص المسموع و في حالة رفض الإمضاء أو المصادقة بين ذلك أسفل المحضر ، و في جميع الحالات يجب أن يكون المحضر خالي من الشطب و الحشو الفراغات بين السطور و أن يتضمن هوية الشخص المعنى و رقم بطاقة

[1] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2005 .

[2] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2005 .

هويته و إمضائه [1]. كون المحضر أداة قانونية يعتد بها إلى غاية إثبات العكس بل يكون من بين وثائق ملف المتابعة أمام الجهات القضائية غير أنه تجدر الإشارة إلى أن المحاضر التي يعدها أعوان المراقبة لهيئات الضمان الاجتماعي لا تتمتع بقوة ثبوتية قاطعة على خلاف ما هو عليه الحال بالنسبة لمحاضر مفتشية العمل فهي ذات حجية قانونية قاطعة لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير [2].

و في غياب النص القانوني الذي يحدد حجية تلك المحاضر يستعين بها القاضي على سبيل الاستئناس ، و يبقى على المشرع في مجال الضمان الاجتماعي تدارك هذا النقص الذي يؤثر سلبا على فعالية التحقيقات التي يقوم بها أعوان المراقبة في مجال الضمان الاجتماعي . هذا ويقرر تشريع الضمان الاجتماعي حماية قانونية للأعوان في إطار ممارسة مهامهم بتأمينهم من كل اشكال الاهانة أو التهديد أو المس بشخصية و كرامة العون [3] ، حيث منح الصلاحيات التامة لهيئات الضمان الاجتماعي للاستعانة بالقوة العمومية [4]، أو تقديم شكوى لدى وكيل الجمهورية لدى المحكمة التي وقع في دائرة اختصاصها الاعتداء و متابعة الفاعل فضلا عن حفظ حقوق العون في الاستفادة من الأحكام المتعلقة بحوادث العمل في حالة تعرضه لضرر أثناء تأدية مهامه [5] دون الإخلال بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات.

1 أنظر المادة 36 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

- أنظر كذلك المادة 04 من المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2005 .

2 سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ، ص 140 .

3 أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2005 .

4 أنظر المادة 37 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر .

5 سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ، الصفحة 128 .

من خلال الصلاحيات التي منحها المشرع لأعوان المراقبة في أداء مهامهم أكد هذا الأخير على معاقبة الأعوان المخالفين للتنظيمات أو الذين يتلقون هبات أو منافع استغلالا لسلطاتهم و مركزهم القانوني [1].

في إطار التنسيق الإداري الذي تنتهجه هيئات الضمان الاجتماعي رخص لها المشرع الجزائري من خلال نص المادة 38 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي [2]، السالف الذكر ، متى تم الكشف عن المخالفات و التجاوزات و النقائص المسجلة تقوم بإطلاع الإدارات المختصة كمصالح الضرائب و مصالح الوكالة الوطنية للسجل التجاري و مفتشية العمل كونها ذات الصلة بعمل مصالح المراقبة لهيئات الضمان الاجتماعي ، كما تنص الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه على التزام كل إدارة عمومية بصفة وجوبية على اطلاع مصالح الضمان الاجتماعي بكل المخالفات المتعلقة بالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي . هذا و يؤهل مفتش العمل بصفة مستقلة بتسجيل كل مخالفة متعلقة بالتزامات هيئات الضمان الاجتماعي و إعلامها كتابيا [3]. فمن خلال هذا الإجراء يمكن القول أن المشرع وسع من مجال الرقابة على أرباب العمل ليتعين بتقارير و معاينات فرق التفتيش و المراقبة لإدارات أخرى لكن جميعها يصب في ضمان التطبيق السليم للأحكام التشريعية و التنظيمية للضمان الاجتماعي .

البند الثاني : آليات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي :

كما سبق و أشرنا إلى أن الاشتراكات الاجتماعية تعد المورد الأساسي لتمويل نظام الضمان الاجتماعي من أجل ضمان الأداءات المقدمة للمؤمنين اجتماعيا ، من تأمين عن الأخطار الاجتماعية المختلفة ، و منح ، و معاشات التقاعد ، و هذا ما يفرض ضرورة خلق التوازن بين الإنفاق و دفع الاشتراك كمورد رئيسي لميزانية هيئات الضمان الاجتماعي ، كونها الأدات الأساسية

1 أنظر المواد 09 و 15 من المرسوم التنفيذي 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2005 .

[2] القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

3 أنظر المادة 38 مكرر من القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر .

التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق سياستها الاجتماعية . و ضمانا لتحصيل هيئات الضمان الاجتماعية لحقوقها من الملتزمين قرر لها المشرع الجزائري مجموعة من آليات التي تكفل استيفاء هذه الحقوق ، فبداية منح المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي إطار قانوني خاص يخولها صلاحية توظيف تلك الآليات بحث تنص المادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية [1] ، تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص و تكمن هذه الخصوصية في فتح المجال أمام هذه المؤسسات لتحصيل و تسيير مواردها المالية و السعي لخلق التوازن الذاتي المدعوم بتخل الدولة من حين لآخر ، لأن الانتساب لهذه الهيئات قبل أن يكون التزاما قانوني فهو فعل تعاوني و تضامني تتميز به هذه الهيئات عن باقي المرافق العمومية . و لتحقيق ذلك منح المشرع هيئات الضمان الاجتماعي صلاحية تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بنفسها ، و وفق إجراءات قانونية خاصة بها ، تختلف عن تلك المقررة في القواعد العامة . و هذا ما قررته العديد من تشريعات الدول المقارنة التي وضعت إجراءات تختلف عن تلك المقررة في القواعد العامة في استحقاق الديون[2].

---

[1] القانون 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ،الجريدة الرسمية عدد 02 لسنة 1988 .

[2] * **قرر المشرع المصري لاستيفاء الديون المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي الآليات التالية :**

- **حق الامتياز : و هو حق الامتياز على أموال المدين من منقولات و عقارات مما يخولها حق اقتضاء ديونها بالأسبقية عن غيرها .**
- **تضامن أصحاب العمل في أداء حقوق هيئات الضمان الاجتماعي :و هو أن تضمن المؤسسة صاحبة العمل مستحقات الضمان الاجتماعي حتى ولو ملكيتها بصورة جزئية أو كلية فيتضامن الخلف العام و الخلف الخاص في سداد تلك الديون المستحقة .**
- **الحجز الإداري : و مؤداه هو اصدار مدير الجهة الدارية أمر بتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق تطبيق الحجز التحفظي أو الحجز التنفيذي على أموال المدين لكن يشترط قبل تطبيق الحجز الإداري إخطار المدين بمبلغ الدين المستحق .**

راجع في هذا الشأن د، عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ، الصفحة من 98 إلى 103 . و رمضان جمال كمال ، المرجع السابق الصفحة 122 ، 123.

***قررت بعض تشريعات الدول الحق في الحبس كوسيلة لحماية أموال الضمان الاجتماعي بمنح الحق لهذه الأخيرة أحقية منع الإدارات العمومية المرتبطة بالخزينة العمومية من صرف أي مبالغ مالية لأصحاب العمل عندما يكونوا دائنين لتلك الإدارات إلى غاية وفائهم بالديون المستحقة اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي .**

الأصل أن يتم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف المكلف بها اختياريا لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة متى حل ميعاد استحقاقها غير أن هذا الأخير قد يتقاعس عن أداء التزامه في آجاله المحددة مما جعل المشرع ينص من خلال القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [1] ، على إجراءات خاصة بالتحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي التي تشمل التحصيل عن طريق الجدول ، عن طريق الملاحقة ،عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية ، و الاقتطاع من القروض من أجل استيفاء الديون المستحقة . إلا أنه قبل التفصيل في إجراءات التحصيل الجبري لابد من الوقوف على إجراءات التحصيل أو المساعي الودية التي تسبق عملية التحصيل الجبري .

أولا : إجراءات سير المساعي الودية لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي :

أشرنا سابقا إلى أن التزام دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي يقع على عاتق صاحب العمل و يكون السداد إما في ظرف الثلاثين يوما التي تلي كل ثلاثة أشهر أو خلال الثلاثين يوما التي تلي كل شهر حسب الحالة بالنسبة للعمال الأجراء [2]. أما بالنسبة للأشخاص غير الأجراء فيكون دفع الاشتراكات الاجتماعية مستحقا سنويا خلال الثلاثين يوما التي تلي كل سنة مدنية [3]. غير أنه في حالة تقصير المكلف بها و تجاوزه للآجال المحددة يجعل نفسه هذا الأخير في حالة نزاع اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي يترتب عليه تطبيق أحكام القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [4]. غير أن المشرع منحه فرصة لتسوية وضعيته

***اكتفى المشرع الإماراتي بفرض الغرامات المالية نظرا لثراء أصحاب العمل و ثراء الدولة من جهة ثانية حيث لا يشكل عدم السداد في الوقت المحدد مشكل مالي على الصناديق التأمينية** . راجع في هذا الشأن سليمان بدري الناصري المرجع السابق ص 291 ، 192 .

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] أنظر المادة 21 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

[3] أنظر المادة 22 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

4 القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي من خلال نص المادة 46 منه على أنه يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات المتعلقة بالتحصيل الجبري أو أي متابعة اعذار المدين و دعوته إلى تسوية وضعيته في أجل ثلاثين 30 يوما[1] .

1 **المقصود بالإعذار** : هو إجراء جوهري و ملزم تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي الدائنة بملغ الاشتراكات تطالب من خلاله صاحب العمل بتنفيذ التزامه بدفع الاشتراكات المستحقة ، و الإعذار إجراء إجباري تلتزم به هيئات الضمان الاجتماعي قبل مباشرة أي متابعة سواء بالنسبة للتحصيل الجبري أو تعلق الأمر بدعوى قضائية . و الإعذار هو بمثابة منح مهلة جديدة للمكلف بدفع الاشتراك لمراجعة حساباته و تسديد مستحقاته خلال ثلاثين 30 يوم من تاريخ اعذاره ، و تجدر الإشارة إلى أن الإعذار لا يترتب عنه غرامات التأخير في تسديد الاشتراكات و إنما تلك الغرامات تترتب من تاريخ استحقاقها متى خرق المكلف جميع المواعيد الممنوحة له لتسديد مستحقاته و ليس من تاريخ الإعذار [2]. كما أن الإعذار ما هو إلا مبدأ من المبادئ المعتمدة في قانون المالية في جباية الديون المترتبة في ذمة المكلفين بالضريبة الذي يطلق عليه تسمية الإشعار بالإخضاع و الغرض منه هو إعلام المدين بمبلغ الدين الجبائي الخاضع له و طرق الوفاء به ، و عليه انتهج المشرع الجزائري نفس الإجراء في مجال تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي [3].

2 **شروط الإعذار : يجب أن** يشتمل الإعذار على مجموعة من الشروط القانونية الجوهرية بحيث أن تخلفها يؤدي إلى بطلان الإعذار و هذا ما تضمنه نص المادة 46 الفقرة 2 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[4] و هي كآتي :

---

1 أنظر المادة 46 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] أ، شريفة تكوك ، دور الاعذار في التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، مقال منشور في مجلة العلوم القانونية و السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر ولاية الوادي ، عدد 08 جانفي 2014 ، الصفحة 121.

- راجع كذلك في هذا الشأن : أ، يوسفاوي فاطمة ، محاضرات في مقياس منازعات الضمان الاجتماعي ، جامعة الطاهري محمد بشار ، السنة الجامعية 2017/2016 ، الصفحة 28 .

3 سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ، الصفحة 147 .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

أ -**اللقب أو الاسم التجاري للمدين** : و هو تحديد صاحب العمل المدين بمبلغ الاشتراكات و تمييزه عن غيره من المكلفين و من تم تحديد العنوان بدقة لاستعماله في إجراءات التحصيل .

ب -**المبالغ المستحقة حسب طبيعتها و حسب فترة الاستحقاق** : نظرا لكون الاعذار أذات قانونية لإشعار و إلزام المدين بمبلغ الاشتراكات فلابد أن يحدد محتواه ذلك المبلغ و فترة الاستحقاق سواء السنة أو الفصل أو الشهر أو تعلق الأمر بالزيادات و غرامات التأخير .

ج **الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري** : بغرض اطلاع المدين بالاشتراكات على الإجراءات التي تعقب اعذاره بضرورة الامتثال للأحكام التشريعية و تسوية وضعيته في أفضل الآجال و إلا مع انتهاء أجل 30 يوما تباشر ضده إجراءات التحصيل الجبري و المتابعات المتاحة بما فيها الدعاوى القضائية المقررة في الأحكام العامة . هذا و قد منح المشرع أفضلية في إصدار القانون الجديد 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[1]، السالف الذكر ، أين منح المكلف مدة 30 يوم من أجل تسوية وضعيته بدل 20 يوم في ظل القانون القديم [2].

د -**الإشارة للعقوبات المترتبة عن عدم سداد مبلغ الاشتراكات** : ألزم المشرع هيئات الضمان الاجتماعي بذكر العقوبات التي ستسلط على المدين بالاشتراكات من أجل إبلاغه و إعلامه بها تحت طائلة بطلان إجرائها لاسيما المواد 7 ، 13 ،15 ، 16 ،16 مكرر ، 24 و من المادة 40 إلى 42 مكرر من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [3]، السالف الذكر .

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] المادة 57 من القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 **ملغى بموجب القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008** .

[3] القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 تبليغ الاعذار : بعد أن يستوفي الاعذار شروطه القانونية التي تعتبر من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها يبلغ الاعذار للمدين بالاشتراكات وفق طرق التبليغ المتعارف عليها عند اتخاذ أي إجراء قانوني بحيث يتم ذلك بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل استلام و إما عن طريق محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى هيئات الضمان الاجتماعي مع تحرير محضر استلام يوقعه المعني فور استلام الاعذار[1] .

فبعد استيفاء هيئات الضمان الاجتماعي للتصرف القانوني المقيد لإجراءات التحصيل الجبري يبدأ سريان آجال مباشرة التحصيل المحددة بـ 30 يوم فمتى انقضت المدة دون امتثال المدين بالاشتراكات لمحتوى الاعذار تباشر مصلحة المنازعات على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي إجراءات التحصيل الجبري ، نصت المادة 79 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [2]، السالف الذكر، على مايلي :

" **تتقادم الدعاوى و المتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بأربعة 4 سنوات . يسري هذا الأجل ابتداء من تاريخ الاستحقاق . غير أن الاعذار المنصوص عليه في المادة 46 أعلاه يسقط التقادم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ** "[3].

حيث تجدر الإشارة من خلال أحكام نص المادة إلى أن المكلف المدين باشتراكات الضمان الاجتماعي إذا أثبت أن تأخره عن تسديد مستحقاته كان بسبب القوة القاهرة يمكنه أن يقدم طعنا مسبق أمام اللجنة المحلية أو الوطنية يعترض من خلاله على غرامات التأخير و الزيادات المفروض من قبل هيئات الضمان الاجتماعي .راجع في هذا الشأن [4].

---

[1] المادة 46 الفقرة الأخيرة من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

4 أ، شريفة تكوك ، المرجع السابق ، الصفحة 128 .

ثانيا : التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي :

يقصد بالتحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي ذلك الإجراء الخاص المطبق من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدينين لتحصيل المبالغ المستحقة و يتم تحصيل المبالغ التي تدين بها هيئات الضمان الاجتماعي للمكلفين المدينين بها عبر انتهاج آليات قانونية تشمل إما التحصيل عن طريق جدول الضرائب ، أو التحصيل عن طريق الملاحقة ، أو التحصيل عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية ، و التحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض . و هو ما سنفصل فيه في عنصرنا هذا :

1 **تحصيل الاشتراكات الاجتماعية عن طريق الجدول لمصالح الضرائب** : يتم تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة بمقتضى جدول محدد للدين في شكل كشف تفصيلي للمستحقات ، تحت إشراف مصالح الضرائب . يتم إعداد هذا الجدول التفصيلي للديون المستحق من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفق نموذج محدد قانونا ، و يوقع من قبل مدير هيئة الضمان الاجتماعي تحت مسؤوليته الشخصية ، و حتى يصبح هذا الجدول نافذا فرض القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[1]، تأشيرة الوالي عليه في غضون 8 أيام من تاريخ توقيعه ، و في رأينا تعد تأشيرة الوالي بمثابة المصادقة على محتوى الجدول و تنسيق العمل الإداري بين مصالح الضمان الاجتماعي و مصالح الضرائب من أجل اعتماد هذه الأخيرة لمحتوى السند باعتبار أن الوالي يملك صفة مفوض الحكومة . أو مثل ما أشار إليه الأستاذ سماتي الطيب أن الوالي يملك صلاحيات السلطة العمومية التي تمكنه من إصدار سند تنفيذي . بحيث يرفق جدول الدين المقدم لتأشيرة الوالي بـ وثيقة التصريح الشهري أو الفصلي بالاشتراكات ، وثيقة التصريح السنوي بالأجور ، تقرير العون المراقب في حالة التصريح التلقائي ، التصريح الجزافي أو المؤقت الذي تلجأ إليه هيئة الضمان الاجتماعي عند عدم التصريح ، الاعذار الموجه للمكلف المدين مع وصل الاستلام [2]. ويتم اعتماد هذا الإجراء من قبل هيئات الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على ديونها بشكل أسرع كون مصالح

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة، الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

2 سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل، المرجع السابق،الصفحة 159 ، 160 .

الضرائب هي مرفق عمومي ذو اختصاص قانوني لتحصيل المستحقات على وجه السرعة .حيث تنص المادة 49 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي[1]، أن الجدول هو سند معجل النفاذ لا توقفه جميع طرق الطعن . و يتم تبليغ جدول الدين المؤشر وفق الأحكام المقررة في قانون الإجراءات الجبائية وتنفيذه من قبل مصالح الضرائب المختصة إقليميا .

تنص المادة 50 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات المذكور أعلاه على أنه يمكن أن يكون جدول الدين محل طعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ و عليه يكون المشرع قد حفظ حق المكلف المدين في اللجوء إلى القضاء للطعن في السند التنفيذي المتضمن جدول الدين خلال 30 يوما من تاريخ تبليغه من طرف مصالح الضرائب .

2 -**التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الملاحقة :** يقصد بإجراء الملاحقة متابعة المكلف المدين باشتراكات الضمان الاجتماعي نظرا لتقاعسه و تهربه من أداء التزامه قصد جبايتها قهرا [2]. و ذلك عن طريق إعداد استمارة تعدها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي وفق نموذج محدد قانونا تحمل البيانات الضرورية لتحديد هوية المكلف المعني بتسديد الديون المستحقة التي تشمل مبالغ الاشتراكات للفترات غير المسددة و الزيادات و غرامات التأخير و يتم توقيع هذه الاستمارة من قبل مدير وكالة هيئات الضمان الاجتماعية المعنية و تحت مسؤوليته الشخصية. و على خلاف إجراء التحصيل عن طريق الجدول الذي يتطلب تأشيرة الوالي على الجدول لتصبح له صيغة تنفيذية ، فإن في إجراء الملاحقة يتم تأشير استمارة الدين من قبل رئيس المحكمة الذي يوجد في دائرة اختصاصها إقامة المدين في غضون 10 أيام ، و في رأينا هذا الإجراء أقرب للصواب من حيث تنفيذ الإجراءات الاستعجالية و منح الصيغة التنفيذية للسند فرئيس المحكمة هو قاضي الأمور المستعجلة و تديله للسند بتأشيرته يمنح الإجراء الصبغة القضائية التنفيذية مثله مثل الأمر على ذيل العريضة . و يشير الأستاذ سماتي الطيب في هذا الشأن إلى أنه في كثير من الأحيان يمتنع

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

2 سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ،الصفحة 177.

القضاة عن تأشير الملاحقة باعتبار أن تصريحات أصحاب العمل في نظرهم لا تعتبر اعتراف بالدين و بالتالي لا يوجد سند قانوني ، فتحجج القضاة بذلك ليس في محله مادام المشرع نص على حكم صريح في قوانين الضمان الاجتماعي أن التزام المكلف باشتراكات الضمان الاجتماعي يعتمد أساسا على التصريح لدى فإن رفض القضاة التأشيرة بهذه الحجة يعد خرقا للقانون ، فالقضاء يجب أن يكون عونا و سندا في تفعيل إجراءات التحصيل الجبري ذلك أن أرباب العمل في كثير من الأحيان يتملصون [1].

تبلغ استمارة الدين للمكلف المدين إما بواسطة عون مراقبة معتمد مقابل وصل استلام و في هذا الصدد من حيث اقتصار اعتماد تبليغ الملاحقة من قبل أعوان المراقبة في حد ذاته يشكل عائقا بسبب العدد الضئيل لأعوان المراقبة المعتمدين [2] أو عن طريق محضر قضائي بنفس الوجه الذي سبق الإشارة إليه . كما تنص المادة 54 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي :

" **تنفذ الملاحقة وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري** " [3] . و عليه يطبق على الملاحقة إجراءات التنفيذ الجبري الأحكام الواردة في المواد 600 و ما يليها من القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية [4] . تكون الملاحقة معجلة النفاذ بالرغم من كل طرق الطعن ، كما يمكن أن تكون محل طعن أمام الجهات القضائية التي أشرت عليها أي أمام المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها عنوان المكلف المدين بالاشتراكات في أجل 30 يوم يبدأ حسابه من تاريخ استلام التبليغ.

3 -التحصيل الجبري عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية : تعتبر المعارضة على الحسابات إجراء تحفظي مفاده تجميد الأموال المنقولة للمدين بالاشتراكات

---

[1] سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل ، المرجع السابق ، الصفحة 187 ، 188 ،189 .

2 عويسات تكليت ، طرق التحصيل الجبري و المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء ، مذكرة ماجستير في القانون ، جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق بن عكنون ، السنة الجامعية 2010/2009 ، الصفحة 30 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

4 القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية عدد 21 لسنة 2008 .

الاجتماعية لدى المؤسسات المالية في حدود المبالغ المستحقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي و منعه من تهريبها أو التصرف فيها أو بمعنى آخر حسب القواعد العامة فهي حجز ما للمدين لدى الغير من أموال منقولة . فالأصل أنه لا يمكن أن تتم المعارضة إلا بإذن من القضاء إلا أن المشرع منح هيئات الضمان الاجتماعي استثناء بنص القانون بإمكانية ممارسة المعارضة على الحسابات البريدية و البنكية . تبلغ المعارضة على الحساب إلى المؤسسة المالية برسالة موصى عليها مع وصل استلام لتصبح هذه الأخيرة مسؤولية مدنيا و جزائيا على حفظ الأموال المراد تجميدها و تنفيذ المعارضة في غضون 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام السند التنفيذي ، و في حالة عدم توفر هيئة الضمان الاجتماعي على سند تنفيذي لابد من مباشرتها لإجراءات تثبيت المعارضة أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 15 يوما من تاريخ تبليغ المعارضة على الحسابات [1].

كما تنص المادة 61 من القانون 08-08 المذكور أعلاه على أنه يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي [2]، ممارسة إجراء التحصيل الجبري عن طريق المعارضة على ما للمدين لدى الغير من أموال نقدية و منقولة من دون المؤسسات المالية مما يعد توسيع لسلطات هيئات الضمان الاجتماعي في تتبع أموال الاشتراكات الاجتماعية في أي يد كانت و تحصيل مبالغها [3].

4 -**التحصيل الجبري عن طريق الاقتطاع من القروض** : إضافة إلى آلية المعارضة على الحسابات البريدية و البنكية للمؤسسات المالية التي منحها المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي في تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع المؤسسات المالية، أضاف طريقة ثانية ألزم من خلالها البنوك و المؤسسات المالية تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائية أن تطالب المكلفين الذين يطلبون قروضا تقديم شهادة استيفاء اشتراكات الضمان الاجتماعي مسلمة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المختصة بحيث تحتوي على بيان للمبالغ

1 أنظر المادة 60 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

3 أنظر المادة 61 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

المستحقة الوفاء . فتلتزم الهيئة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة للضمان الاجتماعي و دفعها لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة [1] .

المطلب الثاني : آليات التسوية الداخلية للمنازعات العامة :

من أجل فض المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي عمل المشرع الجزائري على بسط آليات قانونية تعمل كجهات طعن مسبق في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي محل الخلاف سواء ترتب الخلاف على علاقتها بالمؤمن لهم اجتماعيا أو علاقتها بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، حيث اعتمد المشرع هذه الآليات من أجل توفير الوقت و عناء اللجوء إلى المحاكم و ضمان حقوق المؤمن لهم اجتماعيا في استحقاق الأداءات مراعاة لحالتهم الصحية و من ناحية أخرى وفرت التسوية الداخلية للمنازعات العامة سلبية كثرة الملفات المطروحة أمام القضاء التي في غالب الأحيان تؤجل الفصل فيها دون مراعاة لنوعية الفصل من خلال تطبيق النصوص الصحيحة لقوانين الضمان الاجتماعي ، و عليه سنتناول في الفرع الأول الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى الطعن المسبق أمام اللجنة الوطني المؤهلة .

الفرع الأول : الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية المؤهلة :

سعيا من المشرع الجزائري إلى تحقيق الحماية اللازمة للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه و ضمانا لحقوقهم التأمينية التي تحفظ استقراره الاجتماعي وضع آليات قانونية تسهل إجراءات الحصول على الأداءات في حالة نشوب نزاع بينه و بين هيئات الضمان الاجتماعي و ذلك باللجوء إلى التسوية الداخلية كأول درجة على غرار النظام المتبع في منازعات العمل تفاديا للجوء إلى القضاء إلا استثناء [2] و مؤدى التسوية الداخلية هي محاولة الوصول إلى حل ودي بين طرفي النزاع في إطاره الإداري دون تدخل من جهة خارجية و لهذا الغرض تم إنشاء جهة تظلم محلية مختصة بموجب المادة 05 الفقرة 01 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، السالف الذكر بنصها :

---

1 أنظر المادة 63 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

2 بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، سنة 2004، دار هومة للطباعة و النشر ، الصفحة 15 .

" **يرفع الطعن المسبق : - ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ...**" [1] . حيث يعتبر نظام الطعن المسبق كآلية مستحدثة في مجال طرق الطعن و إجراء إجباري يهدف إلى تسيير و توجيه النزاع قبل اللجوء إلى القضاء لما في ذلك من ضمانات لاستقرار الحقوق و المعاملات داخل المجتمع و يساهم في سرعة و مرونة تسوية الخلافات خاصة في مجال الضمان الاجتماعي الذي يسعى لتحقيق الحماية الاجتماعية .حيث تختص اللجنة المحلية في الطعون المرفوعة من المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي التي لم تصدر في صالحهم بتقرير الاستفادة من الأداءات و امتيازات الضمان الاجتماعي و على خلاف ما ذهب إليه المشرع التونسي الذي تبنى منطق المنازعة باللجوء إلى جهة مستقلة عن هيئات الضمان الاجتماعي درءً لتغليب مصلحة الإدارة على مصلحة المؤمن له و تجسيدا لمعاني النزاهة في اللجوء إلى القضاء المختص في مجال الضمان الاجتماعي مباشرة غير أن هذا الأخير قبل النظر في موضوع الدعوى يلزمه القانون بعقد جلسة صلح أين يحضر المدعي الجلسة و ممثل جهات الضمان الاجتماعي و تضمن جلسة الصلح في محضر يمضى من قبل القاضي المختص في منازعات الضمان الاجتماعي و الأطراف و لا يحال للحكم إلا أجزاء الدعوى المتنازع في صحتها دون تلك التي هي محل إقرار في المحضر [2].

أما موقف المشرع الجزائري من إجراء الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية للفصل في المنازعة العامة هو ما نصت عليه المادة 04 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر بنصها " **ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق ،قبل أي طعن أمام الجهات القضائية** " [3] فمن خلال النص أكد المشرع الجزائري في قانون منازعات الضمان الاجتماعي الجديد على إلزامية اللجوء إلى الطعن المسبق قبل اللجوء إلى القضاء ،و هو كذلك ما كرسه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 06 من القانون

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل و الضمان الاجتماعي تشريعا و فقها و قضاء ، الطبعة الثانية 2009 ، دار اسهامات في أدبيات المؤسسة تونس ، الصفحة 290 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 / 02/ 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي القديم الملغى [1] ، بمقتضى أحكام المادة 90 من القانون 08-08 السالف الذكر [2]، حيث يعتبر الطعن المسبق إجراء شكلي سواء من حيث تدرجه من حيث الطعن المسبق كدرجة أولى و ثانية كون التسوية الداخلية تتم ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ثم كدرجة ثانية أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية ، و هو بدوره قيد شكلي أمام القضاء يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلا و هو ما تضمنته العديد من قرارات المحكمة العليا في القضايا المرفوعة في مجال منازعات الضمان الاجتماعي نذكر منها القرار رقم 186766 المؤرخ في 1999/01/09 في قضية (ق.ح) ضد (م.ص.و.ت) جاء فيه " **... حيث أن النزاع القائم بين الأطراف ينصب على تاريخ بداية تسديد معاش التقاعد . حيث أنه يدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي ...حيث يتعين ملاحظة أن المحكمة الفاصلة في المادة الاجتماعية لا يمكن أن يطرح النزاع أمامها إلا في الشهر الموالي لتبليغ قرار اللجنة أو إذا هذه الأخيرة لم تصدر قرارها في أجل ثلاثة أشهر ابتداء من استلام العريضة و أنه بهذا يستخلص مما سبق ذكره أن المدعي برفعه النزاع مباشرة أمام المحاكم تكون دعواه سابقة لأوانها و أن قضاة الموضوع خرقوا المقتضيات القانونية السالفة الذكر و أنه نتيجة لذلك فإن القرار محل الطعن يجب أن ينقضي ...**"[3] .

و كذلك ما تضمنه قرار المحكمة العليا الفاصل في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (ف.ع) التي جاء في حيثياتها " **حيث أنه ترفع الاعتراضات التي تتعلق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجان الطعن قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة و مادام القانون بصريح تعبير النص قد اقتضى ضرورة القيام بإجراء سابق لرفع الدعوى القضائية ذلك ما يجعلها**

---

1 المادة 06 من القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 الملغى "**ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعة العامة إلى لجنة الطعن الأولى التي تؤسس ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي و ذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة**"

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

3 قرار المحكمة العليا رقم 186766 المؤرخ في 1999/11/09 في قضية (ق.ح) ضد (ص.و.ت) المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2000 ، الصفحة 113.

من الشكليات التي لا يسع المطعون ضدهم مخالفتها تحت طائلة فساد الإجراءات ..."[1] . فما يمكن الوقوف عليه و استخلاصه مما سبق هو أن اللجوء إلى الطعن المسبق سواء أمام اللجنة المحلية ابتداء ثم الاستئناف الطعن أمام اللجنة الوطنية أو ضمن اختصاص اللجان في القضايا التي تفصل فيها ابتدائيا و نهائيا يعتبر إجراء وجوبي لا غنى عنه قبل اللجوء للطعن أمام القضاء .

حيث أنه في جميع الحالات تهدف إجراءات الطعن المسبق إلى الاقتصاد في المنازعات المطروحة أمام القضاء من جهة و المساهمة في منح التسهيلات الضرورية لاستفادة المؤمن له اجتماعيا من خدمات الضمان الاجتماعي خاصة و أن الظرف الذي يلجئ فيه للمطالبة بخدمات الضمان الاجتماعي في حالة المرض أو العجز أو حوادث العمل و الأمراض المهنية لا يحتمل التأخير و لذلك جعلت مرحلة الطعن المسبق كإجراء إلزامي [2]. و عليه سنتطرق فيما يلي إلى تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق ثم التطرق لإجراءات سير اللجنة المحلية للطعن المسبق.

البند الأول : تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق :

انطلاقا من مبدأ توحيد العمل بأنظمة الضمان الاجتماعي في الجزائر الذي كان ثمرة مجهدات و إصلاحات جبارة لقطاع العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي أين وطن توحيد نظام الحماية الاجتماعية ضد المرض و الأمومة و العجز و حوادث العمل و الأمراض المهنية وفق قوانين الضمان الاجتماعي التي شملت تغطية جميع أطياف و شرائح العمل سواء الأجراء أو غير الأجراء كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في توحيد نظام المنازعات ضمن أحكام القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [3]، السالف الذكر ، حيث صار المرجع الذي يحتكم إليه المستفيدون من خدمات هيئات الضمان الاجتماعي أين ميز المشرع هذا النوع من المنازعات عن غيرها بضرورة اللجوء إلى الطعن المسبق أو التسوية الداخلية للنزاع ، قبل التوجه

1 قرار المحكمة العليا رقم 306240 المؤرخ في 2005/10/05 ، في قضية (ص.و.ت.إ) ضد (ف.ع) نشرة القضاة العدد 62 لسنة 2008 ، الصفحة 376.

2 **ذهب المشرع التونسي إلى اعتبار مرحلة الصلح كإجراء وجوبي على قاضي الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى النظر في موضوع الدعوى تحت طائلة تعريض حكمه للنقد بسبب الاخلال بإجراء جوهري** . محمد الهادي بن عبد الله ، المرجع السابق ،الصفحة 291 .

3 القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

للطعن أمام القضاء و يتم هذا الطعن كمرحلة أولى أمام لجان محلية حددت المادة 06 من القانون السالف الذكر تشكيلتها بنصها:

" **تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من :**

- **ممثل عن العمال الأجراء ،**
- **ممثل عن المستخدمين ،**
- **ممثل عن هيئات الضمان الاجتماعي ،**
- **طبيب يحدد عدد أعضاء هذه اللجان و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم "**[1] .

فمن خلال نص المادة يظهر جليا أن اللجنة المحلية للطعن المسبق تتشكل من أربعة أعضاء 04 حيث تشتمل على ممثل عن العمال الأجراء ، و ممثل عن المستخدمين و ممثل عن هيئات الضمان الاجتماعي و طبيب غير انه ما يمكن ملاحظته على التشكيلة على أنها متوازنة من حيث التمثيل مما يجعل قراراتها تداولية تحمل وجهات نظر مختلفة بمعنى أنها صادرة بعد نقاش تشاوري و تبادل للآراء ضمن مجال اختصاصها القانوني فعلى خلاف التشكيلة التي تضمنها القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم بالقانون 99-10 المؤرخ في 11نوفمبر1999 [2] (ملغى). الذي أفصح عن تشكيلة تظم زيادة عن الممثلين للعمال الأجراء و أصحاب العمل ممثل عن الإدارة يتم اقتراحه من قبل الوالي إلا أنه قد طرح التساؤل حول دور هذا الأخير

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] المادة 09 من القانون 99-10 المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1999 يعدل و يتمم القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة 1999 الملغى بنصها " **تنشأ في كل ولاية لجنة طعن مسبق تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم و أصحاب العمل على اثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي . تتكون هذه اللجنة من :**

- **ثلاثة 03 ممثلين عن العمال ،**
- **ثلاثة 03 ممثلين عن أصحاب العمل ،**
- **ممثل واحد 01 عن الادارة ..."**

كعضو في اللجنة و مدى فعاليته حيث لم يعدوا أن يكون مجرد منصب شكلي يكمل النصاب الأمر الذي دفع بالمشرع لإلغائه [1] ، و تعويضه بعنصرين إضافيان هما ممثل هيئات الضمان الاجتماعي الذي يكون له دور الدفاع عن قرار هيئات الضمان الاجتماعي باعتباره الجهة التي قامت بدراسة الملف و الفصل فيه و منصب الطبيب نظرا لكون أغلب الملفات المطروحة على لجة الطعن المسبق تتعلق العينية عن المرض و الأمومة أو حوادث العمل و الأمراض المهنية فالطبيب هو الشخص المؤهل لإبداء رأيه حول المنازعات المرتبطة بمجال اختصاصه من أجل تصويب قرار اللجنة ، و بالرجوع إلى الفقرة الأخيرة من نص المادة نجدها تحيلنا للتفصيل في أكر فيما يتعلق بعدد أعضاء اللجنة أو اللجان و تنظيمها و سيرها إلى صدور التنظيم و هو ما كان موضوع المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد لعدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها [2]، و من خلال ذلك يتم تحديد أعضاء اللجنة المحلية الولائية أو الجهوية للطعن المسبق حسب نوع الاختصاص الذي تشرف على تسيير خدماته صناديق الضمان الاجتماعي و هي كما يلي :

أولا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء :

- ممثلان 02 عن العمال الأجراء ، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تابعين للوكالة الولائية المعنية أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

[1] سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 76 .

[2] مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

- طبيب 01 تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء للوكالة الولائية المعنية يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء [1].

ثانيا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء :

- ممثلان 02 عن العمال الأجراء ، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن مستخدمي القطاع الخاص، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ممثلان 02 عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تابعين للوكالة الجهوية المعنية أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء .
- طبيب 01 تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء للوكالة الجهوية المعنية يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء [2].

ثالثا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتقاعد :

- ممثلان 02 عن العمال الأجراء ، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

---

[1] المادة 02 مطة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

[2] المادة 02 مطة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

- ممثلان 02 عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد .
- طبيب 01 يمارس على مستوى الولاية مدير الصحة و السكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب [1].

رابعا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

- ممثلان 02 عن العمال الأجراء ، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .
- ممثلان 02 عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تابعين للوكالة الولائية المعنية أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .
- طبيب 01 يمارس على مستوى الولاية مدير الصحة و السكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب [2].

يتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة لعهدة تدوم 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و في حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء لسبب يحول دون ممارسته لمهامه يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها و يزاول العضو المستخلف مهامه ضمن اللجنة للمدة المتبقية من العهدة [3]، كما أنه لا يمكن تعيين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق

[1] المادة 02 مطة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

[2] المادة 02 مطة 04 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

[3] المادة 04 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، و بعد تنصيب اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة يقوم أعضائها بانتخاب رئيسا من بين الأعضاء [1]، و يتولى أمانة اللجنة هيئة الضمان الاجتماعي المنشأ لديها [2].

بعد تحديد تشكيلة لجان الطعن حسب اختصاص كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي يتضح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري قد أغفل النص و تحديد تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبقة المختصة في الفصل في الطعون المتعلقة بالمنازعات الناجمة عن تطبيق أحكام قانون التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري خاصة و أن الأمر 97-01 المؤرخ في 11 يناير 1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الشغال العمومية و الري و يحدد شروط منحه و كيفياته تنص من خلال مادته 15 على أنه تخضع النزاعات و الطعون الناتجة عن تطبيق أحكام هذا الأمر للقواعد المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي [3]و بالرجوع إلى نص المادة 06 من القانون 08-08 السالفان الذكر[4]، نجده عاما بلفظه تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية للطعن المسبق ، فبالتالي من باب أولى أن ينفرد الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الشغال العمومية و الري (كاكوبات) بلجنة طعن محلية و وطنية للطعن المسبق للفصل في المنازعات الناجمة عن تطبيق أحكامه القانونية و التنظيمية ، و عليه يطرح التساؤل حول مصير المنازعات في هذا المجال من مجالات الضمان الاجتماعي التي تشترط فيه الأحكام القانونية ضرورة اللجوء إلى الطعن المسبق كإجراء شكلي جوهري ؟

---

[1] المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

[2] المادة 08 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

3 الأمر 97-01 المؤرخ في 11 يناير 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري و يحدد شروط منحه و كيفياته ، الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ 12 يناير 1997 .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

البند الثاني : إجراءات سير أشغال اللجنة المحلية للطعن المسبق :

ترفع الطعون ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة وفق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع و في جميع الحالات يجب أن يكون الطعن مكتوبا و أن يتضمن أسباب الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي و ذلك خلال خمسة عشر 15 يوم الموالية لتاريخ استلام المؤمن له اجتماعيا أو صاحب العمل تبليغ القرار محل الاعتراض ، و تجدر الإشارة في هذا المقام إلى عدم معرفة الباعث الذي قصده المشرع الجزائري من خلال تقليص آجال الطعن التي جاء بها القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [1]، حيث في ظل القانون القديم رقم 83-15 الملغى السالف الذكر [2] ، كانت ترفع الطعون في غضون الشهرين 02 المواليان لتاريخ تبليغ القرار محل الطعن بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا و شهر واحد 01 بالنسبة للمستخدمين [3]، حيث يرى الأستاذ سماتي الطيب أن هذا التقليص في الآجال مؤداه هو تبسيط و تسهيل الإجراءات لأطراف النزاع [4]، إلا أنه في نظرنا أن مدة شهرين 02 و أو شهر 01 هي أكثر نفعا للمؤمن له اجتماعيا و لأرباب العمل في إعداد عناصر الطعن في قرار هيئات الضمان الاجتماعي التي تعتبر صاحبة الاختصاص خاصة و أن أغلبية الطعون ذات طابع تقني لا يفقها إلا المختصون في مجال الصحة .

تباشر اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة مهامها في الفصل في الطعون المرفوعة أمامها من خلال اجتماعات دورية يتم توزيعها بمعدل دورة عادية كل خمسة عشر 15 يوم بناء على استدعاء يوجهه الرئيس للأعضاء و يمكن للجنة أن تجتمع في دورات غير عادية بطلب من رئيسها أو من نصف ½ أعضائها و لا تصح اجتماعيات اللجنة المحلية للطعن المسبق إلا بحضور

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 الملغى

[3] القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسمة 1983 الملغى بموجب القانون 08-08 السالف الذكر .

[4] سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، الصفحة 88 .

أغلبية الأعضاء و الأغلبية حسب تشكيلة اللجنة هي حضور ثلاثة أعضاء فقط و في حالة عدم اكتمال النصاب يتم عقد اجتماع ثان في أجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام و تصح مداولاتها حينئذ مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين .

تبت اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة في الطعون المرفوعة أمامها بقرار يتخذ عن طريق التصويت أين يشترط فيه أن يظم الأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء و في حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ،و لقد أكد المشرع الجزائري من خلال نص المادة 06 الفقرة 02 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [1]، السالف الذكر ، على ضرورة أن تكون قرارات اللجنة مسببة و تحمل التبرير القانوني و التنظيمي الذي استندت إليه في اتخاذ قرار الفصل في الطعن المرفوع أمامها [2] هذا و يلتزم زيادة على ذلك أعضاء اللجنة بالحفاظ على السر المهني في أداء مهامها و هو ما يتطلبه واجب الحياد و النزاهة للإشراف على الفصل في الطعون المرفوعة من قبل المؤمن لهم اجتماعيا للمطالبة بحقوقهم التأمينية ، هذا و تفرغ قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة ضمن محاضر تختتم بها أشغال كل دورة يتم توقيع هذه المحاضر من قبل الرئيس و أعضاء اللجنة و تدون في سجل يرقم و يؤشر عليه من طرف الرئيس [3].

تبلغ قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة للمؤمن لهم اجتماعيا و للمكلفين بواسطة أمانة اللجنة المتمثلة في هيئة الضمان الاجتماعي برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بواسطة محضر استلام في أجل عشرة

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

3 المادة 06 من المرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

10 أيام اعتبارا من تاريخ قرار اللجنة كما تبلغ نسخة من قرار اللجنة إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس الآجال [1].

بالإضافة إلى ما سبق تجدر الإشارة إلى نص المادة 11 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الملغى [2]، و التي نصت على أن في حالة تقديم الطعون ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى غاية البت في الطعن و استثناء لا يوقف الطعن التنفيذ في الحالات التي يتعلق فيها قرار هيئة الضمان الاجتماعي بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي [3] و بالرجوع إلى نص المادة 80 الفقرة 01 من القانون الجديد 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نجدها تنص على " **لا يكون للطعون المقدمة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أثر موقف** ..."[4]. فمن خلال استقرائنا لنص المادة نجده جاء عاما حيث يمس جميع أنواع المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الأمر الذي يجعل منه يمس بحقوق المؤمن لهم اجتماعيا [5]و مراكزهم القانونية من حيث حرمانهم من الاستفادة من الأداءات في وقتها المحدد و لو صدر الطعن بعد ذلك لصالحهم و لعلى ذلك هو أحد مبررات تقليص المشرع الجزائري لمدة الطعن إلى خمسة عشر 15 يوم من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه .

1 المادة 09 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .و المادة 07 من مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

[2] القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسمة 1983 الملغى بموجب القانون 08-08 السالف الذكر .

[3] القانون 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسمة 1983 الملغى بموجب القانون 08-08 السالف الذكر .

[44] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

5 د. خليفي عبد الرحمان ، نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر، المرجع السابق ، الصفحة 170 . أ. يسفاوي فاطمة ، المرجع السابق ، الصفحة 13 .

الفرع الثاني : الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية :

كما سبق و أشرنا إلى أن الطعن المسبق هو إجراء وجوبي يلزم المؤمن له اجتماعيا أو المستخدم باتخاذه قبل اللجوء إلى الطعن أمام القضاء حيث أن المشرع جعل من التسوية الداخلية أو الطعن المسبق من اجل فض النزاع ضمن أطره الودية كحل بديل عن اللجوء إلى القضاء . و عملا على تفعيل دور لجان الطعن و غربلة القضايا المتنازع فيها لأقصى حد جعله المشرع الطعن المسبق يتم على درجتين من خلال ما قرره نص المادة 05 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بنصها:

" **يرفع الطعن المسبق :**

- **ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ،**
- **أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن** " [1].

فمن خلال النص يتضح بأن الطعن المسبق في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي يتم على درجتين حيث يقوم الطاعن برفع اعتراضه على قرار الهيئة كأول درجة أمام اللجنة الحلية للطعن خلال الخمسة عشر 15 يوم الموالية لتاريخ استلام القرار و في حالة عدم اقتناعه بقرار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق يمكنه تقديم طعنه في القرار أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة كدرجة ثانية . كما أضاف نص المادة 10 من القانون 08-08 السالف الذكر أنه يتم إنشاء لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق توافق التخصصات التي ينفرد بها كل صندوق و الذي تتولى بدورها النظر في المنازعات المطروحة أمامه لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق وفق الأشكال التي سبق وفصلنا فيها فنفس الأمر ينطبق على اللجان الوطنية للطعن المسبق التي تتضمنها كل هيئة وطنية للضمان الاجتماعي بعنوان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء ، الصندوق الوطني للتقاعد ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

الجوية لعمال قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري ، حيث تتولى هذه اللجان الوطنية البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق حيث نصت المادة 10 الفقرة 02 على من القانون 08-08 على " ... **تحدد تشكيلة هذه اللجنة و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم** ." [1]،و عليه أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها [2].

البند الأول : تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق :

نصت المادة 10 الفقرة 01 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [3]، على أنه يتم إنشاء على مستوى كل هيئة وطنية للضمان الاجتماعي بعنوان مختلف مجالات اختصاص هيئات الضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ،و تحدد تشكيلتها و صلاحياتها عن طريق التنظيم و فعلا أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها [4]، الذي على أساسه يتم ضبط تشكيلة كل لجنة وطنية للطعن المسبق المؤهلة ضمن مجال اختصاصها[5]، و تشمل تشكيلة هذه اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة على :

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[4] المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

5 قرار مؤرخ في 22 مارس سنة 2018 يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة ضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الجريدة الرسمية عدد 41 لـ 11 يوليو سنة 2018 .

- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي يقترحهم رئيس مجلس الإدارة ،
- ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة [1].

يعين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لعهدة مدتها ثلاثة 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و في حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء اللجان الوطنية للطعن يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها التي تم بها التعيين .

حيث تضع هيئات الضمان الاجتماعي تحت تصرف كل لجنة طعن مسبق مؤهلة مقر لها مجهز بجميع الوسائل الضرورية التي تضمن حسن سير أعمال اللجنة و تتولى مهمة أمانة كل للجنة هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة ضمنها هذا و تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمنح التعويضات المقررة لأعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لقاء المجهدات التي يبدلونها في الفصل في القضايا المطروحة علها ، حيث يحدد مبلغ 100 دج للملف الذي تم معالجته دون أن يتجاوز المبلغ الإجمالي 2000 دج للجلسة ، كما تنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي " **لا يمكن تعيين أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي** " [2]. فمن خلال المادة يتضح أن العضوية في إحدى اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة بعنوان إحدى تخصصات صناديق الضمان الاجتماعي ينتفي مع العضوية في اللجان الأخرى و هو الأمر الذي يجعل المشرع يضمن حسن سير عمل اللجان و تفادي تراكم الملفات المطروحة للفصل فيها من جهة و ضمان النوعية في اتخاذ قرار الفصل نظرا للعناية التي سيحظى بها الملف قيد المعالجة . هذا بالإضافة لمنح اللجان صلاحية إعداد نظامها الداخلي الذي يضبط و يحدد قواعد تنظيمها و سيرها بالإضافة إلى إلزام الأعضاء بالالتزام بالسر المهني .

---

1 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

تجتمع اللجنة الوطنية للطعن المسبق في دورة عادية مرة كل خمسة عشر يوما باستدعاء من رئيسها حيث تصح اجتماعاتها بحضور أغلبية الأعضاء و في حالة عدم اكتمال النصاب تصح الاجتماعات مهما كان عدد الحاضرين متى تم توجيه استدعاء ثان خلال خمسة عشر 15 يوم و لم يكتمل النصاب ، و يمكنها أن تعقد دورات غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي 3/2 من أعضائها متى اقتضت الضرورة ذلك . هذا و يلزم رؤساء اللجان الوطنية بإرسال تقرير سنوي عن نشاطاتهم إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .

البند الثاني : إجراءات سير اللجنة الوطنية للطعن المسبق :

كما سبق و أشرنا فان مجال اختصاص اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة يتلخص معالجة الطعون و الاعتراضات المرفوعة من قبل المؤمن لهم اجتماعيا أو أرباب العمل ضد القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة كدرجة ثانية و هو ما أكدت عليه المادة 11 الفقرة الأولى من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر بنصها " **تبت اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق ...**" [1]. و هذا يعتبر الدور الرئيسي الذي منحها المشرع من خلاله الولاية العامة في الاختصاص في الفصل في جميع الطعون المرفوعة ضد القرارات التي تصدرها اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق أين تأخذ اللجان الوطنية وصف جهة الاستئناف ، غير أن المشرع لم يحصر مجال عمل اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في هذا المجال فحسب بل ترفع كذلك الاعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيها بصفة ابتدائية و نهائية متى كان مبلغها يساوي أو يفوق مليون دينار جزائري 1.000.000.00 دج أين تفصل اللجان الوطنية في القضايا المتضمن استحقاقات مالية كأول و آخر درجة للطعن المسبق متى توفر شرط المبلغ [2].

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] المادة 12 الفقرة 01 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .و المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر

تخطر اللجنة الوطنية للطعن المسبق بالطعون المرفوعة أمامها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع خلال خمسة عشرة يوما 15 من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته هذا بالنسبة لاستئناف قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق أما الطعون و الاعتراضات التي ترفع أمام اللجنة الوطنية كجهة فصل ابتدائية و نهائية المتعلقة بالزيادات و غرامات التأخير فترفع بنفس الأشكال في غضون خمسة عشر يوم 15 من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه ، كما يشترط أن يكون الطعن محرر بصورة مكتوبة و يذكر ضمنه أسباب الاعتراض على القرار المطعون فيه و ذلك تحت طائلة عدم قبول الطعن [1].

تبت اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في الطعون المرفوعة أمامها في أجل ثلاثين يوما 30 ابتداء من تاريخ استلام عريضة الطعن [2] ، و تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية البسيطة من أصوات الحاضرين و في حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ، تحرر قرارات اللجنة ضمن محضر اجتماع يوقع من طرف الرئيس و تدون في سجل خاص يرقمه و يؤشر عليه الرئيس [3]، تبلغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة إلى المؤمن له اجتماعيا و المكلفين عن طريق أمانة اللجنة بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق أعوان المراقبة لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالقرار مع تحرير محضر استلام من قبل العون و ذلك في غضون 10 أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة [4]، بالإضافة لذلك فقد ألزم المشرع اللجنة

2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

[1] المادة 13 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 المادة 11 الفقرة 02 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[3] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

[4] المادة 14 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 . و المادة 07 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008

الوطنية للطعن المسبق المؤهلة من خلال نص المادة 07 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر بتبليغ نسخة من قرار الفصل في ملف القضية إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس آجال التبليغ التي سبق الإشارة إليها [1] .

المبحث الثاني : التسوية القضائية للمنازعات العامة :

يذهب أغلب شراح قانون الضمان الاجتماعي الجزائري إلى الجزم بأن التسوية الودية أو الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي الأصل في حل النزاعات القائمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم اجتماعيا أو أرباب العمل [2]، نظرا لما تتضمنه من مزايا تخدم مصلحة الطرف الضعيف في النزاع أساسا و هو المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه و ذلك نظرا لما يتضمنه من تسهيل للحصول على الأداءات و الدقة و الفعالية في الفصل في الخلافات وفق الضوابط القانونية التي وضعتها أحكام قانون الضمان الاجتماعي ، إلا أنه انطلاقا من مبدأ حرية اللجوء إلى القضاء من أجل رد المظالم و استرداد الحقوق الأساسية للمجتمع المستمدة من النظام القانوني الجاري به العمل عمل المشرع على منح المؤمن له اجتماعيا الحق في اللجوء إلى القضاء و تقديم الادعاءات و المزاعم من أجل الحصول على حكم يفصل في النزاع القائم بينه و بين هيئات الضمان الاجتماعي حيث تنص المادة 15 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر " **تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة ...**" **كما تنص المادة 16 من القانون السالف الذكر على أنه** " **تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين**

يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

[1] المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .

2 سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، المرجع السابق ،الصفحة 116 .و بن صاري يسين ، المرجع السابق ، الصفحة 29 . و حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، سنة 2012 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر ،الصفحة 189.

المؤسسات و الإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة و بين هيئات الضمان الاجتماعي"[1].
مما يظهر بشكل جلي أن حق طرح المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أمام القضاء المختص هو حق مضمون بموجب نص المادة أعلاه إعمالا لنص المادة 164 من الدستور التي تضمن الحق في التقاضي [2] ، و عليه سندرس في مبحثنا هذا اختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي (مطلب أول) ثم اختصاص الجهات القضائية العامة في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : اختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي آخر الوسائل التي يمكن أن يلجئ إليها المؤمن له اجتماعيا لاسترجاع حقوقه كون أن التسوية الداخلية قد باءت مساعيها بالفشل فلذلك تعتبر التسوية القضائية ضمانا إضافيا للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه حيث نص عليها المشرع من خلال القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[3]، و حددت قواعدها الإجرائية أحكام القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي يقضي بأن منازعات الضمان الاجتماعي تختص بها هيئات قضائية مختصة نوعيا و إقليميا في الفصل في قضايا الضمان الاجتماعي المعروضة أمامها و عليه سنعالج في مطلبنا هذا من خلال فرعين نتناول في الأول مجال اختصاص القاضي الاجتماعي في النظر في قضايا الضمان الاجتماعي و الفرع الثاني نتناول فيه شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي .

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

الفرع الأول : اختصاص القاضي الاجتماعي في قضايا الضمان الاجتماعي:

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها مجال الضمان الاجتماعي لما يتوفر عليه من خصوصيات كونه مرتبط بالمصلحة العامة التي مؤداها هو تحقيق الحماية الاجتماعية و تسيير موارده و امتيازاته كلف به مرفق عمومي ذو طابع خاص يتمتع بمقتضيات السلطة العامة و الذي لا يقل أهمية عن القسم الثاني من القانون الاجتماعي المتضمن علاقات العمل بحيث يعتبر المجالان الوحيدان اللذان خصهما المشرع بأحكام قانونية خاصة تظم تفصيل للمنازعات المرتبطة بكل نوع منها إلا أن ما يميز منازعات الضمان الاجتماعي عن تلك المرتبطة بعلاقات العمل هو كونها أكثر تعقيدا و تقنية مقارنة بنظيرتها ، و عليه سنفصل في مجال اختصاص القاضي الاجتماعي في الدعاوى المرفوعة أمامه من حيث نوع الدعاوى التي ينعقد له ولاية النظر فيها و من حيث اختصاصه الإقليمي .

البند الأول: الاختصاص النوعي:

تختص الجهات القضائية الفاصلة في المواد الاجتماعية في الفصل في جميع القضايا المرتبطة بالقرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و ذلك وفق ما نصت عليه أحكام المادة 15 الفقرة الأولى من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي بنصها:

" **تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية ...**" [1].

فمن خلال نص المادة نجد أن المشرع في مجال الضمان الاجتماعي لم يحدد المحكمة أو الجهة القضائية التي ينعقد لها الاختصاص النوعي في نظر القضايا المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي تاركة المجال لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لتحديد ذلك [2] و هذا على خلاف ما نص عليه القانون القديم رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] يسفاوي فاطمة ، مرجع سابق ، الصفحة 23 .

في مجال الضمان الاجتماعي الملغى [1]، و لعل ذلك راجع إلى إمكانية أن يؤول الاختصاص النوعي للفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي لأكثر من جهة قضائية [2] . و بالرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حسب نص المادة 32 منه التي تعتبر المحكمة الجهة القضائية ذات الاختصاص العام في نظر القضايا المرتبطة بمجال اختصاص القضاء العادي و التي تحيلنا بدورها إلى الأقسام المتخصصة على مستوى المحكمة [3] أين يتم جدولة القضايا فيها حسب طبيعة النزاع حيث أنه في حالة جدولة قضية أمام القسم الخطأ غير المعني بالنظر فيها يتم إحالة الملف إلى القسم المعني بمجال التخصص الذي ينظر فيه عن طريق أمانة ضبط المحكمة . أما من حيث تنظيم الأقسام داخل المحكمة فيختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في الفصل في المواد المطروحة أمامه وفق ما فصلت فيها نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها:

" **يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية ... – منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد ...**" [4].

فبالتالي ينعقد الاختصاص للقسم الاجتماعي في جميع القضايا المرتبطة بالمواد الاجتماعية وفق ما حددته نص المادة أعلاه بما فيها المنازعات المرتبطة بمجال الضمان الاجتماعي و الاختصاص النوعي من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولو لم يثيره أحد الأطراف فإذا تم خرق قاعدة الاختصاص النوعي فذلك يعد خرق لقاعدة جوهرية تتعلق بالتنظيم القضائي [5]،و المسائل التي عقدت فيها نص المادة 500 الاختصاص للقسم الاجتماعي منصوص عليها على سبيل الحصر بحيث لا ينظر فيها قسم آخر من أقسام المحكمة فبالرغم من أن نص المادة 32 من

---

[1] المادة 13 من القانون 83–15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 الملغى ." **ترفع الخلافات من قبيل المنازعات العامة كما جاء تعريفها في المادة 02 و 03 أعلاه إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية** "

[2] مصطفى طيبي مرجع سابق ص 88 .

[3] القانون 08–09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

[4] القانون 08–09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

5 د. خليفي عبد الرحمان ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، سنة 2016 ، الدار العثمانية الجزائر ، الصفحة 359

قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر اعتبرت أن المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام في نظر القضايا و تتشكل من أقسام تعمل بنظام الإحالة بين الأقسام المشكلة لنفس المحكمة التي تعتبر عبارة عن تنظيم إداري يحافظ على حسن سير الجلسات و القضايا داخل المحكمة [1] ، إلا أنه تجدر الإشارة إلى الخصوصية التي تكتسيها النزعات في مجال الضمان الاجتماعي و التي لا يمكن لأي قسم الفصل فيها كونها تخضع لإجراءات أولية تتعلق بالطعن المسبق بالإضافة إلى التشكيلة التي خص بها المشرع القسم الاجتماعي على أنه يضم تحت طائلة البطلان قاض رئيسا و مساعدين[2] فبالتالي كل المنازعات ذات الصلة بمجال الضمان الاجتماعي و التقاعد يؤول فيها الاختصاص للقضاء الاجتماعي دون سواه[3].

البند الثاني : الاختصاص الإقليمي :

ترمي قواعد الاختصاص الإقليمي إلى تعيين الإطار الجغرافي المجالي الذي ينعقد فيه الاختصاص للمحكمة التي يطرح أمامها النزاع و الأصل في الاختصاص الإقليمي هو ما جاءت به نص المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها " **يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه ...**" و هي قاعدة تقليدية في مجال التقاضي مؤداها أنه على من يبادر بالدعوى يتحمل عناء التنقل [4] و الاختصاص الإقليمي لمختلف المحاكم ليس من النظام العام و بالتالي لا يقع التمسك به إلا من قبل الأطراف المتنازعة فلا تثيره الجهة القضائية من تلقاء نفسها ، فبالتالي ترفع الدعاوى المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي أمام محكمة موطن المدعى عليه و هو صندوق الضمان الاجتماعي المختص .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن الدعاوى التي ترفع ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء ترفع أمام محكمة موطن المقر الجهوي إذا كان المدعي يقيم في الولاية التي

---

1 د. خليفي عبد الرحمان ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، المرجع السابق ، الصفحة 325 .

2 المادة 502 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

3 د. خليفي عبد الرحمان ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، المرجع السابق نفسه ، الصفحة 352 .

4 عبد السلام ديب ، قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد ترجمة للمحاكمة العادلة ، سنة 2009 موفم للنشر الجزائر ، الصفحة 37 .

يتواجد بها هذا المقر و أمام محكمة موطن المقر الفرعي للصندوق في الولايات التي لا توجد بها مديريات جهوية و ذلك لكون أن لكل مقر فرعي تفويض خاص للتقاضي أمام الجهات القضائية باسم المقر الجهوي للصندوق[1] .

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي المانع للمحكمة في المواد الاجتماعية فقد استثنى المشرع من القاعدة العامة حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني حيث يؤول فيها الاختصاص إلى محكمة موطن المدعي أي ترفع الدعوى أمام الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها عنوان المدعي أو محل إقامته و هو ما نصت عليه المادة 40 الفقرة 08 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر و أكد عليه نص المادة 501 التي تندرج ضمن أحكام الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي للمحكمة [2]، حيث يتميز تحديد الاختصاص في هذه الحالة بطابع الإلزام و للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه ، و ذلك تخفيفا له من أعباء التقاضي و تسهيلا لإجراءاته على المؤمن له اجتماعيا فهذا يعد أحد جوانب الحماية الاجتماعية التي يراعي بها المشرع الوضعية الصحية و الظروف الاقتصادية للمؤمن له اجتماعيا فحسن فعل المشرع .

الفرع الثاني : شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي :

تعتبر الدعاوى المرفوعة في مجال منازعات الضمان الاجتماعي من قبيل الدعاوى القضائية و الدعوى القضائية هي حق شرعي يتمتع به كل شخص تتوفر فيه شروط رفع الدعوى حيث تنص المادة 03 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها :

1 سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، مرجع سابق ، الصفحة 119 . أنظر كذلك سماتي الطيب ، مقال التسوية القضائية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ، مجلة المحالمي ، العدد 29 ديسمبر 2017 الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين ناحية سطيف ، الصفحة 172 .

2 القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

" **يجوز لكل شخص يدعي حقا رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته** " [1] ، فالدعوى هي تلك الأداة الفنية التي أتاحها القانون للأشخاص لحماية حقوقهم أو مراكزهم القانونية المهددة [2]، فالأصل في مباشرتها هو تطبيق القواعد العامة الاجرائية المطبقة على أي دعوى قضائية وفق ما تنص عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر إلا أن الطبيعة الخاصة لهذه المنازعات التي تصب في جانب القضايا الاجتماعية جعلها المشرع تخضع لأحكام خاصة أو شروط خاصة تتطلبها أغلب الدعاوى المقامة في المادة الاجتماعية و عليه سنفصل في الشروط العامة لرفع الدعوى وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ثم الشروط الخاصة التي يفرضها قانون الضمان الاجتماعي .

البند الأول :الشروط العامة وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية :

يتطلب مباشرة الدعاوى القضائية وفق القواعد العامة التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية القواعد العامة التي نصت عليها أحمام القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث تعرض المشرع الجزائري ضمن الكتاب الأول من هذا القانون للأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية و ان اختلفت درجاتها و مجال اختصاصها النوعي و الإقليمي و نلخصها كما يلي :

أولا : الصفة و المصلحة في رفع الدعوى :

الشرطان الأساسيان لقبول الدعوى أمام القضاء هو ضرورة توفر الصفة و المصلحة و هذا ما كرسته نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسالف الذكر بنصها " **لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ...**" فلقد أد المشرع على ضرورة توفر هذان الشرطان الضروريان فبغياب الصفة و المصلحة يؤدي إلى عدم قبول الدعوى حيث اكتفى المشرع بهما دون اشتراط الأهلية مثل ما كان عليه الحال في القانون

---

[1] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

2 حميدي محمد أمين ، شروط رفع الدعوى و أجالها و تقديم المستندات ، مداخلة في إطار شرح أحكام قانون الاجراءات المدنية و الإدارية مجلس قضاء شلف ، سنة 2009/2008 ، الصفحة 02 .

القديم المنظم للإجراءات المدنية حيث ضمن القانون الجديد اعتبر الأهلية مسألة موضوعية تندرج ضمن موضوع الدعوى و يثيرها الخصوم نظرا لعدم استقرارها و تغيرها حتى أثناء الخصومة حيث تم إدراجها ضمن الدفع ببطلان الإجراءات و يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلا و يمكن إعادة رفع الدعوى عندما يكتمل هذا الشرط [1] .

1 **الصفة** : يتمتع بصفة التقاضي كل شخص له الحق أو السند القانوني للمطالبة أمام القضاء أو بمعنى آخر كل شخص سواء كان طبيعي أو معنوي له مركز قانوني يخوله الحق في رفع الدعوى من أجل حماية هذا الحق ، ففقه الإجراءات المدنية يشير إلى قاعدة عملية مفادها " ترفع الدعوى من ذي صفة على ذي صفة " و الذي أكد عليها المشرع الجزائري من خلال نص المادة 13 الفقرة 02 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر " **يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه ...**" [2]، فيجب أن تتوفر الصفة في كل من رافع الدعوى الذي هو المدعي و الطرف الثاني السلبي الذي هو المدعى عليه .

2 **المصلحة** : تعرف المصلحة على أنها المنفعة أو الفائدة التي تعود على المدعي من رفع الدعوى و الحكم له بما طلب [3]، و للمصلحة مجموعة من الشروط بتوافرها تجعل منها شرط مستوفى فأولها يجب أن تكون المصلحة قانونية بمعنى أن تستند في محتواها إلى حق بمعنى أم موضوع الدعوى يكون إما المطالبة بحق أو مركز قانوني أو التعويض عن ضرر فلا يمكن قبول الدعوى إذا استندت إلى مصلحة غير شرعية و مخالفة للنظام العام و الآداب . الشرط الثاني للمصلحة هو أن تكون شخصية و مباشرة بمعنى أن من يرفع الدعوى هو نفسه طالب الحق المطلوب حمايته فهذا الشرط يجعل المصلحة تتحد مع الصفة متى كان رافع الدعوة هو ذاته صاحب الحق أما الشرط الثالث هو أن تكون المصلحة حالة و قائمة و المقصود منه هو أن الحق المعتدى عليه محقق و فعلي و قد سبب ضرر

---

[1] عبد السلام ديب ، مرجع سابق ، الصفحة 60 . و أنظر كذلك: بربارة عبد الرحمن ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الطبعة الثانية ، سنة 2009 ، منشورات بغدادي ، الصفحة 33 .

[2] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

3 حميدي محمد أمين ، مرجع سابق ، الصفحة 8

للمدعي الذي دفعه للالتجاء إلى القضاء لاقتضائه أو أن الشخص قد احتمل وقوع ضرر أو يخشى زوال الحق فدفعه ذلك لحماية ذلك الحق [1].

ثانيا : عريضة الدعوى :

ترفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي بموجب عريضة افتتاح الدعوى تكون مكتوبة و موقعة و يتم إيداعها بأمانة ضبط المحكمة المختصة من قلب المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف و تتضمن عريضة افتتاح الدعوى البيانات التالية تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا :

1 **تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى** : و هذا العنصر ذو علاقة بتحديد الاختصاص النوعي و الإقليمي للجهة القضائية و يجب ذكر الجهة القضائية المختصة بشكل لا يدع مجالا للشك .

2 **اسم و لقب المدعي و موطنه و اسم و لقب المدعى عليه و موطنه ، تسمية الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي** : يتعلق هذا العنصر بتحديد الخصوم في الدعوى و الغرض منه هو درء مجال الشك أو اللبس في هوية كل واحد منهما و عدم ذكر أسماء و ألقاب و مواطن الخصوم يؤدي إلى بطلان العمل الإجرائي [2] .

3 **عرض موجز للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى و الإشارة إلى الوثائق و المستندات** : و هو تحديد موضوع الطلب أو الطلبات المقدمة بالإفصاح من خلالها على المصلحة المرجوة من وراء رفع الدعوى ، فالطلب القضائي هو عمل قانوني يطرح بموجبه المدعي إدعاءه على القاضي المختص للفصل فيه وفق مقتضيات القانون . و قد تتضمن عريضة الدعوى إشارة طفيفة إلى الوثائق و المستندات المرفقة بعريضة الدعوى متى وجدت و كان وجودها منتج في الدعوى فالمدعي هو من يقع عليه عبئ إثبات مزاعمه و الوثائق و المستندات ذات أهمية بالغة في الدعوى كونها تساعد إلى استقاء الحقائق و تسهيل فهم مجرى القضية .

---

1 د. فريجة حسين ،المبادئ الأساسية في قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، الطبعة الثانية ،سنة 2013 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الصفحة 16 .

2 بربارة عبد الرحمن ، مرجع سابق ، الصفحة 48 .

4 **تحرير العريضة باللغة العربية** : استحدث المشرع نص المادة 08 ضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث اشترط وجوب أن تتم الإجراءات و العقود القضائية من عرائض و مذكرات باللغة العربية تحت طائلة عدم القبول بالإضافة إلى ضرورة أن تتم المناقشات و المرافعات باللغة العربية و تصدر الأحكام و القرارات القضائية باللغة العربية .

بعد استيفاء العريضة لهذه القواعد يتم قيدها في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء و ألقاب الخصوم و رقم القضية و تاريخ أو جلسة و دفع الرسوم المحددة قانونا ، يسجل أمين الضبط تاريخ أو ل جلسة على نسخة العريضة الافتتاحية و يسلمها للمدعي بغرض تبليغها الخصوم وفق التكليف بالحضور للجلسة معد من قبل مضر قضائي يجب احترام مدة 20 يوم من تاريخ تسليمه للخصم إلى تاريخ أول جلسة [1].

البند الثاني الشروط الخاصة وفق قانون منازعات الضمان الاجتماعي :

كما سبق و أشرنا إلى أن المنازعات في المادة الاجتماعية بصفة عامة تتميز بإجراءات خاصة مقارنة بالمنازعات الأخرى حيث قيدها المشرع الجزائري بضرورة توافر إجراءات شكلية مسبقة و أحكام قانونية خاصة تتماشى و طبيعة هذا النوع من المنازعات خاصة تلك المتعلقة بالعمال أو المتعلقة بالضمان الاجتماعي موضوع بحثنا فكلاهما يتمحوران حول الطرف الضعيف الذي هو العامل أو المؤمن له اجتماعيا فهي ذات ارتباط وثيق بعالم الشغل مما يجعلها ذات أهمية بالغة تعاطت معها معظم التشريعات بطريقة خاصة ،فما يميز هذه المنازعات أمران مهمان هما :

- أنها منازعات يراعى فيها الحل الودي أكثر منه قضائي إذ ليس من مصلحة أطراف النزاع الاحتكام مباشرة إلى القضاء خاصة من حيث كون ملفات الضمان الاجتماعي ذات طبيعة تقنية فنية قد لا يهتدي فيها القضاء غير المتخصص إلى حل عدل .
- مراعاة الوضعية المادية و الصحية للمؤمن له اجتماعيا نظرا لما قد تسببه الدعوى القضائية من إرهاق مالي و جسدي للمؤمن له أو لذوي حقوقه .

1 المواد 16 و 17 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

أولا : الإجراءات الأولية لرفع دعوى منازعات الضمان الاجتماعي :

بالرجوع إلى الأحكام القانونية الخاصة التي جاء بها القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نجده ينص في مستهله على أن الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ترفع وجوبا أمام لجان الطعن المسبق سواء اللجنة المحلية التي تنظر في الطعون المرفوعة من قبل المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي و تبت كذلك في الاعتراضات التي يرفعها المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المتعلقة بالزيادات ز الغرامات عن التأخير في سداد اشتراكات الضمان الاجتماعي متى كان مبلغها يقل عن 1.000.000 دج . أو اللجنة الوطنية التي تبت في الطعون التي يستأنفها المؤمن له اجتماعيا ضد قرارات اللجنة المحلية كدرجة ثانية أو كدرجة أولى ضد الاعتراضات التي يرفعها المكلفين مباشرة ضد الغرامات و الزيادات الناجمة عن عدم تسديد مستحقات الضمان الاجتماعي متى تجاوز مبلغها المليون دينار جزائري (1.000.000دج) [1].

فالطعن المسبق إجراء جوهري يلزم به المؤمن له اجتماعيا قبل اللجوء إلى الطعن القضائي و هو ما نستشفه من خلال نص المادة 06 من القانون القديم الملغى رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ثم أكد المشرع على هذا الإجراء بالإبقاء عليه ضمن نص المادة 04 من قانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر :

" **ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية** " [2]و هو ما تؤكد عليه المحكمة العليا في قرارها رقم 306240 الصادر بتاريخ 2005/10/05 جاء فيه " ... **الاعتراضات التي تتعلق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة ترفع إلى لجان الطعن المعينة بالنصوص السالفة الذكر قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة ، و مادام أن القانون بصريح تعبير النص اقتضى ضرورة القيام بإجراءات سابقة لرفع**

1 المواد 07 و 12 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

الدعوى القضائية ذلك ما يجعلها من الشكليات التي لا تسع المطعون ضدهم مخالفتها تحت طائلة فساد الإجراءات "[1] .

فمن خلال ما سبق و بعد استقرائنا لبعض أحكام المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لبعض التشريعات المقارنة نجد أن المشرع الجزائري حدى حذو المشرع الفرنسي من حيث استحداث لجان خاصة بالطعون المسبقة كإجراء إجباري قبل اللجوء إلى الطعن القضائي و هو ما نصت عليه المادة R . 142-1 من تقنين الضمان الاجتماعي الفرنسي [2] ، و يتم توزيع هذه اللجان على جميع هيئات الضمان الاجتماعي بحسب اختصاصاتها التأمينية حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن إجراء التسوية الودية المسبق بمثابة الإجراء الجوهري و من النظام العام و عدم القيام به يؤدي إلى فساد الإجراءات [3]، و هذا يؤكد الجزم بأن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري هو نسخة تكاد تكون طبق الأصل عن النظام الفرنسي . بينما نجد المشرع التونسي اعتمد نظام الصلح مثل ما هو معمول به في المنازعات العمالية و جعل منه إجراء قضائي يقوم به قاضي الضمان الاجتماعي [4]، فلم يعتمد لجان الطعن المسبق كما هو معمول به في الجزائر لكن أنشأ قسم خاص

---

1 قرار المحكمة العليا رقم 306240 المؤرخ في 2005/10/05 الصادر في قضية (و،أ) ضد (ش،و) نشرة القضاة العدد 62 لسنة 2008 ، الصفحة 371 .

2 **« Les réclamations relevant de l'article L. 142-1 formées contre les décisions prises par les organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole de salariés ou de non-salariés sont soumises à une commission de recours amiable composée et constituée au sein du conseil d'administration de chaque organisme. Cette commission doit être saisie dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision contre laquelle les intéressés entendent former une réclamation. La forclusion ne peut être opposée aux intéressés que si cette notification porte mention de ce délai »**

Décret n°2016-941 du 8 juillet 2016 - art. 4 - NOR: FCPS1618694D Code de la sécurité sociale Français . Dernière modification: 26/02/2018 Production de droit.org.

3 Francis Kessler OP CIT page N° 481 .

4 الفصل 11 " **على قاضي الضمان الاجتماعي قبل النظر في اصل الدعوى أن يجري محاولة صلح بين الأطراف في حجرة الشورى مع التنصيص على ذلك بالحكم . و إذا لم يحضر المدعي أو وكيله في الجلسة الصلحية بعد بلوغ الاستدعاء إليه بصفة قانونية تطرح القضية . و يجب على الويل أن يحضر لإجراء الصلح مصحوبا بتوكيل خاص وفق القانون الجاري به العمل , و يحرر في الصلح مخضر يمضيه القاضي و كاتب المحكمة و الأطراف . و لا تحال للحكم إلا الأجزاء المتنازع في صحتها أما ما كان منها محل إقرار فيضمن بمحضر يمضيه القاضي و الكاتب و الأطراف المعنية و تكون له قيمة حكم قابل للتنفيذ على المسودة** " قانون عدد 15 لسنة 2003 مؤرخ في 15 فيفري 2003 يتعلق بإحداث مؤسسة قاضي الضمان الاجتماعي الرائد الرسمي للجمهورية التونسية 18 فيفري 2003 .

ضمن محاكم القضاء العادي يشرف عليه قاضي مختص في الضمان الاجتماعي و أو كل له مهمة القيام بالعملية الصلحية ، حيث أن إجراء الصلح هو إجراء إجباري و جوهري يلزم القاضي بالقيام به قبل اللجوء إلى الفصل في موضوع الدعوى [1].

غير أنه بالإطلاع على أنظمة التسوية الودية المسبقة لمنازعات الضمان الاجتماعي نجد أن نظام اللجان أنجع مقارنة بنظام الصلح من حيث أن اللجان تظم تشكيلة متنوعة ما بين تقنيين و مختصين في مجال الضمان الاجتماعي مقارنة مع جلسة الصلح التي يديرها قاض فرد ، هذا و نقترح من وجهة نظرنا إضافة قاض برتبة رئيس اللجنة ضمن التشكيلة التي تضمها الجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة من أجل ضمان بصمة العدالة على القرار الفاصل في الطعن المسبق من جهة و من جهة أخرى تضمن تكوين قضاة متخصصين في مجال منازعات الضمان الاجتماعي باعتبار أن مجال التخصص يمنح النوعية في الأحكام الفاصلة في القضايا محل النزاع .

ثانيا : ميعاد رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي :

لم يحدد المشرع من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الآجال القانونية لرفع دعوى منازعات الضمان الاجتماعي أمام القضاء مكتفيا بالنص على آجال رفع دعوى المنازعة العمالية من خلال نص المادة 504 تاركا المجال للمشرع في مجال الضمان الاجتماعي لتحديد ذلك وفق نص خاص لحكمة تفرضها مقتضيات سير عمل لجان الطعن المسبق و ضرورة حفظ حقوق المؤمن لهم اجتماعيا و هو ما تضمنته نص المادة 15 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي بنصها :

" **تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين 60 يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على**

1 شكري الفواري ، دور قاضي الضمان الاجتماعي من خلال المحاولة الصلحية و الأعمال الاستقرائية ، دورة دراسية حول قاضي الضمان الاجتماعي بتاريخ 15 أفريل 2004 المعهد العالي للقضاء وزارة العدل التونسية ، الصفحة 12 .

عريضته " [1] ، من خلال نص المادة يظهر بوضوح أن المشرع منح أجل قصير للمؤمن له اجتماعيا لمباشرة حقه في الدعوى القضائية أي 30 يوم يبدأ حسابها من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه و 60 يوم **تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته تحت طائلة سقوط حقه في الطعن** [2] ، مما يجعله يؤثر سلبا على مركزه القانوني كطرف ضعيف في العلاقة التأمينية و لا يخدم مصلحته فجهل المؤمن له بالأحكام القانونية للضمان الاجتماعي يجعله يخفق في الحصول على الأداءات وفق الشروط المحدد فكان حريا بالمشرع أن يعمم آجال رفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي في المادة العمالية التي حددها بستة 06 أشهر لتشمل دعاوى الضمان الاجتماعي. فلعلى المشرع راعى جانب استقرار المعاملات و منح مصداقية أكبر للجان الطعن المسبق من حيث التمسك بصورة غير مباشرة بالقرارات الصادرة عنها ، إلا أن هذا لا يعتبر مغنيا عن ممارسة الحق في التقاضي متى لم يقتنع المؤمن له بقرار اللجنة . فيستحسن إعادة النظر في ميعاد رفع الدعاوى القضائية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي .

---

1 القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 قرار المحكمة العليا رقم 0965039 المؤرخ في 2015/10/08 قضية الصندوق الوطني للتقاعد ضد (ب. ل) " **حيث يبين فعلا من القرار المطعون فيه أنه تأسس خطأ على المادة 80 من القانون رقم 08-08 الصادر بتاريخ 23/02/2008 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي لا تطبق في دعوى الحال على أساس أنه لم يصدر أي قرار من اللجنة الوطنية للطعن المسبق وتطبق أحكام المادة 15 من نفس القانون التي تحدد آجال الطعن القضائي أمام المحكمة المختصة في أجل ستين يوما (60)ابتداء من تاريخ استلام عريضة الطعن المسبق من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المؤمن اجتماعيا المعني أي رد على عريضة – وبالرجوع إلى دعوى الحال فإن قضاة المجلس وقفوا على أن الطعن أمام اللجنة الوطنية كان بتاريخ 2012/09/16 ولم تبت هذه الهيئة فيه مما اضطر المطعون ضده إلى تسجيل الدعوى بتاريخ 2012/11/26 وكان على قضاة المجلس معالجة النزاع على ضوء المادة 15 ولما كان الأمر خلافا لذلك فإن ما قضوا به يعرض للطعن والإبطال ومن دون الحاجة للتطرق للوجه الأول والفرعين الثاني والثالث من الوجه الثاني**" قرار منشور على الموقع الرسمي للمحكمة العليا . http://www.coursupreme.dz/ اطلع عليه يوم 2020/04/14 على الساعة 17:30.

المطلب الثاني : ولاية المحاكم العامة في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

يختص القضاء المدني في الفصل في المنازعات المرتبطة بمجال الضمان الاجتماعي متى تعلقت بالمطالبة بالتعويضات سواء تعلق الأمر بالدعاوى المرفوعة من طرف المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه في الحصول على تعويضات اضافية ، أو ممارسة هيئة الضمان الاجتماعي لحقها في الرجوع على مرتكب الخطأ سواء كان المستخدم أو الغير .و هو ما سنفصل فيه من خلال البند الأول الذي نتناول فيه اختصاص القضاء المدني في الفصل في قضايا منازعات الضمان الاجتماعي ، كما قد ينعقد ا اختصاص لجهة القضاء الإداري في الفصل في منازعات الضمان الاجتماعي و هو ما سنتناوله ضمن البند الثاني تحت عنوان اختصاص القضاء الإداري في الفصل في منازعات الضمان الاجتماعي .

الفرع الأول : اختصاص القضاء المدني في الفصل في قضايا منازعات الضمان الاجتماعي :

بالإضافة إلى الدعاوى القضائية التي يمكن أن يباشرها المؤمن له اجتماعيا أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة فان ذلك لا يسقط حق المؤمن له أو ذوي حقوقه بالمطالبة بالمسائل التي تختص بها جهات قضائية أخرى و عليه فانه يؤول الاختصاص في بعض القضايا المتعلقة بالمطالبة بتعويضات عن التأخير في قبض الأدءات أو تلك المتعلقة بالتأخر في تصفية معاشات التقاعد أو ما تعلق منها بتعويضات تكميلية عن الأضرار الحاصلة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية حيث تنص المادة 69 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، بنصها :

" **يقصد بالطعن ضد الغير و المستخدم في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الأولى أعلاه من هذا القانون ،**

- **رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض مبلغ الأدءات المقدمة**
- **رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي** " [1] .

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

فمن خلال نص المادة يظهر بشكل واضح أن المشرع في مجال الضمان الاجتماعي أحاط المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه بالحماية اللازمة ليس فقط ضمن مجال الأحكام القانونية المنظمة للضمان الاجتماعي بل حتى لو امتدت إلى تطبيق قوانين أخرى تضمن حقوق إضافية للمؤمن لهم و ذوي حقوقهم من جهة و من جهة أخرى يفتح المجال أمام هيئة الضمان الاجتماعي لممارسة دعوى الرجوع على المتسبب في الخطأ أو من يكفله أو إجراء المقاصة حول المبالغ الممنوحة للمؤمن له و هو ما تضمنه ملف قرار المحكمة العليا رقم 806950 الصادر بتاريخ 2012/06/21 عن الغرفة المدنية في قضية (ل،ي) و من معه ضد الشركة الوطنية للتأمين SAA حيث جاء فيه "... **بالرجوع إلى قضية الحال طلب الطاعنون إفادتهم بتعويضات عن الضرر المادي و عن الضرر المعنوي و مصاريف الجنازة ... و حيث أن المادة 10 من الأمر 15/74 المؤرخ في 01/30/ 1974 المعدل و المتمم بقانون رقم 88-31 المؤرخ في 1988/07/19 لا تجيز الجمع بين التعويضات الممنوحة في إطار حوادث العمل مع التعويضات التي يمكن أن يستوفيها ذوي الحقوق بعنوان التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل فإن الصندوق الضمان الاجتماعي يعوض فقط الضرر المادي الناتج من فقدان مصدر العيش بينما تحتوي التعويضات الممنوحة في إطار حادث المرور (قانون 31/88) زيادة عن تعويض الضرر المادي المسبب للمكفول من فقدان مصدر الرزق على تعويض معنوي لجبر الضرر الناجم عن الألم لفقدان الضحية ...**" [1].

كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي الرجوع على المتسبب الحقيقي في حادث العمل سواء كان رب العمل بخطئه غير المغتفر أو كان من الغير لاسترداد المبالغ المالية التي سددتها للمؤمن له[2].

1 قرار المحكمة العليا رقم 806950 الصادر بتاريخ 2012/06/21 الغرفة المدنية في قضية قضية (ل،ي) و من معه ضد الشركة الوطنية للتأمين SAA مجلة المحكمة العليا العدد 01 لسنة 2013 قسم الوثائق و الدراسات القانونية و القضائية ، الصفحة 150 .

[2] COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 février 2000 ACCIDENTS DU TRAVAIL — Faute inexcusable de l'employeur — Incidence d'une décision pénale de relaxe de celui-ci du chef de blessures involontaires et d'infractions aux règlements de sécurité — Autorité de la chose jugée ne s'attachant qu'aux faits compris dans la poursuite — Faute inexcusable pouvant être reconnue par le juge civil pour d'autres faits

"Attendu que, le 18 septembre 1987, M. D., salarié de la société Quillery , a été blessé par électrocution sur un chantier dirigé par M. P., préposé délégué par l'employeur ; que, poursuivi pour blessures involontaires et infractions aux règles de sécurité des travailleurs, ce dernier a été relaxé par un arrêt devenu définitif ; que la

فانطلاقا من المبدأ المتعارف عليه في فقه القانون المدني في مجال المسؤولية التقصيرية التي تقوم على أسا الفعل المستحق للتعويض و مفادها أن كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ، و القاعد العامة في هذا النوع من المسؤولية هي الإخلال بالتزام قانوني واحد لا يتغير و هو الالتزام بعدم الإضرار بالغير ، لذلك يعد المستخدم مسؤولا مدنيا عن الأفعال التي يرتكبها هو أو تابعه بتقصير منه و تسبب ضررا للمؤمن له اجتماعيا جراء وقوعه ضحية لحادث عمل أو مرض مهني .

و ترجع المسؤولية في هذه الحالة إلى توفر عناصرها من خطأ و ضرر و علاقة سببية كون أن تقصير المستخدم هو إخلال بالتزام قانوني سابق مرتبط بصلاحياته و واجباته المنوطة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل أو إخلاله بالتزامه بالتصريح بوجود مواد مستعملة في مجال عمله من شانها أن تتسبب في أمراد مهنية ، فلو رجعنا إلى تأصيل الخطأ المستحق للتعويض وفق القواعد العامة و الذي ما لبث أن تقلص حيث صار شبه منعدم أو بمعنى أدق أصبح الخطأ مفترضا و يعتمد في تأسيس المسؤولية التقصيرية على أساس التبعة الذي نجد تطبيقاته في مجال التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية أين تكفل المشرع بحماية العامل جراء ازدياد مخاطر العمل التي كان من شأنها إلقاء عبئ كبير على المؤمن له اجتماعيا في إثبات الخطأ المرتكب في جانب المستخدم حتى يستطيع استحقاق التعويض اللازم ، فعمل فقهاء القانون على إيجاد حل لهذا الإشكال أين خلقوا قاعدة مفادها أن " **من خلق تبعات يستفيد من مغانمها وجب عليه أن يتحمل عبء مغارمها** "[1].

فمن خلال تطبيق قواعد قانون الضمان الاجتماعي نجد أن الأساس للتكفل بتعويض المؤمن له اجتماعيا هو وقوع الضرر الناجم عن الخطر المؤمن ضده فبذلك أعفى المشرع العامل أو المؤمن له اجتماعيا من تحمل عبء إثبات الخطأ التقصيري لكن هذا لم يجعل المستخدم أو الغير الذي تسبب بخطئه في وقوع الضرر يسلم من المطالبة بالتعويض حيث منح لهيئة الضمان الجتماعي ممارسة حقها في دعوى الرجوع من خلال نص المادة 71 من القانون رقم 08-08

Cour d'Appel (Paris, 20 janvier 1997) a débouté M. D. de sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur "

https://ledroitouvrier.cgt.fr/Decision-de-relaxe-et-faute-inexcusable-de-l-employeur vus le 05/06 **2020 .**

[1] عبد الرزاق أحمد السنهوري ، المرجع السابق ، الصفحة 767 .

المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بنصها " **يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو ألعمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا ، لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير** " [1] . فمن خلال المادة يكون المشرع قد فتح المجال لهيئة الضمان الاجتماعي في إمكانية الرجوع على المستخدم الذي تسبب في ضرر للمؤمن له اجتماعيا نتيجة خطئه غير المعذور [2] أو خطئه ألعمدي [3]أو خطأ تابعه .

كما نجد أن المشرع الجزائري وضع قاعد آمرة مفادها وجوب رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على المتسبب في الضرر الحاصل على المؤمن له اجتماعيا متى كان هذا الأخير من الغير و هو ما أورده نص المادة 70 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر بنصها " يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا ، لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفع لهذا الأخير " [4] .

فمن خلال النصين السالفين الذكر نجد أن المشرع الجزائري نص تارة على وجوبية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير و تارة ينص على جواز الرجوع على المتسبب في الضرر مادام كان بخطأ المستخدم ، فسر اختلاف قوة النصين يكمن في أن المشرع حرص على اقتضاء

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] حددت المادة 45 من القانون 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .الملغى ، تعريف الخطأ غير المعدور بنصها " **يتمثل الخطأ المعذور و الصادر عن صاحب العمل في توفر احدى الشروط التالية :**

- **خطأ ذو خطورة استثنائية ،**
- **خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد ،**
- **خطأ ينجم عن ادراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه ،**
- **عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر** " .

3 نصت المادة 46 من القانون 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.الملغى على الخطأ المتعمد بنصها " **يحدد الخطأ المتعمد استنادا إلى مبادئ القانون العام** " .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

هيئة الضمان الاجتماعي لمبلغ التعويض عندما يكون المتسبب في الضرر هو الغير الذي غلب ما يحدث هذا الضرر ضمن حوادث طريق العمل المقترن بحادث مرور و طالما أن الغير مؤمن له لدى إحدى شركات التامين فتقوم مسؤولية هذه الأخيرة بصفتها المسؤول عن الحقوق المدنية لدى يستوجب المتابعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل التعويض [1]. بينما جواز الرجوع على المستخدم هو أن في الأصل في المستخدم هو احد الملتزمين اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي و يقوم بتسديد حصته في التأمين على مثل هذه الحوادث لذلك منح المشرع السلطة التقديرية في المتابعة لهيئة الضمان الاجتماعي .

في جميع الحالات يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية ضمن الحالات التي أشارة إليها المواد 70 و 71 المذكورة أعلاه ، كون أن ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا قد يصابون بأضرار تخرج عن نطاق تعويض هيئات الضمان الاجتماعي كالضرر المعنوي أو تفويت فرصة [2].لذلك منحهم المشرع إمكانية المطالبة بالتعويض باللجوء إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني .

---

[1] بن سالم كمال ، دعوى الرجوع ضد مرتكب الخطأ من أجل التعويض في مجال الضمان الاجتماعي ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الثالث جانفي 2017 ، الصفحة 91 .

[2] تعرض الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض الفرنسية للعديد من الحالات المتعلقة بالطعون المتضمن التعويض التكميلي خاصة في اطار حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تشرح حالة الخطأ غير المغتفر لرب العمل

« A l'égard du premier moyen de la première espèce la Cour de cassation confirme sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur et dont l'inobservation constitue la faute inexcusable dès lors qu'il aurait dû avoir conscience du danger couru par le salarié et n'a pris aucune mesure pour y porter remède

Les deux arrêts rappellent par ailleurs qu'en cas de décès de la victime, les membres de sa famille (ascendants, descendants, frères et soeurs) ont droit à la réparation de leur préjudice moral.

Cette réparation ne peut leur être refusée parce que, du fait de la faute inexcusable, ils bénéficient déjà d'une rente au taux majoré. Le cumul de la rente et de l'indemnisation est possible Même si le membre concerné de la famille ne bénéficie pas d'une rente parce qu'il ne remplit pas les conditions mentionnées au Code de la Sécurité sociale ou qu'il ne figure pas au nombre des ayants droits susceptibles d'en bénéficier, il conserve le droit à la réparation de son préjudice moral selon les règles du droit commun de la responsabilité civile ».

(voir Cass. Soc. 31 oct. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 528 ; Cass. Soc. 11 avril 2002, RPDS 2002 p. 373 ; Cass. Soc. 28 février 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 166, note Francis Meyer) https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200301_juris_de-senga_1.pdf .

الفرع الثاني : اختصاص القضاء الإداري في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

إضافة إلى اختصاص جهات القضاء المدني في الفصل في قضايا المنازعات العامة لهيئات الضمان الاجتماعي تختص جهات القضاء الإداري في الفصل في بعض منازعات مجال الضمان الاجتماعي . فالأصل في اختصاص جهة القضاء الإداري في افصل في المنازعات المطروحة أمامها وفق المعيار العضوي المنصوص عليه ضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وفق ما نصت عليه أحكام المادة 800 من القانون رقم القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر بنصها:

" **المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية . تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو احدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها** " [1].

فبالتالي يكون المعيار العضوي هو الفيصل في تحديد الجهة القضائية المختصة في الفصل في النزاع فوفق المرسوم 83-223 المؤرخ في 20 أوت 1983 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الملغى نجده ينص ضمن مادته الثانية على أنه يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و الصندوق الوطني للمعاشات مؤسستين عموميتين ذات طابع إداري تتمتعان بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية [2]، فوفق هذه الأحكام تكون المنازعات المتعلقة بمجال الضمان الاجتماعي من اختصاص القضاء الإداري بصورة صريحة بالرغم من خضوع جل منازعات الضمان الاجتماعي للقضاء العادي ، حيث تدارك المشرع الجزائري لهذا الخلل التشريعي بعد صدور المرسوم تنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و تنظيمها الإداري والمالي الذي نص من خلال مادته الثانية على خضوع هيئات الضمان الاجتماعي في علاقتها مع الآخرين إلا أحكام

[1] القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون ا اجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لسنة 2008 .

2 مرسوم رقم 85-223 ممضي في 20 غشت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 35 لسنة 1983 الملغى .

القانون التجاري [1] ، و هو ما يترجم نص المادة 500 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها " **يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية : ...06- منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد ...**" [2].

و مع ذلك يبقى السؤال مطروح حول وضعية مثل هذه المؤسسات و الجهة القضائية المختصة في الفصل في منازعاتها كالمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري أو المؤسسات العمومية الاقتصادية ،فطبيعة هذه المؤسسات تخضع لخليط من القواعد القانونية سواء من حيث التمويل أو التسيير فكذلك من حيث الاختصاص فهي تخضع لاختصاص مزدوج فبعض منازعاتها يخضع للقضاء الإداري و البعض الآخر للقضاء العادي [3].

غير أنه يبقى أساس تحديد اختصاص جهات القضاء الإداري في الفصل في منازعات الضمان الاجتماعي هو ما نص عليه المشرع صراحة ضمن نص المادة 16 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بنصها " **تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات و الإدارات العمومية بصفتها هيئت مستخدمة و بين هيئات الضمان الاجتماعي** " . فكما سبق و فصلنا في الباب الأول من هذه الدراسة أن رب العمل قد يكون أحد أشخاص القانون الخاص كما قد يكون هيئة مستخدمة من أشخاص القانون العام فبالتالي تكون الهيئات العمومية من بين المكلفين اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي بأداء الالتزامات التي يفرضها قوانين الضمان الاجتماعي كالتصريح بالمستخدمين و التصريح بالأجور وتسديد الاشتراكات سواء المتعلقة بحصة رب العمل أو المتعلقة بحصة الموظف فمتى ثار النزاع حول هذه المسائل ينعقد الاختصاص لجهات القضاء الإداري للفصل فيها على أساس المعيار العضوي الذي جاءت به نص المادة 16 السالفة الذكر بحيث يستند هذا المعيار إلى ضرورة وجود أحد أشخاص القانون العام كطرف في النزاع .

---

1 المرسوم تنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 02 لسنة 1992 .

2 القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون ا اجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لسنة 2008 .

3 د. محمد صغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الادارية سنة 2005 دار العلوم للنشر و التوزيع ، الصفحة 239 .

فالأصل في منازعات الضمان الاجتماعي هو ما جاءت به أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أي اختصاص القضاء العادي القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة أما الاستثناء فهو ما نصت عليه أحكام المادة 16 من القانون 08-08 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي [1]، السالفان الذكر .

الفرع الثالث : اختصاص القضاء الجزائي في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي :

تختص كذلك الجهات القضائية الجزائية في الفصل في بعض المسائل التي تدخل ضمن المنازعات العامة لهيئات الضمان الاجتماعي متى تعلق الأمر بجزاءات أو عقوبات قررها القانون على مخالفة أحكام قانون الضمان الاجتماعي حيث يتم معاينة المخالفات المقررة قانونا من قبل مفتشي العمل و أعوان الرقابة المعتمدين الذين تختتم أعمالهم بتحرير محاضر بالتجاوزات المسجلة فمن خلال القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[2]، نص المشرع على مجموعة من الأحكام الجزائية حول التجاوزات التي قد ترتكب من قبل المتعاملين مع هيئات الضمان الاجتماعي حيث يمنع على كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير حيث يعاقب بالحبس من ستة 06 أشهر إلى سنتين و بغرامة من خمسين ألف 50.000 دج إلى مائة ألف 100.000 دج [3]. و يلزم بتعويض هذه المبالغ غير المستحقة ، و يعاقب كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد الحصول أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي بالحبس من ستة 06 أشهر إلى سنتين و بغرامة من ثلاثين ألف 30.000 دج إلى مائة ألف 100.000دج[4].

و يعاقب كل طبيب أو صيدلي أو جراح أسنان أو قابلة وصف عمدا الحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها بالحبس من ستة أشهر إلى 18 شهر و بغرامة مالية من مائة ألف 100.000 دج

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

[3] المادة 82 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

[4] المادة 83 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

إلى 250.000 دج [1]. و يعاقب كل شخص حاول التأثير أو أثر بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهد في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة بالحبس من ستة 06 أشهر إلى سنتين و بغرامة من ثلاثين ألف 30.000 دج إلى مائة ألف 100.000 دج [2]. حيث يتم توقيع هذه العقوبات على المخالفين دون الإخلال بالأحكام التشريعية المنصوص عليها في قانون العقوبات وفق التكيف الموصوف للفعل المرتكب .

[1] المادة 84 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

2 المادة 85 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

الفصل الثانـي :

المنازعات الطبية و التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني : المنازعات الطبية و التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي :

إضافة إلى المنازعات ذات الإطار العام التي قد تنشب بين المؤمن لهم اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي أو بينها و بين المكلفين و التي تم تصنيفها وفق القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[1]، ضمن المنازعات العامة التي لطالما عنيت بتسوية مستحقات المؤمن لهم من أداءات أو مخلفات تعويضية و مدى التزام المكلفين بواجباتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي .

وضع هذا القانون كذلك نوع آخر من المنازعات لا تقل أهمية عن سابقتها بحيث يبسط من خلالها المشرع جانب من الحماية الإجرائية على المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه فتشمل هذه الخلافات الجانب الطبي و الحقوق العلاجية النابعة عن الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا سواء من حيث التكفل بالعطل المرضية القصيرة و الطويلة الأمد، أو من حيث تحديد نسب العجز الناجم عن مرض مهني أو حادث وقع في إطار العمل [2] ، أو قرارات المراقبة الطبية حول قبول حالة الانتكاس من جراء المرض في إطار قانون التأمينات الاجتماعية و أخطاء التشخيص و العلاج ، أو ما تعلق منها بالخلافات التقنية هي التي قد تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي الخدمات الصحية من هياكل العلاج و أطباء و صيادلة و جراحين مما يترتب علها ارتكاب تجاوزات تمس بحسن سير أجهزة و هياكل الخدمات الصحية و تكلف هيئات الضمان الاجتماعي مصاريف إضافية خاصة في ظل تطبيق النظام التعاقدي الذي أصبح يشكل أمر ضروري لفرض الرقابة على المتعاملين معها من أجل ضمان تقديم الخدمة الحقيقية للمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه مطابقة للفواتير المسددة مقابلها .

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، الصفحة 294 .

و عليه سنتطرق في هذا الفصل لدراسة المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي كمبحث أو ثم نتناول المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي كمبحث ثاني .

المبحث الأول: المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي:

نص المشرع الجزائري على المنازعات الطبية ضمن الفصل الثاني من الباب الأول المعنون بمنازعات الضمان الاجتماعي و إجراءات تسويتها من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر و جاء فيها :

" **يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى** "[1] .

فالمشرع حاول إعطاء تعريف جامع و مانع للمنازعات الطبية سعيا منه لتمييزها و تحديد مجالها من بين المنازعات الأخرى فبالنظر إلى الشق الأول من المادة اعتبر أن المنازعة الطبية هي كل ما يتعلق بالحالة الصحية للمستفيد ،فلو دققنا في المصطلحات التي استعملها المشرع في التعريف نجدها عامة خاصة من خلال نصه على المستفيدين فهي تشمل كل من المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم و لعلى المشرع قصد من خلالها حصر أكبر عدد ممكن من الحالات التي قد لا تتوفر فيها وصف المؤمن له أو ذوي الحقوق مع استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة لفئة القائمين بواجب الإغاثة و الإنقاذ الذين منحهم المشرع حق الاستفادة من خدمات الصحية في مجال حوادث العمل ، أما الشق الثاني من التعريف فحاول المشرع من خلاله تحديد مجال المنازعات الطبية إلا أنه لم يفلح في ذلك منتهج نفس النهج الذي أخذ به نظيره الفرنسي الذي لم يدرج تعريف محدد للمنازعات الطبية [2] ، التي اصطلح عليها "**بالمنازعات التقنية**

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] عرف الأستاذ سماتي الطيب المنازعة الطبية على أنها " **المنازعة الطبية هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و هيئات الضمان الاجتماعي و التي يكون موضوعها قرار رفض طبي صادر عن الطبيب المستشار يتعلق أساسا بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا سواء كانت متعلقة بالعجز الناتج عن مرض أو حادث عمل أو مرض مهني أو سواء كانت متعلقة**

"[1] . مرجع ذلك لكون أن هذا النوع من المنازعات ذو محتوي طبي فني أكثر منه ما يتعلق بالمجال القانوني أو القضائي [2] . و عليه من خلال ما تقدم يمكننا أن نقترح التعريف الآتي :

" **المنازعات الطبية هي تلك الخلافات الفنية في المجال الطبي التي تثور بين المستفيدين و هيئات الضمان الاجتماعي حول المسائل الصحية المرتبطة بالتأمين على المرض و الأمومة و العجز و الوفاة وحوادث العمل و الأمراض المهنية و العلاجات و الوصفات و الشهادات الطبية المشخصة من قبل الطبيب المعالج و تم رفضها من قبل الرقابة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي** " . و عليه سنقسم مبحثنا هذا إلى مطلبين نتناول في الأول التسوية الداخلية للمنازعات الطبية ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى التسوية القضائية .

المطلب الأول : التسوية الداخلية للمنازعات الطبية :

حددت الأحكام القانونية للقانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر[3] ، السبل القانونية لتسوية المنازعات الطبية و كما سبق وفصلنا في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي فقد انتهج المشرع الجزائري آلية التسوية الودية كأساس تتميز به المنازعات في المادة الاجتماعية بصفة عامة و منازعات الضمان الاجتماعي بصفة خاصة كمرحلة استثنائية كلما أبدى المستفيد اعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي و قبل لجوئه للقضاء[4]، و ذلك سعيا من المشرع لإضفاء أكثر سرعة و مرونة و تقليص للآجال التي تسمح

بالولادة أو تحديد سبب الوفاة و كل أنواع العلاج و الوصفات الطبية التي تم رفضها من قبل الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي و كذا تلك المتعلقة بإجراءات و نتائج و آثار الخبرة الطبية " . سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق ، الصفحة 298 .

[1] **Contentieux Technique**

[2] **« L'application du droit de la sécurité social soulevant de fréquentes contestation de caractère plus médical que juridique il a été créé un contentieux dont le champ est strictement délimité dit *contentieux technique* ».** Francis Kessler OP CIT page N° 486 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[4] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 55 .

بمعالجة سريعة للملفات [1] ، حيث تنص المادة 18 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر " **تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة ، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا لأحكام هذا القانون**"[2] . فمن خلال نص المادة تكون تسوية منازعات الضمان الاجتماعي الطبية عن طريق إجراءان أساسيان هما إجراء الخبرة الطبية و الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة و عليه سنتناول بالدراسة في الفرع الأول تحديد مجال المنازعات الطبية ثم التسوية عن طريق الخبرة الطبية في الفرع الثاني و التسوية عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة في الفرع الثالث .

الفرع الأول : مجال المنازعات الطبية :

تتوقف المنازعات الطبية على نتائج القرارات الطبية التي يتخذها الطبيب المستشار التابع لمصلحة المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة في إطار الصلاحيات الواسعة التي منحها إياها تشريعات الضمان الاجتماعي فبالرجوع إلى نص المادة 64 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية [3]، السالف الذكر . نجدها تنص على أن لصناديق الضمان الاجتماعي السلطة التقديرية في تقرير إخضاع المستفيدين من الضمان الاجتماعي للمراقبة الطبية من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي أو أي ممارس طبي آخر تعينه هذه الهيئة [4] . و تتمثل المراقبة الطبية في إبداء الطبيب المستشار رأيه حول الوصفات و الأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمريض أو مدى قدرته على العمل أما في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية فتشمل فحص العلاقة السببية بين الضرر الموصوف ضمن الشهادة الطبية و حادث العمل خاصة ما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم ، الاعتراف بالإصابة بمرض مهني و إصلاح الضرر الناجم عنه ، فحص مدة و مدى ضرورة الانقطاع عن

---

[1] عباسة جمال ، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري ، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق جامعة وهران ، السنة الجامعية 2010 / 2011 ، الصفحة 11 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[3] القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[4] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم السالف الذكر .

العمل و تاريخ الشفاء و التعافي ، التأكد من نسبت العجز الدائم وفقا لسلم حوادث العمل ، مراقبة حالة الانتكاس و التدهور و مدى قابلية مراجعة الريوع .و للتفصيل أكثر في حالات قيام المنازعة الطبية راجع الباب الأول الفصل الثاني المتضمن المبحث الأول المتعلق بضمان التأمينات الاجتماعية و المبحث الثاني المتعلق بضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية من هذه الدراسة .

فبالتالي فقرار المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي هو الأساس و الفيصل بين قبول ملف المستفيد من الضمان الاجتماعي و حصوله على الأداءات و بين قيام المنازعة الطبية في حالة صدور قرار سلبي بالرفض .

الفرع الثاني : التسوية الداخلية عن طريق الخبرة الطبية :

نظرا للطبيعة الفنية و التقنية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي وضع المشرع في مجال الضمان الاجتماعي مجموعة من الآليات التي يمكن أن يحتكم إليها في حالة نشوب نزاع بين هيئة الضمان الاجتماعي و المؤمن له اجتماعيا بخصوص قرارات الطبيب المستشار لمصلحة الرقابة الطبية التي تتضمن رأي هذا الأخير حول نتاج حالة المؤمن له أو ذوي حقوقه الصحية حيث تتلخص هذه النتائج إما بقبول الشهادة الطبية التي أنشأها الطبيب المعالج أو رفضها ، فحالة القبول لا تثير إشكالا فسيستفيد المؤمن له أو ذوي حقوقه من الأداءات أما حالة الرفض فتؤدي إلى نشوء المنازعة متى اعترض المؤمن له على قرار الرفض .و عليه يتم إجراء الخبرة الطبية التي تعتبر بمثابة التحكيم الطبي و إجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع داخليا [1].

البند الأول : تعيين الطبيب الخبير :

يعين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا و بمساعدة الطبيب المعالج من جهة و هيئة الضمان الاجتماعي من جهة ثانية من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات مهنة الطب ، يتم إدراج أسماء الأطباء الخبراء في هذه القوائم وفق شروط قانونية محددة.

[1] سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد دار الهدى عين مليلة الجزائر الصفحة 80 .

أولا : شروط التسجيل في قائمة الأطباء الخبراء المعتمدين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي :

يجب على الأطباء المرشحين للتسجيل في قوائم الأطباء الخبراء الذين يتم انتقائهم في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي أن يكونوا مستوفين للشرط التالية:

- أن يكونوا من حاملي شهادة طبيب متخصص ،
- أن يتمتعوا بخبرة مهنية في ميدان الطب لا تقل مدتها عن 05 سنوات،
- أن يكونوا مسجلين في قائمة الفرع النظامي الخاص بالأطباء ،
- أن يستوفي دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء إذا كان طبيب خاص و الصندوق الوطني للعمال الجراء إذا كان مستخدم في عيادة طبية [1].

و حتى يتم قبولهم يجب عليهم تقديم طلب التسجيل في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي و يودع الطلب لدى مديرية الصحة و السكان للولاية التي يمارسون فيها نشاطهم المهني ، يتم دراسة طلبات التسجيل من قبل لجنة ولائية معد خصيصا لذلك تتشكل من مدير الصحة و السكان رئيسا ، مدير الوكالة المختصة إقليميا للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ، مدير الوكالة المختصة إقليميا للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء ، ممثل الفرع النظامي الخاص بالأطباء . تتداول هذه اللجنة حول ملفات الأطباء المرشحين و يتم التصويت عليها ، ترسل اللجنة الولائية الملفات المقبولة في ظرف 15 يوم إلى اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة الملفات و إعداد قوائم الأطباء الخبراء في مجال

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2011 يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم الجريدة الرسمية عدد 59 لـ 26 أكتوبر 2011 .

المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي ثم تعرض القوائم على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و الوزير المكلف بالصحة [1] .

ثانيا: التزامات الطبيب الخبير :

- يلتزم الطبيب الخبير المسجل ضمن قائمة الأطباء الخبراء في مجال منازعات الضمان الاجتماعي القيام بمهامه في مجال الخبرة محترما في ذلك الأحكام القانونية المتعلقة بالخبرة.
- يجب على الطبيب الخبير عندما يطلب منه إجراء الخبرة الإفصاح عن التحفظات المتعلقة برفض إجراء الخبرة في الحالة المعروضة عله فلا يمكن للطبيب الخبير أن يكون في نفس الوقت طبيب معالج أو طبيب مراقب لنفس المريض بالإضافة إلى عدم إمكانه إجراء الخبرة للحالات المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات مهنة الطب أو الحالات التي لا تندرج فيها الخبرة ضمن اختصاصاته مع ضرورة إعلام هيئات الضمان الاجتماعي و المستفيد عن التحفظات في أجل لا يتعدى 05 أيام من تاريخ استلام الملف [2].
- يلتزم الطبيب الخبير بضمان سرية في مجمل عناصر المعلومات ذات الطابع الطبي للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه .
- يتعين على الطبيب الخبير الإجابة على جميع الأسئلة المطروحة بخصوص الخبرة و يرسل تقرير الخبرة إلى هيئات الضمان الاجتماعي في آجالها القانونية [3].

يتقاضى الطبيب الخبير أتعاب الخبرة من هيئة الضمان الاجتماعي المختصة مع التزامه بعدم طلب أتعاب أخرى من المستفيد من الضمان الاجتماعي تقدر أتعاب الخبرة بـ 1500.00 دج لكل خبرة منجزة [1].

---

[1] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2011 يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم الجريدة الرسمية عدد 59 لـ 26 أكتوبر 2011 .

[2] المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2011 يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم السالف الذكر .

3 المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2011 يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم السالف الذكر .

البند الثاني : إجراء الخبرة الطبية :

مباشرة بعد صدور القرار السلبي بالرفض عن الطبيب المستشار لمصلحة الرقابة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة يتم تبليغه للمستفيد فمتى لم يقتنع هذا الأخير بنتيجة المراقبة الطبية يمكنه منازعة هذا القرار عن طريق مباشرة إجراءات الطعن في قرار الطبيب المستشار وفق إجراءات طلب الخبرة متى كان موضوعها المرض أو القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كل الوصفات الطبية طبقا لأحكام المادة 18 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي[2]، السالف الذكر .

أولا : تقديم طلب الخبرة من قبل المؤمن له اجتماعيا :

يجب على هيئات الضمان الاجتماعي تبليغ المؤمن له اجتماعيا بنتائج المراقبة الطبية في الوقت المناسب حتى يباشر المؤمن له أو ذوي حقوقه حقه في الطعن في القرار الرفض عن طريق تقديم طلب إجراء الخبرة ، غير أنه يلاحظ أن المشرع من خلال قانون منازعات الضمان الاجتماعي الجديد لم يحدد أجلا معين تقوم فيه هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ قرار المراقبة الطبية إلى المؤمن له أو ذوي حقوقه مثل ما كان عليه الحال في ضل القانون القديم الذي حدد أجل التبليغ بثمانية 08 أيام [3] ، لعلى كثرت الملفات جعلت من هيئات الضمان الاجتماعي لا تحترم آجال التبليغ مما قد يؤثر سلبا على سير ملفات المنازعات الطبية فلذلك جاء نص المادة 20 للنص على أجل تقديم طلب الخبرة الطبية " **يجب أن يقدم طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة عشرة 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي** ..." [4] ، فالنص واضح من حيث أنه جعل أجل تبليغ قرار المراقبة الطبية مفتوحا دون

---

1 القرار الوزاري المؤرخ في 29 ديسمبر 2011 يحدد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعينين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 36 لـ 13 يونيو 2012 .

[2] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[3] سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ص 82 .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

تحديده بل و يتوقف اجل تقديم طلب إجراء الخبرة على تاريخ استلام تبليغ القرار فقد تطول المدة عن الثمانية 08 أيام كما قد تقصر . و يبقى للمؤمن له أو ذوي حقوقه مدة خمسة عشر 15 يوم لتقديم طلبه لإجراء الخبرة غير أننا لو قارناها بمدة تقديم طلب إجراء الخبرة في القانون القديم رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الملغى [1]، من خلال المادة 19 نجده يتيح للمؤمن له أجل مدته شهر (01) كامل يبدأ حسابه من تاريخ تبليغ قرار المراقة الطبية ، مما يجعنا نطرح التساؤل حول تقليص الآجال في القانون الجديد و هو في نظرنا مثل ما سبق و اشرنا أمر لا يخدم مصلحة المؤمن له خاصة في ظل بطئ الإجراءات الإدارية .

يقدم طلب إجراء الخبرة الطبية في شكل مكتوب مرفقا بتقرير الطبيب المعالج يتم إيداعه مباشرة لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة مقابل وصل ايدا أو يمكن ارساله برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

ثانيا : اختيار الطبيب الخبير :

يعين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة الطبيب المعالج و هيئة الضمان الاجتماعي حيث يختار المؤمن له اجتماعيا الطبيب الخبير من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل وزارة الصحة و وزارة الضمان الاجتماعي في غضون ثمانية أيام 08 و إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك و من الأفضل يكون الإشعار باختيار الطبيب بنفس الأشكال التي تم فيها تقديم طلب إجراء الخبرة حتى يحقق محل الاتفاق المشترك ، إلا أنه متى انقضت مدة الثمانية أيام المحددة للإفصاح عن الخيار يلزم المؤمن اجتماعيا بقبول الطبيب الخبير المعين تلقائيا و بصورة عشوائية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم الرد [2].

[1] القانون 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .الملغى .

[2] المادة 23 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

غير أن الواقع العملي يظهر منح آخر و هو إلقاء هيئة الضمان الاجتماعي بمسؤولية تعيين الطبيب الخبير على مصالح مديرية الصحة بالولاية مثل ما كان معمول به في القانون القديم عن طريق إرسال رسالة تطلب من خلالها تعيين الطبيب الخبير .

إما بالرجوع إلى نص المادة 24 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نجدها تنص " **تعين هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا و فوريا الطبيب الخبير من قائمة الخبراء الطبيين على ألا يكون الطبيب الخبير المعين من بين الذين سبق اقتراحهم إذا لم يحصل اتفاق حول اختيار الطبيب الخبير وفقا للمادة 21 أعلاه في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ إيداع الخبرة الطبية** " [1]، فباستقراء النص نجد أن المشرع منح لهيئة الضمان الاجتماعي صلاحية التعيين التلقائي للطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء المدرجة أسمائهم في قائمة الأطباء الخبراء المعتمدين لكن لابد من توفر شرطان هما:

- ألا تكون هيئة الضمان الاجتماعي قد تحصلت على اتفاق بينها و بين المؤمن له اجتماعيا حول طبيب خبير معين في إطار تطبيق نص المادة 21 التي سبق الإشارة إلى أحكامها .
- ألا يكون الطبيب الخبير الذي وقع عليه الاختيار من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم .

فمتى تحقق الشرطان تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتفعيل عملية الخبرة بتعيين أحد الأطباء الخبراء في غضون ثلاثين 30 يوم يبدأ حسابها من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية .

ثالثا : نتائج الخبرة الطبية :

متى تم اختيار الطبيب الخبير سواء عن طريق الاتفاق أو بالطريق التلقائي الإجباري للمؤمن له اجتماعيا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتسهيل مهمة الطبيب الخبير في انجاز الخبرة عن طريق تمكينه من ملف المؤمن له أو ذوي حقوقه طالب الخبرة متضمنا ما يلي :

- رأي الطبيب المعالج ،

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

- رأي الطبيب المستشار للمراقبة الطبية
- ملخص عن المسائل موضوع الخلاف .
- تحديد مهمة الخبير .

بعدها يتم استدعاء المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه لإجراء الخبرة تحت طائلة سقوط حقه في حالة ما رفض الاستجابة لدعوة الطبيب الخبير غير أنه تجدر الإشارة في هذه النقطة إلى أن المشرع لم يحدد أجل معين يقوم فيه الطبيب الخبير باستدعاء المؤمن له لإجراء الخبرة مما يطرح مجالا للتساؤل حول طريقة إشعار المؤمن له بتاريخ إجراء الخبرة ؟، يقوم الطبيب الخبير بإيداع تقرير الخبرة المنجزة لدى هيئة الضمان الاجتماعي في غضون خمسة عشر 15 يوم ابتداء من تاريخ استلامه الملف و بعد ذلك تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج الخبرة الطبية للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه خلال مدة العشرة 10 أيام الموالية لاستلامه . حيث تنص المادة 19 الفقرة الثانية من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر على " **تلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية ...** " [1] ، فنص المادة يجزم الفصل في الخلاف القائم بين المؤمن له اجتماعيا طالب الخبرة و هيئة الضمان الاجتماعي مع إلزام الأطراف بتحمل نتائج الخبرة الطبية مهما كانت و هو ما نستشفه ضمن حيثيات قرار المحكمة العليا رقم 329187 المؤرخ في 2004/11/24 الذي جاء فيه " **حيث أنه بمراجعة وثائق الدعوى و حيثيات القرار المطعون فيه أن الوثيقة كانت فعلا محتجزة لدى الطاعن و لم يتطرق إليها في أي مرحلة كانت عليها الدعوى و تكتم الطاعن عنها بسوء نية قصد منع المدعى عليه في الطعن من الحصول على حقوقه و أخفاها على المحكمة لأنها كانت في صالح المدعى عليه (خبرة طبية) و لم يبلغ بها المطعون ضده لكي لا يطالب بحقوقه و أن هذه الخبرة كانت حاسمة في الدعوى ...**" [2].
فبالتالي مرحلة صدور نتائج الخبرة تحتمل طرحين :

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] قرار المحكمة العليا رقم 329187 المؤرخ في 2004/11/24 في قضية صندوق الضمان الاجتماعي ضد (ب،م) مجلة المحكمة العليا العدد 02 لسنة 2004 قسم الوثائق ، الصفحة 209 .

- الطرح الأول أن تكون نتائج الخبرة ايجابية و لصالح المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه فتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي مصاريف أتعاب الطبيب الخبير و تمكن طالب الخبرة من حقوقه التأمينية .
- الطرح الثاني و هو أن تكون نتائج الخبرة سلبية و ليس لصالح المؤمن له اجتماعيا فانه بذلك يفقد حقه في الحصول على الأداءات بعنوان الضمان الاجتماعي و بالإضافة إلى ذلك نص المشرع ضمن أحكام المادة 29 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [1]، السالف الذكر ، على أنه في حالة ما أثبت الطبيب الخبير و بشكل واضح أن طلب المؤمن له بإجراء الخبرة غير مؤسس ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب المستحقة على حساب المؤمن له طالب الخبرة [2].

الفرع الثالث : التسوية الداخلية عن طريق لجنة العجز الولائية المؤهلة:

يتضمن الشق الثاني من المنازعات الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي تلك المنازعات التي تخرج عن اختصاص الخبرة الطبية و تدخل ضمن مجال التسوية عن طريق عرضها على لجنة العجز الولائية المؤهلة حيث تبت هذه اللجنة في الخلافات التي تثور بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و بين هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع أو الخلاف حول مدى قبول حالة العجز و كذا مراجعة نسبتها في إطار التأمينات الاجتماعية فبالتالي تختص اللجنة في تقرير حالات العجز سواء تلم المنصوص عليها ضمن أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم [3]، السالف الذكر أو تلك المنصوص عليها ضمن أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم [4]، السالف الذكر .

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

[3] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

[4] القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

البند الأول : إنشاء لجنة العجز الولائية المؤهلة :

تنص المادة 30 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على ما يلي " **تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة أغلب أعضائها أطباء ، تحدد تشكيلة هذه اللجنة و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم** " [1] ، و عليه أسس نص المادة إلى ضرورة إنشاء لجنة ولائية مؤهلة تعنى بالفصل في الخلافات حول حالات العجز في إطار منازعات الضمان الاجتماعي و تطبيقا لنص المادة 30 المذكور أعلاه أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير سنة 2009 يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها[2].

أولا : تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة :

تتحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 لسالف الذكر كما يلي :

- ممثل عن الوالي رئيسا،
- طبيبان خبيران 02 يقترحهما مدير الصحة و السكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب .
- طبيبان مستشاران 02 ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و ينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين .
- ممثل 01 عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

- ممثل 01 عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .

هذا و يتيح المرسوم التنفيذي للجنة الولائية المؤهلة أن تستدعي كل شخص مختص تراه مناسبا و من شانه أن يساعدها في أشغالها [1].

غير أن ما يلاحظ على التشكيلة الجديدة للجنة هو تعويض منصب عضوية الرئيس في ظل المرسوم التنفيذي رقم 05-433 المؤرخ في 2005/11/08 المحدد لقواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي الملغى[2]، التي كانت تظم مستشار بمجلس قضائي يعين من قبل رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا تم تعويضه ضمن التشكيلة الجديدة بممثل عن الوالي و هو ما يطرح تساؤل حول دور ممثل الوالي و علاقته بمجال المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي و مدى إسهامه في بسط العدالة التي لطالما نلتمسها من ممثلي قطاع العدالة في اللجان ؟.

أما الأمر الجيد في تشكيلة الجديدة للجنة العجز الولائية المؤهلة التي جاء بها المرسوم التنفيذي الجديد هو تدعيمها بمنصب طبيبان مستشاران الأول تابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و الثاني تابع للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

ثانيا : سير أشغال اللجنة :

يعين أعضاء لجنة العجز الولائية المؤهلة لعهدة قدرها ثلاثة 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و في حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء اللجنة يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها و لا يمكن لأعضاء اللجنة أن يعينوا في عضوية لجان أخرى

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 05-433 ممضي في 08 نوفمبر 2005 يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفيات سيرها الجريدة الرسمية عدد 74مؤرخة في 13 نوفمبر 2005 .ملغى.

مكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى التزامهم بالسر المهني [1]. تعد اللجنة الولائية المؤهلة للعجز نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد نظامها و سيرها و تصادق عليه ، تتولى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مهمة توفير مقر للجنة مجهز بكافة الوسائل الضرورية لضمان حسن سيرها بالإضافة إلى تولي وكالة الصندوق تسيير أمانة لجنة العجز الولائية المؤهلة .

تجتمع اللجنة الولائية للعجز في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر باستدعاء من قبل رئيسها ، كما يمكنها أن تعقد اجتماعيات في دورات غير عادية بطلب من الرئيس أو ثلثي 3/2 من أعضائها، تصح اجتماعات اللجنة بحضور أغلبية الأعضاء و في حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما كان عدد الحاضرين في أجل لا يتعدى 15 يوم [2]. يتقاضى أعضاء اللجنة الولائية للعجز المؤهلة تعويضات عن الحضور في دورات اللجنة تقدر بـ 2.000.00 دج عن كل جلسة و يتقاضى الأطباء الخبراء الذين تستعين بهم اللجنة إضافة لذلك أتعاب عن الاستشارات الفنية التي يقومون بها مقدرة بـ 1.500.00 دج عن كل خبرة ،بحيث يتكفل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء بنفقات أتعاب أعضاء اللجنة و مصاريف تسيير امانة اللجنة [3].

يتعين على رئيس اللجنة الولائية إعداد تقرير سنوي عن نشاط اللجنة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي [4].

---

[1] المواد 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

[2] المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

[3] المواد 09 و 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

[4] المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

البند الثاني : إجراءات الطعن في قرارات اللجنة الولائية للعجز المؤهلة:

تمر مراحل الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أمام اللجنة الولائية للطعن المؤهلة بمرحلتين أساسيتين ، يتحكم فيهما عامل الزمن الذي يفرض ضرورة التقييد بآجال الطعن، ثم مرحلة صدور قرار اللجنة الفاصل في النزاع .

أولا : آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة :

ترفع الطعون من قبل المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد قرارات الطبيب المستشار لمصلحة الرقابة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل ثلاثين يوما 30 يبدأ حساب هذا الأجل ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض للمعني [1]، حيث يقدم الطعن في شكل عريضة مكتوبة مرفقة بتقرير الطبيب المعالج و يودع الطعن لدى أمانة اللجنة مقابل الحصول على وصل إيداع أو يرسل عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام .

كما سبق و اشرنا إلى أن المشرع الجزائري ركز ضمن القانون الجديد 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي [2]، السالف الذكر ، على تقليص آجال الطعن حيث أنه بالرجوع إلى نص المادة 34 من القانون القديم رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الملغى[3]. نجدها تحدد آجال الطعن أمام لجنة العجز بشهرين (02) ابتداء من تاريخ إشعار المؤمن له بقرار الرقابة الطبية بل و يمدد الأجل إلى أربعة 04 أشهر إذا لم يصدر قرار الخبرة عن هيئة الضمان الاجتماعي [4]. و هو ما يظهر بشكل واضح تقليص مدة الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة ضمن القانون الجديد و حصرها في مدة 30 يوم فقط و هي مدة أقل بكثير مقارنة مع ما كانت عليه في ظل القانون القديم التي كانت تمنح للمؤمن له لتقديم طعنه أمام اللجنة الأمر

---

[1] المادة 33 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

[3] القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لـ 05 يوليو 1983 ملغى .

[4] القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم السالف الذكر ملغى .

الذي كان يعد إجحافا في حقه . فحسن فعل المشرع الجزائري في تدارك هذه النقائص و تعديلها بعد إصدار نص القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[1]، السالف الذكر.

ثانيا :طبيعة قرارات اللجنة الولائية للعجز المؤهلة :

تتمثل صلاحيات اللجنة الولائية للعجز في البت في الطعون أو الاعتراضات المرفوعة أمامها ضد قرارات مصلحة المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي و المتعلقة بتقرير حالات العجز و نسبته و طبيعة المرض و حالات الانتكاس و تجدر الإشارة إلى أن لجنة العجز تتمتع بصلاحيات واسعة من خلال منحها الصلاحيات الكاملة في القيام بكل التدابير المتعلقة بالقيام بالخبرة عن طريق تعيين طبيب خبير و فحص المريض أو أن تطلب منه فحوص تكميلية و يمكنها القيام بكل تحر تراه ضروريا ، و تظهر الأحكام القانونية أن المشرع لم يقيد مجال صلاحيات اللجنة عكس ما ذهب إليه بالنسبة لإجراءات الخبرة الطبية حيث ألزم الطبيب الخبير بضرورة التقيد بحدود المهام الموكلة إليه [2] ، بالإضافة إلى أن المشرع لم يحدد من حيث منحه للجنة صلاحية تعين خبير هل الطبيب الخبير يكون من بين الأطباء المحددين في القائمة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة أم لا ؟ [3] ، ففي نظرنا هذا أمر مؤكد كون أن الأطباء المعتمدين من قبل الوزارة موجهين لخدمة مجال المنازعات الطبية بصفة عامة .

قيد المشرع اللجنة الولائية للعجز المؤهلة بأجل 60 يوما للبت في الطعن المعروض عليها [4]،و يبدأ حساب المدة من تاريخ استلام العريضة غير أن المشرع سكت عن الحالة التي قد ينقضي فيها أجل 60 يوم و لم تفصل اللجنة في الطعن المرفوع إليها ، ففي هذه الحالة يمكن للمؤمن له اللجوء إلى

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 68 .

3 بن صاري ياسين ،المرجع نفسه ، الصفحة 69 .

[4] المادة 31 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

القضاء الاجتماعي للمطالبة بإجراء خبرة طبية لتأكيد وضعيته الصحية و إلزام هيئة الضمان الاجتماعي بتنفيذ محتوى الحكم [1]من أجل حماية حقوقه من الضياع و جبر ضرره .

بالإضافة إلى ذلك لم يشير المشرع من خلال القانون الجديد رقم 08 -08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي إلى ضرورة استناد اللجنة الولائية للعجز في قراراتها إلى رأي الطبيب المستشار حيث جاء ضمن مقال القاضي عبد السلام ديب "**أن القانون لم يضع للجنة العجز أي حد في ممارسة صلاحياتها الطبية إلا أنها تتخذ قراراتها على أساس رأي الطبيب الخبير و هذا ما ينقص من قيمة قراراتها و يتناقض مع مبدأ اتخاذها بالأغلبية و عليه فإن رأي الخبير يضيء موقف اللجنة دون أن يفرض عليها**" [2] هذا و قد أعفى المشرع اللجنة الولائية للعجز في ظل القانون الجديد من ضرورة تسبيب قرار اتها مثل ما كان معمول به في ضل القانون القديم رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الملغى ، من خلال ما جاء في نص المادة 36 منه [3].

فهذا يعد من بين الأمور التي جاء بها القانون الجديد و بالخصوص ما تعلق منها بضرورة الاستناد لرأي الطبيب المستشار في تأسيس قرار اللجنة كون أن ترجيح رأي هذا الأخير يفرغ دور اللجنة من محتواه و هو الذي من المفروض أن يكون رأي توافقي مشترك بين الأعضاء. فحسب تفحصنا لنصوص القانون الجديد 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي [4]، السالف الذكر ،و نصوص المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال

---

[1] سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، الصفحة 136 .

2 عبد السلام ديب ، منازعات الضمان الاجتماعي ، مقال منشور في المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1996 طبعة الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الصفحة 20 ،21 .

3 المادة 36 " **يجب أن تصدر اللجنة المختصة بحالات العجز قراراتها على أساس رأي الطبيب الخبير المنصوص عليه في المادة 32 أعلاه ، و تبت اللجنة في الاعتراض خلال شهرين 02 اعتبارا من تاريخ استلامه ،**

يجب أن تكون قرارات اللجنة معللة .

يلزم أمين اللجنة بارسال نص القرار إلى الأطراف المعنية في ظرف عشرين 20 يوما " القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لـ 05 يوليو 1983 ملغى .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها[1] ، السالف الذكر ، نجد أن طبيعة سير أشغال اللجنة و القرارات التي تتخذها تؤخذ صبغة تداولية و يتخذ القرار المناسب عن طريق التصويت فلذلك تم تدعيم تشكيلتها بطبيبان مستشاران إضافة إلى طبيبان خبيران من أجل تغليب جانب الرأي التقني الفني مقارنة مع رأي الأعضاء الثلاثة المتبقية .فبالتالي يمكن احتمال أنه ناذرا ما تقع حالات التساوي في الأصوات ليرجح صوت الرئيس .

لكن ما تعلق منها بالتسبيب فيبقى أمر ضروري لابد من إدراجه ضمن قرارات اللجنة و بصورة قانونية تجعل منه خاضع لرقابة المحكمة العليا و يمنح قيمة و قوة لقرارات اللجنة الولائية للعجز مما يجدر بالمشرع إعادة النظر في عنصر التسبيب .

فبعد اطلاع اللجنة على عناصر الملف المعروض عليها و اتخاذها جل التدابير الضرورية من أجل الفصل في الطعن تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء الحاضرين و في حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا تحرر قرارات اللجنة ضمن محاضر يوقعها الرئيس و تدون ضمن سجل خاص يرقمه و يؤشر عليه الرئيس ، تبلغ قرارات اللجنة بواسطة أمانتها إلى المؤمن له اجتماعيا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي المعنية عن طريق تحرير محضر استلام و ذلك في أجل 20 يوم من تاريخ صدور قرار اللجنة هذا و يجب على اللجنة الولائية للعجز أن تبلغ نسخة من القرارات إلى مدير الوكالة الولائية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية ضمن نفس الآجال [2].

المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الطبية :

إن الطبيعة القانونية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي تفرض ضرورة التمسك بالتسوية الداخلية باعتبارها هي الأساس الذي تعتمد عليه التسوية و ذلك كونها أفضل وسيلة لفض

[1] المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

2 المادة 34 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 . و المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

هذه المنازعات و تصفية جميع الملفات العالقة لدى مصالح هيئات الضمان الاجتماعي[1] و بأفضل النتائج ، و ذلك راجع لكونها ذات طبيعة تقنية ترتكز أساسا على العمل الطبي الفني معتمدة في تحقيق التسوية على التأطير الفني الذي تتضمنه الأجهزة و الآليات القانونية التي تم إنشائها بحيث تعمل بالموازاة مع عمل الأجهزة الإدارية لهيئات الضمان الاجتماعي بل و أكثر من ذلك حيث أنه إذا اعتبرنا أن الجهاز الإداري لهيئة الضمان الاجتماعي التي بدورها تعتمد على آلية الرقابة الذاتية عن طريق مصالحها سواء مصلحة الرقابة الطبية أو مصلحة التحصيل أو مصلحة الأداءات فإن المشرع بدوره وضع ميكانزمات تراقب بدورها أعمال هذه المصالح الإدارية من أجل ضمان حقوق المؤمنين اجتماعيا ، و دون الإخلال بحقهم في التقاضي فتح لهم المجال بالمطالبة القضائية متى لم تتوصل طرق التسوية الداخلية لفض المنازعة في مرحلتها الأولية و عليه سنتطرق لكل من الطعن القضائي في إجراء الخبرة الطبية في الفرع الأول ثم نتناول الطعن القضائي في قرارات اللجنة الولائية للعجز المؤهلة في الفرع الثاني .

الفرع الأول : المطالبة القضائية بإجراء الخبرة الطبية :

تعتبر الدعوى القضائية حق من حقوق المؤمن له اجتماعيا ، حيث منحه القانون السبل ، و الآليات ، للجوء إلى القضاء متى توفرت فيه الشروط القانونية ، خاصة ما تعلق منها بالصفة ، و المصلحة ، التي تخوله الحق في استرداد حقه النابع عن اسس قانونية .

البند الأول : إجراءات الطعن القضائي في مسائل الخبرة الطبية :

تباشر الدعوى القضائية في مجال المنازعات الطبية عن طريق إتباع القواعد العامة لإجراءات رفع الدعوى المنصوص عليها ضمن القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية لاسيما نص المادة 13 منه بنصها " **لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له**

[1] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ص 75 . سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ص 145 .

صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ..." [1]، فلابد من توفر شرط الصفة و المصلحة فلابد من أن تتوفر في المؤمن له اجتماعيا بصفة التقاضي بمعنى السند القانوني الذي ينشا الحق المطالب به أمام الجهة القضائية و بالإضافة إلى ذلك لابد من توفر شرط المصلحة و المصلحة هي الغاية أو الميزة التي يرجى المدعي أن يجنيها من وراء رفع الدعوى فبالتأكيد أن مصلحة المؤمن له اجتماعيا من وراء رفع الدعوى في مجال المنازعات الطبية هي إما استحالة إجراء الخبرة و يسعى المدعي لإجراء هذه الخبرة عن طريق الإجراء القضائي للاستفادة من الأداءات أو أنه قام بإجراء الخبر لكن تبين أنها غير سليمة أو غامضة أو لم تحترم فيها هيئات الضمان الاجتماعي آجال و مواعيد إجرائها الأمر الذي يهدد حق المؤمن له بالسقوط فبالتالي يسعى المدعي إلى تجديد الخبرة أو تتمتها من أجل ضمان سلامة إجراءات الخبرة و مطابقة نتائجها مع قرار هيئة الضمان الاجتماعي .

إضافة إلى ذلك لابد على رافع الدعوى أن يستوفي الشروط الشكلية المتعلقة بعريضة الدعوى وفق الأشكال التي حددتها المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر بنصها " **ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة و مؤرخة تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف** "[2] ، و في نفس السياق نصت المادة 15 منه على البيانات الضرورية التي يشترط توفرها في العريضة الافتتاحية :

- لابد من تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى
- اسم و لقب المدعي و موطنه
- اسم و لقب المدعى عليه و موطنه فإن لم يكن موطنه معلوم فآخر موطن له
- عرض موجز سائل التي تؤسس عليها الدعوى
- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى

[1] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

[2] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية السالف الذكر .

كما يجب احترام أجل عشرين 20 يوم على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور و تاريخ المحدد لأول جلسة [1].

فلقبول الدعوى شكلا يجب أن تكون مستوفاة لجميع العناصر القانونية إضافة إلى ضرورة إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه أو الاستناد إلى إحدى حالات الطعن المتعلقة بمخالفة الأحكام القانونية المعلقة بالخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي .

أما بخصوص آجال رفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي في يتعلق بإجراءات الخبرة الطبية فلم يحدد المشرع الجزائري أجل خاص بهذا النوع من المنازعات الطبية باستثناء تحديد آجال تبليغ نتائج الخبرة الطبية للمؤمن له اجتماعيا خلال العشرة 10 أيام الموالية لاستلامها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ، فبالتالي ترجع آجال رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر حيث تنص المادة 505 منه على " **تحدد أول جلسة خمسة عشر 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى** ..." [2]، فنظرا للطابع الخاص لهذه المنازعات أولى المشرع عناية خاصة بها من حيث الإسراع في الفصل فيها و أكد على أن يفصل فيها القاضي في اجل معقول و هذا تأكيد على البعد الاجتماعي لها [3] ، خاصة من حيث ما قد يترتب عنها من آثار سلبية تضر بمصلحة المؤمن له اجتماعيا .

البند الثاني : مضمون الطعن القضائي في مسائل الخبرة الطبية :

تعتبر نتائج الخبرة الطبية التي ينجزها الطبيب الخبير الذي تم اختياره من ضمن قائمة الأطباء الخبراء المعتمين في محيط دائرة اختصاص هيئة الضمان الاجتماعية **ملزمة بصفة نهائية** و ذلك وفق ما نصت عليه المادة 19 الفقرة 02 بنصها " **تلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة**

1 المادة 15 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

2 القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية السالف الذكر .

3 عبد السلام ديب ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق ، الصفحة 293 .

نهائية ..." [1] فنص المادة واضح من حيث الجزم بنتائج الخبرة بصورة نهائية بمعنى عدم قابلية هذه النتائج للمناقشة أو الطعن فيها مما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي الامتثال إلى تطبيق نتائج الخبرة الطبية المنجزة و إلا كانت قراراتها قابلة للطعن أمام القضاء موضوعها مخالفة قرار الطبيب الخبير[2] ،و بالرجوع إلى الفقرة الثالثة 03 من نفس المادة نجدها تنص على أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في مجال منازعات الضمان الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية متى استحال إجراء الخبرة الطبية على المستفيد من الضمان الاجتماعي [3] .

حيث تعتبر هذه الحالة هي الوحيدة لتي تسمح باللجوء إلى القضاء بصورة صريحة غير أنها تبقى غير كافية لكون أن إمكانية مخالفة المواد من 19 إلى 27 من القانون الجديد المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي [4]، واردة مما يجعل اللجوء إلى المطالبة القضائية أمرا مبررا بالإضافة لكون أن الخبرة لا تكون في جميع الحالات [5]، لكن لا يستبعد احتمال أن الخبرة الطبية قد لا تتم وفقا للأشكال التي نص عليها القانون مما لا يمكن أن يحرم المؤمن له اجتماعيا من حقه في اللجوء للقضاء [6]. فبالتالي لابد من الإشارة إلى ضرورة أخذ بعين الاعتبار عنصر الإلزام اللاحق بنتائج الخبرة الطبية من جهة و وصف النهائية في مواجهة أطراف العلاقة القانونية التي تجمع بين هيئة الضمان الاجتماعي و المؤمن له اجتماعيا ، يعلقان على شرط واقف هو سلامة و

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

2 بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 55 .

3 المادة 19 الفقرة 03 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

[4] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

5 د. عيساني رفيقة ، دور القضاء الاجتماعي في حل منازعات الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي مقال منشور في مجلة قانون العمل و التشغيل العدد الثاني لشهر جوان 2016 ، الصفحة 135 . و عشايبو سميرة ، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في القانون كلية الحقوق لجامعة مولود معمري تيزي وزو ، الصفحة 73.

6 سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، الصفحة 147 .

وضوح إجراءات الخبرة الطبية في نتائجها [1] أين يفتح المجال كذلك لهيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى القضاء متى لم تستجب الخبرة الطبية للشروط القانونية أو أن نتائجها غير منطقية [2] .

غير أنه بالرجوع إلى نص المادة 26 من القانون القديم رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الملغى السالف الذكر نجدها تنص على ما يلي :

" **مع مراعاة أحكام المادة 25 أعلاه يجوز رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية فيما يخص :**

- **سلامة إجراءات الخبرة ،**
- **مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة**
- **الطابع الدقيق و الكامل و غير المشوب باللبس لنتائج الخبرة**
- **ضرورة تجديد الخبرة أو تتمتها**
- **الخبرة القضائية في حالة استحالة الخبرة الطبية على المعني بالأمر** " [3].

---

[1] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 77 .

[2] قرار المحكمة العليا رقم 1056428 المؤرخ في 2017/02/02 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة سطيف ضد (ب.د) "**حيث يبين بالفعل من القرار المطعون فيه أنه أسس قضاءه بتأييد الحكم على نتائج الخبرة التي قام بها الخبير زميط علي خلافا للمادتين 135 و137، ذلك أنه لا يظهر من تقرير الخبرة أنه أستدعى الطاعن وأطلع على الملف الطبي للمطعون ضده الموجود على مستوى مصالح الطاعن،ولما الخبير اكتفى بالملف الطبي الذي قدمه له المطعون ضده وتصريحاته و فحصه لهذا الأخير يكون قد أخل بمبدأ الوجاهية في الإجراءات وخالف القانون وبالتالي كان على قضاة الموضوع أن لا يأخذوا بنتائج الخبرة ويستجيبوا لطلب الطاعن في إجراء خبرة مضادة طالما أن المطعون ضده تكفل به الطاعن في إطار قانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و رفضت اللجنة الطبية إحالته على العجز وأيدت اللجنة الولائية قرارها، والخبرة التي صادقوا عليها فضلا على أن الخبير لم يبين المعايير التي أعتمد عليها في تقدير عجز المطعون ضده بـ 80 % فإنه أعتبر أن العجز ناتج عن حادث عمل في حين أن المطعون ضده أصيب بمرض وتكفل به الصندوق في إطار قانون 83/11 وبالتالي قضاة القرار المجلس بقضائهم كما فعلوا خالفوا القانون وقصروا في تسبيب قرارهم لما انساقوا وراء النتائج التي توصل إليها الخبير واعتبروا أن العجز الذي ذكره الخبير ناتج عن حادث عمل وأن تقرير الخبرة واضح وليس به أي غموض . في حين أن النزاع يحكمه قانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وكان عليهم الفصل فيه على هذا الأساس. ولما قضوا خلاف ذلك عرضوا بذلك قرارهم للنقض و الابطال ومن دون حاجة لمناقشة الوجه الثاني**" قرار منشور على الموقع الرسمي للمحكمة العليا http://www.coursupreme.dz/ اطلع عليه يوم 2020/04/05 على الساعة 08:00 صباحا .

[3] القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لـ 05 يوليو 1983 ملغى .

فالمادة القديمة واضحة من حيث محاولة المشرع حصر حالات و أوجه الطعن القضائي في الاستفادة من إجراء الخبرة الطبية ، إلا أنه لم يفهم مقصد المشرع الجزائري من خلال الاكتفاء في القانون الجديد بالإشارة إلى حالة واحدة لممارسة الطعن القضائي في الخبرة من خلال ما نصت عليه المادة 19 الفقرة 03 [1]، فهي إشارة لمحاولة تقييد الأطراف بنتائج الخبرة لكن هذا لا يمنع من رفع دعوى قضائية من قبل المؤمن له اجتماعيا موضوعها انجاز خبرة طبية مستوفية لشروطها أو إتمام إجراءاتها وفق ما قررته الأحكام التشريعية في هذا المجال.

الفرع الثاني : الطعن القضائي في قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة:

كما سبق و اشرنا إلى أن المشرع في مجال الضمان الاجتماعي اعتمد آلية الطعن المسبق كأداة لضمان حماية حقوق المؤمن لهم من الضياع و توفير عليهم تكبد الجهد و العناء سعيا لاقتضائها فلذلك جعل منها وسيلة طعن قبلية يعتمدها المستفيد من الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى الجهات القضائية فبالتالي تعتبر هي الأصل في الفصل في الخلافات التي قد تنشب بين المؤمن له اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي حول قراراتها المتعلقة بتقرير حالات العجز و نسبته و مراجعتها و حالات انتكاس المريض التي ترفع أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة و التي بدورها تقوم باتخاذ قرارات فاصلة في تلك الخلافات ، و تتمة لمسار الحماية الإجرائية المقررة للمؤمن له اجتماعيا نصت المادة 35 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر على ما يلي : " **تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة** ..."[2] فنص المادة واضح من حيث منح الحق للمؤمن له اجتماعيا في رفع طعن قضائي ضد قرارات لجنة العجز الولائية حيث فتح المشرع في مجال الضمان الاجتماعي المجال أمام بسط رقابة القضاء حول التحقيق في مدى صحة اتخاذ تلك القرارات من جانبها الشكلي و الموضوعي ما من شانه تحقيق حماية أكبر للمؤمن لهم اجتماعيا[3].

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

[3] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 85 .

البند الأول : الجهة القضائية المختصة في نظر الطعن القضائي في قرارات لجنة العجز الولائية :

بالرجوع إلى الأحكام التشريعية للقانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الملغى [1]، السالف الذكر لاسيما المادة 37 منه نجدها تنصل بصريح العبارة على أن قرارات لجنة العجز الولائية يجوز أن تكون محل طعن لدى المجلس الأعلى للقضاء سابقا[2] ، الأمر الذي يلفت الانتباه و طرح التساؤل حول مدى القيمة القانونية لقرار لجنة العجز الولائية الذي يعد في مرتبة حكم قضائي نهائي مستوفي لدرجتين من الطعن الذي هو الطعن الابتدائي أمام المحكمة المختصة ثم الطعن بالاستئناف أمام المجلس القضائي .

فقرار لجنة العجز الولائية قابل للطعن فيه بالنقض أمام المحكمة العليا و المعروف قضائيا أن المحكمة العليا محكمة قانون و الطعن بالنقض لا يهدف إلى مراجعة الحكم و لا إلى تعديله فالمحكمة العليا لا تنظر الخصومة بل تفحص مدى تطبيق قاضي الموضوع للقانون و الحلول التي أعطاها في النزاع .

فمن خلال ذلك يمكن القول أن الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في ضل القانون القديم أمام لجنة العجز الولائية كان عبارة عن طعن قضائي حيث أنه ما يؤكد ذلك هو التشكيلة التي كانت تعمل تحتها اللجنة كانت تقبع تحت رئاسة قاضي برتبة مستشار لدى المجلس القضائي مما دفع المشرع لاعتماد قراراتها بدرجة الحكم القضائي الفاصل في موضوع الدعوى .

غير أنه بالرجوع إلى القانون الجديد رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ، السالف الذكر من خلال ما جاء به مضمون المادة 35 السالفة الذكر [3] ، لم يحدد المشرع بدقة الجهة

---

[1] القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد 28 لـ 05 يوليو 1983 ملغى .

2 المادة 37 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ملغى السالف الذكر .

[3] المادة 35 :" **تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة** ..." القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

القضائية المختصة بنظر الطعن ضد قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة فمن حيث اعتبار أن الطعن قد يتم أمام المحكمة العليا مثل ما كان مكرس في ضل القانون القديم فهو أمر مستبعد كون أن التشكيلة تغيرت و تم تغير منصب رئاسة اللجنة بممثل للوالي بدلا من قاضي مستشار مما يفرغ قيمة قراراتها من الصبغة القضائية و لا يدع لها المجال لتقلد درجة من درجات الطعن القضائي كونها ليست بجهة قضائية تندرج ضمن التنظيم القضائي المعمول به قانونا .

و نحن نوافق الأستاذ سماتي الطيب من حيث استبعادها من كونها جهة إدارية قد ينعقد الاختصاص للطعن في قراراتها للقضاء الإداري فهي لا تتمتع بأساليب السلطة العامة و لا ينطبق وصفها مع الهيئات الإدارية التي تضمنها المعيار العضوي المنصوص عليه ضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بالنسبة للقضايا التي تكون طرفا فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية [1] .

فلجنة العجز الولائية المؤهلة تعتبر من بين اللجان التي تنشئها هيئات الضمان الاجتماعي من أجل السهر على تسوية النزاعات التي تنشأ ضمن مجال تطبيق الأحكام التشريعية لقوانين الضمان الاجتماعي و هذا النوع من المنازعات حسب نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية [2] يختص بها القسم الاجتماعي لدى المحكمة اختصاصا مانعا و هو ما كان من ضمن حيثيات قرار المحكمة العليا رقم 571251 المؤرخ في 2010/01/07 في قضية (ب،ق) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية " ... **حيث بناء على ما سبق إن القصد من الجهات القضائية المختصة هو الطعن أمام المحاكم أمام أقسامها الاجتماعية المختصة في الفصل في مادة الضمان الاجتماعي مثل ما هو الشأن بالنسبة للطعن القضائي المنصوص عليه في المادة 15 من القانون 08-08 و الخاص بقرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق مما يجعل الطعن الحالي مباشرة أمام المحكمة العليا غير جائز و يتعين التصريح بعدم قبوله** "[3] .

---

[1] سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، الصفحة 177 .

[2] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

[3] قرار المحكمة العليا رقم 571251 المؤرخ في 2010/01/07 في قضية (ب،ق) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مجلة المحكمة العليا العدد 01 لسنة 2010 طبعة المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر و الإشهار ، الصفحة 353.

البند الثاني : الشروط الخاصة لرفع الدعوى :

لقبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة بنظر الدعاوى الاجتماعية يشترط المشرع ضرورة توافر مجموعة من الشروط العامة التي تتطلبها أي دعوى قضائية و هو ما نصت عليه المواد 13 و ما يليها من القانون رقم 08-09 المتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية[1]، خاصة ما تعلق بشرط الصفة و المصلحة و تسجيل عريضة الدعوى مشتملة على جميع البيانات القانونية و ذلك دون اغفال الشروط المنصوص عليها ضمن المادة 500 و ما يليها منه المتعلقة بالقواعد المطبقة أمام الأقسام الاجتماعية . فإضافة إلى تلك الشروط حدد المشرع في مجال الضمان الاجتماعي مجموعة من الشروط التي تختص بها الدعوى في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي التي يباشرها المؤمن له اجتماعيا ضد قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة .

أولا : ميعاد رفع الدعوى القضائية ضد قرار لجنة العجز الولائية :

نصت المادة 35 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على ما يلي :

" تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار " [2].

و عليه فان الدعوى القضائية التي يرفعها المؤمن له اجتماعيا من أجل مخاصمة قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة يكون في غضون الثلاثين 30 يوما التي تلي تاريخ تبليغ قرار اللجنة و يبلغ قرار اللجنة للمؤمن له اجتماعيا عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق أعوان المراقبة المعتمدين من طرف هيئات الضمان الاجتماعي عن طريق تحرير محضر استلام خلال مدة 20 يوما من تاريخ صدور قرار لجنة العجز الولائية فمتى انقضى أجل العشرين

[1] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لـ 23 أبريل سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

20 يوم يبدأ سريان أجل رفع الدعوى المحدد بثلاثين 30 يوم لابد للمؤمن له اجتماعيا أن يبادر بإجراءات رفع الدعوى خلالها تحت طائلة سقوط حقه في المطالبة القضائية [1].

ثانيا : ضرورة إرفاق ملف الطعن بعريضة الدعوى :

نظرا للطبيعة الخاصة التي تتميز بها منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و المنازعات الطبية بصفة خاصة تعتمد هذه المنازعات في محتواها على مجموعة من الأطر القانونية لتبليغ محتواها التقني ذو الطابع الطبي الفني المحض فحتى يهتدي القاضي ناضر الدعوى إلى حقل قانوني قضائي مسبب لابد من تقديم وثائق الدعوى تحتوي على ما يلي :

1. **توفر قرار المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي :** يشترط توفر قرار مصالح الرقابة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي الذي قرر الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا فللمؤمن له اجتماعيا أجل ثلاثين 30 يوم عجز بقرار هيئة الضمان الاجتماعي فمتى توفر قرار مصلحة الرقابة الطبية يكون الطعن أمام اللجنة مؤسس قانونا .
2. **توفر قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة :** تعتبر مرحلة الطعن المسبق أمر ضروري و من النظام العام لا يمكن للمؤمن له اجتماعيا تجاهله قبل اللجوء إلى الطعن القضائي و هو ما جاء ضمن حيثيات العديد من قرارات المحكمة العليا " ... **حيث يبين فعلا من القرار المطعون في الحكم المستأنف و الوقائع التي أوردها أن النزاع الحالي له طابع طبي طالما و أن المطعون ضده يعترض على نسبة العجز و في هذه الحالة كان عليه الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية ... و ليس كما فعله خطأ لما أقام الدعوى مباشرة أمام المحكمة دون اللجوء أمام لجنة العجز لأجل الاعتراض على القرار الصادر على هيئة الضمان الاجتماعي فقضاة المجلس و قبلهم قاضي الدرجة الأولى لما قبلوا الدعوى و تمسكوا بالاختصاص و فصلوا في طلب المطعون ضده يكونوا قد خالفوا القانون** " [2] . و كذلك هو الحال في قرارها رقم 334132 المؤرخ في 10/05 /2005 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (ع،ش) حيث جاء

---

[1] المواد 34و 35 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] قرار المحكمة العليا رقم 452201 الصادر بتاريخ 2008/04/09 في قضية مدير كناس ضد (ح،ط) مجلة المحكمة العليا العدد 01 سنة 2008 ، الصفحة 387 .

فيها "... **حيث يبين في القرار المطعون فيه أن موضوع الدعوى يهدف إلى الاعتراض على نسبة العجز التي منحت للمطعون ضده و المحددة بـ 10% و المصادقة على الخبرة الأولى المحددة بـ 30% في حين في قضية الحال كان على المطعون ضده المؤمن له الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية ...**"[1].

فمن خلال موقف المحكمة العليا من ضرورة توفر ملف الدعوى على قرار الطعن المسبق أمام لجنة العجز يتأكد لنا أن توفر هذا القرار من النظام العام و لا يمكن مباشرة الإجراء القضائي قبل المرور على إجراء التسوية الداخلية عن طريق رفع الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة كمرحلة أولية من أجل الفصل في الخلاف القائم بين المؤمن له اجتماعيا و هيئة الضمان الاجتماعي بقرار تعالج من خلاله إما حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني أو مدى قبول حالة العجز من عدمه و نسبته و القابلية للمراجعة في إطار التأمينات الاجتماعية .

المبحث الثاني : المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي :

إضافة إلى المنازعات العامة و المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي يوجد نوع ثالث من هذه المنازعات أطلق عليها المشرع تسمية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي و هذا النوع من المنازعات يخرج عن النسق العام المعتاد للمنازعات في مجال الضمان الاجتماعية الذي نقصد به العلاقة التأمينية التي تجمع بين المؤمن له اجتماعيا و هيئة الضمان الاجتماعي من جهة و هيئة الضمان الاجتماعي و المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بل تتمحور حول الجانب ألخدماتي لمهني الصحة و مقدمي العلاج .

فالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تعني بتغطية الخلافات التي تنشب بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي الأداءات العينية للمؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم من مقدمي علاج و جراحي أسنان و مساعدين طبيين و صيادلة فتشريع الضمان الاجتماعي يبسط من خلالها الرقابة

[1] قرار المحكمة العليا رقم 334132 الصادر بتاريخ 2005/10/05 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (ع،ش) نشرة القضاة العدد 65 سنة 2010 ، الصفحة 301 .

على طبيعة الخدمة الصحية المقدمة للمؤمن له اجتماعيا أو من المفترض أنها تقدم لهم من جهة و من جهة أخرى مدى تناسبها مع الفواتير المقدمة من قبل مقدم الخدمة لهيئة الضمان الاجتماعي لدفع مستحقاتها . فللوقوف على تلك الخلافات التي قد تحصل بين هيئات الضمان الاجتماعي و مهني الصحة أنشأ المشرع في مجال الضمان الاجتماعي لجنة تقنية ذات طابع طبي للفصل في مثل هذه الخلافات و التجاوزات التي قد تحصل . و عليه سنتطرق لدراسة المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي من خلال مطلبين نتناول في الأول صلاحيات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى تسوية اللجنة للمنازعات التقنية ذات الطبع الطبي .

المطلب الأول : اختصاص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي :

تلعب هيئة الضمان الاجتماعي دورا هاما من حيث التكفل بمصاريف التغطية الصحية التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه حماية لهم من عواقب الأخطار الاجتماعية و المهنية المؤمن ضدها حيث تشمل هذه النفقات مجموعة المصاريف التي تنفقها هيئات الضمان الاجتماعي مقابل تقديم الأداءات العينية و النقدية المرتبطة بتكاليف العلاج و الاستشفاء و تعويض الأدوية و المنتجات الصيدلانية و بصفة عامة الأداءات المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية و الأخرى المتعلقة بالتأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية مع التركيز على الفحوص الطبية و العلاجية و التشخيص [1].

و عليه فإن كافة الممارسات المرتبطة بالنشاط الطبي هي بطبيعة الحال ممارسات مهنية يقوم بها أطباء يجب من جهة أن تكون مشروعة و لا تتنافى مع مبادئ أخلاقيات الطب كما يجب ألا تعرض هيئة الضمان الاجتماعي لضرر مالي قد تجعلها تدفع نفقات غير مبررة و عليه سنتطرف في مطلبنا هذا لدراسة مجال المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في الفرع الأول ثم نتناول تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في الفرع الثاني .

[1] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 93 .

الفرع الأول : تحديد نطاق المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي :

من خلال أحكام القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي[1]، يمكننا أن نحصر مجال المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في الخلافات التي يكون موضوعها هو النشاط المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان و المساعدين الطبيين حيث عرف المشرع في مجال الضمان الاجتماعي المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي من خلال نص المادة 38 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي بنصها :

" **يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج و الخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي السنان و المساعدين الطبيين و المتعلقة بطبيعة العلاج و الإقامة في المستشفى أو في العيادة** "[2] .

فمن خلال النص يتضح أن المشرع قصد من خلال هذا التعريف أن المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي مرتبطة بالخلافات التي تنشب بخصوص الخدمات الصحية التي يوفرها مهنيو الصحة للمؤمن لهم اجتماعيا لكن خارج الأطر القانونية المنظمة لها . أو مثل ما عرفها الأستاذ بن صاري ياسين أنها " **تلك الخلافات التي تثور بشأن الغش ، الأخطاء و التجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء و جراحي الأسنان و الصيادلة في إطار و بمناسبة ممارسة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمن له اجتماعيا**"[3] .

تعتبر ممارسة مهنة الطب من بين المسائل النبيلة في المجتمع و سعيا من المشرع لحماية أي شائبة قد تطال مجال الممارسة النزيهة تم صياغة مدونة أخلاقيات الطب التي تعتبر بمثابة الميثاق الذي يجمع بين الطبيب بصفة خاصة و مهني الصحة بصفة عامة و المهنة التي يزاولونها.

---

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

[3] بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، الصفحة 94 .

فأخلاقيات الطب هي مجموعة القواعد و الأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أو طالب في مجال الطب أو الصيدلة أن يراعيها أو يستلهمها في ممارسة مهنته [1]، لأن مخالفة هذه القواعد يؤدي بمهني الصحة للخضوع لعقوبات تأديبية يتخذها المجلس الأعلى لأخلاقيات الطب ناهيك عن الدعاوى القضائية المدنية و الجزائية .

هذا من جهة و من جهة أخرى تؤدي هذه التجاوزات بهيئات الضمان الاجتماعي لتحمل نفقات غير مبررة و غير مستحقة نتيجة كل غش يرتكبه مهني الصحة و يكون من شأنه أن يوفر لمريض ما امتيازات مادية غير مبررة أو قبول أي نوع من أنواع العمولة أو الامتياز المادي مقابل أي عمل طبي قد ينتج عن تواطؤ من الطبيب أو جراح الأسنان أو الصيدلي .

فللوقوف على هذه التجاوزات و المخالفات المرتكبة من قبل مهني الصحة و ضمان حسن سير نظام الضمان الاجتماعي دون اختلال أنشأ المشرع في مجال الضمان الاجتماعي نظام للرقابة مجسد في اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي حيث تعنى هذه اللجنة بمراقبة ما يلي :

- الوصفات الطبية أو الشهادات أو الوثائق الطبية الأخرى التي يحتمل فيها التعسف أو الغش أو المجاملة و التي يعدها مهني في الصحة للحصول على امتيازات اجتماعية غير مبررة لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم في مجال الاستفادة من الأداءات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي .
- عدم احترام أو تجاوز المهام القانونية و التنظيمية لمصالح المراقبة الطبية لصناديق الضمان الاجتماعي و ذوي حقوقهم .
- إضافة للتأهيل المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان و القابلات فيما يخص الوصفات الطبية و ممارسة بعض الأعمال التقنية ذات الصلة بتكفل الضمان الاجتماعي بالعلاج الصحي [2].

---

1 المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06 جويلية 1992 يتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية عدد 52 بتاريخ 08 جويلية سنة 1992 .

[2] المادة 07 المرسوم التنفيذي رقم 04-235 المؤرخ في 09 أوت 2004 يحدد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و صلاحياتها و كيفية سيرها الجريدة الرسمية عدد 50 بتاريخ 11 أوت سنة 2004 .(ملغى بموجب المرسوم التنفيذي 09-72

الفرع الثاني: تشكيل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

نص المشرع في مجال الضمان الاجتماعي من خلال القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من خلال نص المادة 39 على ضرورة إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي وفق تشكيلة محددة بنصها :

" **تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تتشكل بالتساوي بين:**

- **أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة ،**
- **أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي ،**
- **أطباء من مجلي أخلاقيات الطب .**

يحدد عدد أعضاء هذه اللجنة و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم " [1].

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع ركز في الإشارة إلى ضرورة أن تظم اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي مجموعة من الأطباء أو التقنيون الفنيون في مجال الطب بما فيهم أطباء من مجلس أخلاقات الطب مما بنذر بأن قرار اللجنة الفاصل في المنازعة التقنية سيكون له أثر خطير على مهني الصحة الذي يمارس التجاوزات و خاصة الأطباء ، غير أن المشرع أحالنا في الأخير إلى التنظيم و فعلا أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 المحدد لعدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها [2].

حيث حدد هذا المرسوم عدد أعضاء اللجنة التقنية المنشأة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و هي كالتالي:

المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009)

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009 .

- طبيبان 02 يعينهما الوزير المكلف بالصحة .
- طبيبان 02 يمثلان هيئة الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .
- طبيبان 02 يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس [1].

يعين أعضاء اللجنة ذات الطابع الطبي لمدة 03 سوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها و في حالة ما انقضت عضوية احد الأعضاء يتم استخلافه بنفس الأشكال التي تم بها التعيين [2]،يتم تعيين رئيس اللجنة من بين أعضائها من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي [3] و يمكن للجنة التقنية أن تستعين بكل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها . كما تتولى مصالح الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي أمانة اللجنة .

يتقاضى أعضاء اللجنة تعويض مقابل حضور أشغال اللجنة حدد مبلغه بـ 2000 دج عن كل جلسة و بالإضافة إلى أنه يتقاضى الأطباء الخبراء الذين قد تستعين بهم اللجنة أتعابا مقابل الخبرة المنجزة تقدر بـ 1500 دج عن كل خبرة حيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع هذه النفقات[4] .

تعد اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد سيرها و تنظيمها و تصادق عليه كما يلزم أعضاء اللجنة بالسر المهني و لا يمكن تعينهم ضمن عضوية لجان أخرى مكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي [5].

---

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009 .

[2] المادة 05 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر .

[3] المادة 03 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

[4] المواد 13 و 14 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

[5] المادة 18 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

المطلب الثاني : تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي :

يظهر من خلال تفحصنا لنظام سير المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي هو اعتمادها على نمطين في التسوية هو التسوية الداخلية عن طريق لجان الطعن المسبق التي تنشئهم هيئات الضمان الاجتماعي و في حالة لم يتم التوصل إلى حل ينتقل المؤمن له اجتماعيا للمباشرة إجراءات الطعن القضائي كمرحلة ثانية في تسوية الخلافات ، و من خلال ما نستشفه ضمن النصوص القانونية لمنازعات الضمان الاجتماعي أن التسوية الداخلية هي الأصل في الفصل في المنازعات و هو ما كرسه المشرع في مجال الضمان الاجتماعي ضمن تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي باعتماده على آلية واحدة فقط و هي التسوية عن طريق الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي دون اللجوء إلى الطعن أمام القضاء و عليه سنتطرق من خلال مطلبنا هذا لدراسة إجراءات تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في الفرع الأول ثم نتطرق إلى دراسة مبررات عدم قابلية قرار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للطعن أمام القضاء .

الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي :

نصت المادة 39 القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات لضمان الاجتماعي [1]، على ضرورة إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي [2]، فعلى خلاف اللجان السابقة المتعلقة بالمنازعات العامة أو المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي أكد المشرع على أن هذه اللجنة تنشأ على المستوى المركزي بوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي نظرا للدور الحساس الذي تلعبه خاصة من حيث الفصل في ملفات تطعن في مصداقية مهني الصحة [3] ثم حدد المشرع التشكيلة المعتمدة لسير أشغال هذه اللجنة ذات التأهيل العالي التي منحت صلاحيات البث في المنازعات ذات الصلة بمخالفات مهني الصحة من أطباء و جراحي أسنان و صيادلة و مساعديهم أثناء أو بمناسبة تأدية خدمات الرعاية الصحية و مستلزمات الشفاء

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

[3] سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق الصفحة 198 .

في إطار الحماية الاجتماعية التي تقررها قوانين الضمان الاجتماعي للمؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم .

بالرجوع إلى نص المادة 40 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي[1]، الذي ينص على تكليف اللجنة بصلاحية الفصل في هذا النوع من الخلافات من خلال ما جاء فيه " **... تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا و نهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي** " [2].

فمن خلال هذا النص يكون المشرع في مجال الضمان الاجتماعي قد وضع الأساس القانوني الذي ترتكز عليه اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في مباشرة الصلاحيات الموكلة لها في إطار الفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي بصفة ابتدائية و نهائية حيث تعتبر جهة الفصل الوحيدة التي يؤول لها الاختصاص في البت في هذه النزاعات .

يتم إخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالتجاوزات و الغش المرتكب من قبل مهني الصحة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق تقرير مفصل يرفعه المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي يبين فيه طبيعة تلك التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق التي تثبت جميع الادعاءات بحيث يتم الإخطار خلال الستة 06 أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات بشرط ألا تنقضي مدة سنتين 02 من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف .

تعقد اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي دوراتها للفصل في الملفات التي تم إخطارها بها بمقر وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، حيث تجتمع في دورة عادية مرة واحد 01 في الشهر بناء على استدعاء من رئيسها كما يمكن أن تجتمع في دورات غير عادية بطلب من الرئيس أو ثلثي 3/2 أعضائه أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، لا تصح اجتماعات

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

اللجنة إلا بحضور ثلثي 3/2 أعضائها و في حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعياتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في اجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام [1] .

تبت اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في الخلافات في أجل ثلاثة 03 أشهر ابتداء من تاريخ إخطارها [2]حيث منحها المشرع في مجال الضمان الاجتماعي صلاحيات واسعة من خلال اتخاذ كافة التدابير التي تسمح لها بإثبات الوقائع و تعيين خبير أو عدة خبراء و القيام بكل تحقيق تراه مناسبا و ضروري بما في ذلك سماع أقوال المهني المدعى عليه بارتكاب التجاوزات .

تتخذ اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي قراراتها الفاصلة في موضوع النزاع بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين و في حالة تساوي عدد أصوات الأعضاء الحاضرين يكون صوت الرئيس مرجحا ، تحرر نتائج الفصل في النزاع ضمن محاضر يوقعها رئيس اللجنة خاص يرقمه و يؤشر عليه الرئيس [3].

تبلغ قرارات اللجنة إلى كل من وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و الوزير المكلف بالصحة و تبلغ نسخة منها إلى المجلس الوطني لأدبيات الطب و بالإضافة إلى تبليغ نسخة من القرار إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني عن طريق أمانة اللجنة و برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في غضون 15 يوم [4].

---

[1] المواد 06 و 07 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009 .

[2] المادة 10 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

[3] المادة 08 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

[4] المادة 09 من المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها السالف الذكر.

الفرع الثاني : عدم قابلية قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للطعن أمام القضاء :

إن الأهمية القصوى التي تفرضها الحماية القانونية للمؤمن له اجتماعيا و لذوي حقوقه تجعل هيئة الضمان الاجتماعي مضطرة لتغطية المصاريف و النفقات الناتجة عن الخدمات الصحية التي يستفيد منها المؤمن له ثم البحث و التحري بعد ذلك عن التجاوزات و حالات الغش و الأخطاء المرتكبة متى كلفت هيئات الضمان الاجتماعي مبالغ مالية إضافية نتيجة عدم احترام الأحكام القانونية المنظمة لمجال الضمان الاجتماعي و التشريعات ذات الصلة . فللوقوف على تلك التجاوزات و الحد منها أنشأت اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي لكن ما يؤسف عليه هو كون أن اللجان الأخرى التي لها صلاحية البت في منازعات الضمان الاجتماعي سواء المنازعات العامة أو المنازعات الطبية فصل فيها المشرع و أعطى للمؤمن له اجتماعيا على الأقل إمكانية اللجوء إلى الطعن القضائي .

أما بخصوص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي لم يحدد المشرع مصير قراراتها بعد تبليغها للجهات المعنية خاصة مع سكوت المشرع على مدى إمكانية الطعن في قرار اللجنة أمام القضاء مثل ما كان معمول به في ضل القانون القديم الملغى ، و لم يحدد حتى ما هي الإجراءات المتخذة في حق ألأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان المخالفين ، و لا نوع العقوبات المسلط عليهم هل هي عقوبات تأديبية على أساس الأخطاء المهنية أم هي عقوبات تستند إلى مسؤولية مدنية على أساس الخطأ أم هل هي عقوبات جزائية في إطار المسؤولية الجزائية لمهني الصحة . من خلال نص المادة 40 التي نصت على طبيعة الفصل في المنازعة التقنية بنصها :

"...تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا و نهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي" [1] .

فمن خلال الغموض الذي يكتنف النص و عدم إفصاحه عن نية المشرع من وراء عمل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي يدفعنا لتفحص نصوص قانونية أخرى ضمن ترسانة القوانين

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

المنظمة لمجال الضمان الاجتماعي حيث أنه بالرجوع لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 07 ماي 2005 المحدد لشروط سير المراقبة الطبية نجدها تنص على ما يلي :

" **في حالة معاينة تعسف أو تجاوزات أو غش أو تصريحات مزورة تعلم صناديق الضمان الاجتماعي مقدمي العلاج و المؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية مسبقا بالتعسف أو التجاوزات أو الغش أو التصريحات المزورة التي عاينتها المراقبة الطبية و تخطر عند الاقتضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي...** "[1] . و تطبيقا لمحتوى نص المادة من خلال إشارة نص المادة 81 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي[2]، على أنه يتم معاينة مخالفات أحكام قانون الضمان الاجتماعي من قبل كل عون مؤهل قانونا طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به مما يتضح أن إخطار اللجنة بتلك التجاوزات يجب أن يكون من عون مؤهل قانونا أو هيئة الضمان الاجتماعي [3]، أي بمعنى لا يتم الإخطار من قبل المؤمن له اجتماعيا على خلاف ما كانت عليه حالات الإخطار في ضل المرسوم التنفيذي القديم رقم 04-235 المؤرخ في 09 أوت 2004 المحدد لتشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي الملغى من خلال نص مادته 08 التي تنص:

" **يجب أن ترفع تحت طائلة عدم القبول المنازعات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات التقنية أمام اللجنة ... من المؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة عشر 15 يوم من تاريخ تبليغ قرار الرفض من هيئة الضمان الاجتماعي ...**" [4].

---

1 المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 07 ماي 2005 المحدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا الجريدة الرسمية عدد 33 لـ 08 مايو 2005 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر .

[4] المرسوم التنفيذي رقم 04-235 ممضي في 09 غشت 2004 يحدد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وصلاحياتها وكيفيات سيرها الجريدة الرسمية عدد 50 مؤرخة في 11 غشت 2004 ، ملغى بموجب المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009 .

فإلغاء هذا النص يعد إجحاف في حق المؤمن له اجتماعيا باعتباره الطرف المستفيد من الخدمات ، فالسؤال المطروح كيف تتم تحديد جودة الخدمات المقدمة للمؤمن لهم اجتماعيا من قبل هياكل و مؤسسات الصحية و مقدمي الخدمات الصحية بصفة عامة خاصة في ضل الاتفاقيات التي تبرمها هيئات الضمان الاجتماعي لاسيما منها الاتفاقية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة المرخص لها بنشاطات طب و جراحة القلب و أمراض القلب و الأوعية ؟ .

فبالرغم من نص المادة 24 من الاتفاقية النموذجية من الرسوم التنفيذي رقم 14-367 المؤرخ في 15 ديسمبر 2014 على التزام المؤسسة الاشتشفائية على تسهيل عملية المراقبة على أعوان الضمان الاجتماعي ، إلا أنه يبقى المؤمن له في منئى عن العلم بمستوى الخدمات العلاجية التي يحق له الاستفادة منها ، فميدان الضمان الاجتماعي هو ميدان تكافلي و تكافئي فلا يجوز استغلال الأموال المدفوعة من المنخرطين دون تحقيق المبتغى منها.

فالمؤمن له اجتماعيا في نطاق تضامنه مع بقية المنخرطين يقدم حصته من الاشتراكات ، للحصول على أحسن الخدمات من الصندوق ، و هذا الأخير مطالب بذلك فلا يجوز توظيف تلك الأموال لأشخاص دون آخرين [1] ، و إنما لابد من أن تعم الخدمة جميع المؤمنين و بنفس المستوى . و في حالة التجاوزات أو التماطل أو فرض عليه مبالغ إضافية هي في حقيقتها من بين حقوقه التأمينية ، يكون من حقه الطعن أمام اللجنة التقنية مما يستلزم على المشرع إعادة النظر في إلغاء حق المؤمن له في إخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي عن التجاوزات المرتكبة من قبل مهني الصحة .

من جهة أخرى أكد المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد رقم 08-08 [2]، على أن المنازعات التقنية تنحصر في التجاوزات الطبية التي ينتج عنها أداءات غير مستحقة من خلال

[1] منصف الكشو ، مرجع سابق ،الصفحة 268 .

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

نص المادة 40 منه [1]، إلا أن المشرع لم يحدد نوع هذه التجاوزات و مفهوم التجاوزات يتسع ليشمل كل الأخطاء المهنية الطبية سواء كانت مقصودة أم بغير قصد فالخطأ الطبي الغير مقصود هو الذي يتم ارتكابه عن طريق الرعونة و عدم الاحتياط بمعنى عدم بدل العناية اللازمة دون توفر نية الإضرار و مثل هذه الحالات تكفلت بجبرها الأحكام العامة ضمن القانون المدني المرتبطة بالمسؤولية التقصيرية وفق أوجه المطالبة بالتعويض أمام القضاء العادي ، أما الخطأ الطبي المقصود يندرج ضمن الأفعال غير المشروعة التي قد يرتكبها مهني الصحة فهي أفعال مجرمة و معاقب عليها وفق أحكام قانون العقوبات[2].

و عليه ما يمكن استنتاجه أن قرار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي هو قرار كاشف لحالات الغش و الأخطاء و التجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء خاصة و أن نص المادة 41 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، وسعت صلاحيات اللجنة من حيث القدرة على إجراء التحقيقات بشكل موسع بنصها:

" **تؤهل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير أو عدة خبراء و القيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني**"[3] .

فبهذا تصبح اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي جهة تحقيق و تحري وفق نص هذه المادة التي لم يسبق لها أن وجدة في الأحكام القانونية السابقة في مجال المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي و قرار اللجنة من وجهة نظرنا كأداة إثبات و سند رسمي يؤكد الصفة و المصلحة في رفع الدعاوى القضائية سواء ما تعلق منها بالتعويض أو الدعوى الجزائية أو كلاهما معا .

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لـ 02 مارس سنة 2008 .

[2] سليمان عائشة ، الأداءات غير المستحقة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي ، مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، العدد 01 سنة 2015 https://www.asjp.cerist.dz/en/article/29949 ، الصفحة 262 ، 264 ، 266 .

[3] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

الخـــــاتمة

الخـــاتمة :

إن موضوع الضمان الاجتماعي يرتبط بالأخطار التي يتعرض لها الفرد والتي يسعى إلى البحث عن الوسائل التي تكفل له مواجهتها، خاصة في ظل تزايد ظهور الآلات والمعدات الجديدة في ميدان العمل، مما زاد حاجة الناس للحصول على أكبر قدر من الحماية الاجتماعية . لاسيما أنه ظهرت أنواع جديدة من الأخطار التي ترتبط بممارسة مهنة معينة كخطر البطالة وعدم كفاية الأجر وإصابات العمل أو الإصابة بمرض من أمراض المهنة . فجميع هذه الآفات الاجتماعية واجهها المشرع عن طريق سن تشريعات تنظم كل خطر على حدى و تقرر الحقوق و واجبات المستفيدين من الحماية الاجتماعية باعتبارها هي الهدف الأسمى لسن أحكام قانون الضمان الاجتماعي ، وقد خلصت دراسة هذا الموضوع إلى النتائج التالية :

أولاً : بخصوص الفئات المستفيدة من احكام الضمان الاجتماعي استعمل المشرع لفظاً عاماً للدلالة على الفئات التي تشملها الحماية الاجتماعية و هي كل العمال، حيث ينطبق هذا المدلول على جميع الفئات العمالية في شتى ميادين النشاط، سواء العام أو الخاص بمختلف مجالاته الصناعية أو التجارية أو الحرفية و غيرها، شريطة أن يكون ذلك العمل مقابل أجر بعيدا عن احتمال تحقيق الربح أو الخسارة .

ثانياً : بخصوص فئة الفنانين والمؤلفين الذين يمارسون نشاطهم بصورة مستقلة،كان حرياً بالمشرع الجزائري أن يقرر انتسابهم إلى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، وإلحاقهم بنص المادة 04 من قانون التأمينات الاجتماعية المحددة للأشخاص الذين يمارسون نشاطاً حراً لحسابهم الخاص، بذلاً من تصنيفهم ضمن الفئات الخاصة من المؤمن لهم اجتماعيا المنصوص عليهم في المادة 05 من قانون التأمينات الاجتماعية.

ثالثاً : لقد راعى المشرع الجزائري ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا بالتغطية الضرورية وذلك لصون الترابط العائلي و ضمان رعايتهم الصحية غير أنه تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عدل نص المادة 67 الأصلي المنصوص عليه ضمن القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم وفق أحكام القانون 11-08 المؤرخ في 2011/06/05 ، فمن خلال مبدأ أن التعديل لا يتم إلا إذا دعت الحاجة إليه من أجل سد الثغرات و إتمام النقائص فمن خلال التعديل الجديد يظهر بشكل واضح ان المشرع وسع من نطاق التغطية

إلى أبعد ما يمكن متى توفرت فيهم الشروط القانونية . ففي رأينا أن المشرع عمل على امتصاص أقصى ما يمكن من الآفات الاجتماعية التي تنجم عن غياب مورد مالي منتظم يكفل حياة الأسر .

رابعاً : بخصوص ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور يبقى السؤال الذي يطرح نفسه هو حول قيمة الأداءات التي قد يحصل عليها المؤمن له اجتماعيا الذي ينتسب بقوة القانون في النظامين سواء كعامل أجير أو كعامل غير أجير بمعنى التزامه بأداء اشتراكات الضمان الاجتماعي كمكلف تحت طائلة توقيع العقوبات لدى كلا النظامين، لكن دون أن يستفيد سوى من الأداءات العينية لنظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء !؟ فانطلاقاً من مبدأ أن الانتساب للضمان الاجتماعي هو تحقيق الحماية القانونية و الاقتصادية للمؤمن له اجتماعيا و تأمينه ضد المخاطر الاجتماعية. فالحماية تكمن في التعويضات التي يحصل عليها عند وقوع الخطر لقاء مبلغ من الاشتراك يتم تسديده فمتى كان المؤمن له اجتماعيا يدفع أكثر مما يأخذ فإن ذلك ينتفي مع الهدف من التأمين الاجتماعي و يعد إجحافاً في حقه فعلى المشرع الجزائري إعادة النظر في نسبة الاشتراك التي يقدمها مزدوج الانتساب بعنوان النشاط غير المأجور فبذلا من دفع نسبة 15 % كمبلغ اشتراك، يجب تخفيض نسبة الاشتراك الخاصة بالعمل غير المأجور إلى 7.5 % التي تخوله الحق في معاش التقاعد وفق نص المادة 20 من المرسوم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و الإبقاء على الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية بعنوان العمل المأجور .

خامساً : يعتبر مشروع نظام الشفاء من بين أهم عمليات الإصلاح التي اعتمدتها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي فهو نظام عصري للتسيير يجمع بين تقنيات الإعلام الآلي و الرقمنة مشكلاً همزة وصل بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن له اجتماعا و مهني الصحة.

سادساً : لقد تم اعتماد النمط التعاقدي في الميدان الصحي الذي يرتكز على إبرام المؤسسة الصحية مع مموليها لعقد بأداء خدمة و بذل عناية مقابل الحصول على تعويض مالي يساوي مجموع التكاليف المستعملة لتقديم الخدمة حيث يتكون العقد من المستهلك الذي هو المريض طالب الخدمة و القائم بتقديم الخدمة الصحية الطبيب أو المرفق العام الصحي و ممول العملية الإنتاجية الذي يتمثل في صندوق التأمينات الاجتماعية أو الدولة فمن خلاله تقوم هيئات الضمان الاجتماعي بعقد عدة اتفاقيات من أجل ضمان متوسط التغطية الاستشفائية الذي تضمن من خلاله خدمات

الاستشفاء و العلاج للمرضى المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم في الهياكل الصحية و العيادات الخاصة .

سابعاً : بخصوص القرارات الصادرة عن اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي. فإن المشرع الجزائري لم يحدد مصير هذه القرارات بعد تبليغها للجهات المعنية كما أنه لم ينص على مدى إمكانية الطعن فيها أمام القضاء.

وبناءً على ما تقدم نقترح التوصيات التالية :

أولاً : ضرورة التوسيع في نظام الاستفادة من خدمة تعويض الأدوية بوجوب عدم تجاوز وصفتان طبيتان للمؤمن له اجتماعيا و لكل واحد من ذوي حقوقه في حدود الوصفتين خلال الثلاثة (03) أشهر متى كان مبلغ الوصفة الطبية الواحدة يساوي أو يقل عن ثلاثة آلاف دينار جزائري 3.000.00 دج ، فهي بذلك قابلة للتعويض الآلي باستخدام البطاقة الالكترونية .

ثانياً : ضرورة تحيين تسعيرات تعويض الخدمات الطبية و شبه الطبية المعتمد وفق المرسوم 82 -95 المؤرخ في 20 فبراير 1982 المحدد للتعريفات الرسمية للأعمال الطبية و شبه الطبية المتخذة أساس لتعويض المستفيدين من الضمان الاجتماعي، و مراجعتها مع أثمان الخدمات الطبية المعتمدة حاليا .

ثالثا : ضرورة مراجعة الأسعار المرجعية لتسويق الأدوية الجنيسة كون أن أثمان بيعها أصبحت تؤثر سلبا على نسب التعويض بالنسبة للمؤمن له اجتماعيا و قدرته الشرائية .خاصة في ظل تزايد عدد الأدوية غير المعوض عنها ضمن الوصفات الطبية.

رابعاً : ضرورة تفعيل آليات الوقاية و الصحة و الأمن و طب العمل في أماكن العمل من أجل ضمان وقاية المؤمن له اجتماعيا من حوادث العمل و الأمراض المهنية من جهة و تقليص فاتورة هيئات الضمان الاجتماعي من حيث التعويضات المقدمة في ظل التأمين ضد الأخطار الاجتماعية

خامساً : ضرورة تعديل نص المادة 02 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم التي تنص على تغطية 04 أخطار اجتماعية على سبيل الحصر هي المرض، الولادة، العجز، الوفاة . و ذلك عن طريق إضافة خطر الفقدان كخطر اجتماعي جدير بالتغطية من أجل ضمان الحماية اللازمة لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المفقود .

سادساً : ضرورة تعديل الأحكام القانونية المتعلقة بالتأمين عن البطالة سواء في شقها المتعلق بالمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم ، أو الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 1997/01/11 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري و يحدد شروط منحه و كيفياته، أو سن أحكام مستقلة من اجل التامين عن البطالة الناجمة عن تفشي الأوبئة مثل الوضع الذي نشأ عن تفشي وباء كورونا كوفيد -19 [1]، و أدى إلى التسريح المؤقت للعديد من العمال لأسباب صحية و الذي نجم عنه وضع اقتصادي كارثي تضررت منه الطبقة العاملة لسبب خارج عن إرادتهم .

سابعاً : ضرورة تعديل أحكام القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، بالنص على تسبيب قرارات اللجنة الولائية للعجز المؤهلة حتى تبقى خاضعة لرقابة القضاء و إنصاف المؤمن له اجتماعيا .

ثامناً : ضرورة تحديد مصير قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بعد تبليغها للجهات المعنية خاصة مع ظل سكوت المشرع على مدى إمكانية الطعن في قرار اللجنة أمام القضاء، كما أنه لم يحدد الإجراءات الضرورية الواجب اتخاذها في حق ألأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان المخالفين لقواعد مزاولة المهنة، و لا نوع العقوبات المسلط عليهم هل هي عقوبات تأديبية على أساس الأخطاء المهنية أم هي عقوبات تستند إلى مسؤولية مدنية على أساس الخطأ أم هل هي عقوبات جزائية في إطار المسؤولية الجزائية لمهني الصحة .

تاسعاً : بالرغم من الإصلاحات التي أدخلها المشرع الجزائري على نظام الضمان الاجتماعي خاصة ما تعلق منها بعصرنة الخدمات الإدارية عن طريق إدخال التكنولوجية الرقمية التي تحسن الخدمات و تقلص الوقت، إلا أن المؤمن لهم اجتماعيا لا يزالون يشتكون البيروقراطية الإدارية و كثرة الإجراءات الإدارية التي تؤدي في بعض الحالات إلا ضياع الحقوق، خاصة تلك المتعلقة بالتأمين على الأمومة . و عليه يجب على الوكالات الولائية لصناديق الضمان الاجتماعي الأخذ

[1] المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من إنتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته المعدل و المتمم ج ر عدد 15 لسنة 2020 . و المرسوم التنفيذي رقم 70/20 المؤرخ في 24 مارس 2020 المحدد لتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته المعدل و المتمم ج ر عدد 16 لسنة 2020 .

الخـــــــــــــــــــاتمة

بعين الاعتبار وضعية المؤمن لهم اجتماعيا الذين يتقدمون طلبا للخدمات التأمينية و تسهيل الإجراءات الإدارية و تقليصها، بالإضافة إلى العمل على تفعيل دور التصريح الشهري الالكتروني للأجور الذي من الممكن أن يساهم بقدر كبير في تقليص تلك الإجراءات و تمكين المؤمن له اجتماعيا من الاستفادة من حقوقه .

قائمة المراجع

قائمة المراجـــــــع

1-المراجـــــع العامة :

1. العلواني عديلة تفعيل النمط التعاقدي في نظام الصحة الجزائري نموذج مقترح الجزء الثالث سنة 2014 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر .
2. العلواني عديلة أنماط التعاقد في الانظمة الصحية الجزء الثاني سنة 2014 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر .
3. العلواني عديلة أسس اقتصاد الصحة الجزء الاول سنة 2014 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر
4. آمال بن رجال القانون الاجتماعي حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل سنة 2009 مؤسسة بيرتي للطباعة و النشر الجزائر .
5. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية ،الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، سنة 2012 ديوان المطبوعات الجامعية .
6. أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة الرابعة 2005 ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون الجزائر.
7. بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل ن علاقات العمل الفردية و الجماعية الطبعة الأولى سنة 2002 دار ريحانة للنشر و التوزيع .
8. شريفة ناجم حماية المواد الصيدلانية في القانون المقارن و الاتفاقيات الدولية سنة 2009 دار الخلدونية.
9. سلامة عبد التواب عبد الحليم حماية البيئة في قانون العمل سنة 2009 دار النهضة العربية للنشر القاهرة .
10. عبد السلام ذيب قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد سنة 2009 موفم للنشر الجزائر .
11. الطيب بلولة . جمال ، ح. بلولة انقطاع علاقة العمل سلسلة القانون في الميدان منشورات بيرتي .
12. عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجديد الجزء الأول نظرية الالتزام بوجه عام مصادر الالتزام دار احياء التراث العربي بيروت لبنان .
13. عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجزء السابع المجلد الثاني عقود الغرر و عقد التأمين ، دار احياء التراث العربي بيروت لبنان .
14. عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجزء 7 المجلد الأول العقود الواردة على العمل سنة 1964 دار احياء التراث العربي بيروت لبنان

قائمة المراجـــــــع

15.د ، عبد العزيز السيد الجوهري الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر

16.هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية سنة 2010 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر

17.علاء الدين عشي مدخل للقانون الاداري سنة 2012 دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع عين مليلة الجزائر.

18.حماد محمد شطا النظرية العامة للأجور و المرتبات دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الاشتراكي سنة 1982 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .

19.وسيلة شابو القانون الدولي للعمل الطبعة الثانية 2016 دار هومة للنشر و التوزيع .

20.فريجة حسين المبادئ الأساسية في قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، الطبعة الثانية سنة 2013 ، ديوان المطبوعات الجامعية .

21.محمد صغير بعلي الوجيز في المنازعات الادارية سنة 2005 دار العلوم للنشر و التوزيع .

2- المراجع المتخصصة :

22.سماتي الطيب المنـازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي دار الهدى عين ميلة الجزائر.

23.سماتي الطيب المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي دار الهدى عين ميلة الجزائر.

24.سماتي الطيب منازعات هيئـات الضمان الاجتماعي تجـاه اصحاب العمل على ضوء القانون الجديد رقـم 08/08 المـؤرخ في 2008/02/23 و القـانون 09.08 المـؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الاجتماعي دار الهدى عين ميلة الجزائر.

25.سماتي الطيب حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري دار الهدى عين ميلة الجزائر.

26.سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد سنة 2014 دار الهدى عين ميلة الجزائر .

قائمة المراجـــــــع

27.خليفي عبد الرحمان الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي سنة 2008 دار العلوم للنشر و التوزيع .
28.خليفي عبد الرحمان الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي طبعة منقحة و مزيدة 2014 دار العلوم للنشر و التوزيع .
29.حمدي باشا عمر القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية سنة 2012 دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر .
30.بن صاري ياسين منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري سنة 2004 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر .
31.محمد الهادي بن عبد الله نزاعات الشغل و الضمان الاجتماعي تشريعا و فقها و قضاء الطبعة الثانية 2009 دار اسهامات في أدبيات المؤسسة تونس .
32.منصف الكشو دراسات في القانون الاجتماعي الطبعة الأولى جانفي 2017 الشركة التونسية للنشر و الطباعة .
33.مصطفى الفرحاني قراءات اقتصادية في الضمان الاجتماعي من خلال بعض المقالات 2014 أوربيس للطباعة تونس
34.رمضان جمال كمال الوسيط في التأمينات الاجتماعية معدلا بالقانون رقم 153 لسنة 2006 الطبعة الرابعة دار الالفى .
35.رمضان جمال كمال موسوعة التأمينات الاجتماعية الطبعة الثانية 2001 مزيدة و منقحة دار الأصيل للنشر و التوزيع طنطا .
36.أحمد محمد الرفاعي التأمينات الاجتماعية سنة 1999 دار النهضة العربية للنشر القاهرة
37.أحمد عبد التواب محمد بهجت حماية التشريعات الاجتماعية للعامل المصاب بفيروس الايدز و المحيط به بمنشأة العمل في القانون المصري و الفرنسي الطبعة الثانية 2012 دار النهضة العربية للنشر القاهرة .
38.عبد الباسط عبد المحسن الاشتراكات كمصدر لتمويل نظام التأمين الاجتماعي دراسة مقارنة سنة 1996 دار النهضة العربية للنشر القاهرة .
39.سمير الأودن التعويض عن إصابات العمل في مصر و الدول العربية سنة 2004 المعارف للنشر الاسكندرية .

قائمة المراجـــــــع

40.جلال محمد ابراهيم حماية العامل ضد حوادث طريق العمل دراسة مقارنة بين القانون المصري ، الكويتي ، و القانون الفرنسي كلية الحقوق جامعة حلوان .

41.حسن عبد اللطيف حمدان الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة الطبعة الثالثة 2002 منشورات الحلبي للحقوق بيروت لبنان .

42.عوني محمود عبيدات شرح قانون الضمان الاجتماعي الطبعة الاولى 1998 دار وائل للطباعة و النشر الاردن عمان .

43.سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 الطبعة الاولى 2004 دار الثقافة للنشر و التوزيع الاردن .

44.سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي الطبعة الرابعة 2014-1435 هـ دار الثقافة للنشر و لتوزيع عمان الأردن

45.هيام ملاط الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية في لبنان و الشرق الاوسط سنة 1999 منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان .

46.سليمان بدري الناصري ، الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، سنة 2010/2009 ، المكتب الجامعي الحديث للطباعة الاسكندرية مصر

47.سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات سنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 الطبعة الأولى سنة 2004 مكتبة دار الثقافة للنشر

48.محمد حسن قاسم شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي و النظم المكملة سنة 2010 دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية.

49.هلال حسين حسن الدلولي النظام القانوني لتقاعد الموظف العام دراسة مقارنة الطبعة الأولى 2017 منشورات زين الحقوقية بيروت لبنان .

50.سعيود زهرة الأشخاص المعوقين بين القانون و الواقع في الجزائر سنة 2017 دار الخلدونية .

51.صلاح علي حسن تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010 دراسة مقارنة سنة 2013 دار الجامعة الجديدة الاسكندرية .

52.مصطفى الطيبي ، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الاجتماعي وفقا لقانون 08/08 الطبعة الأولى سنة 2017 منشورات كليك .

53.عطاء الله بوحميدة ، التسريح لسبب اقتصادي ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .

قائمة المراجـــــــع

54.عبد الباسط عبد المحسن الاشتراكات كمصدر لتمويل نظام التأمين الاجتماعي ، سنة 1996 دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع القاهرة .

55.خالد على سليمان بني أحمد قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الاسلامية الطبعة الأولى سنة 2008 دار الحامد للنشر و التوزيع عمان الأردن .

56.محمد ألبنا التأمينات الاجتماعية في مصر إلى أين ؟ ،سنة 2007 مؤسسة الطويحي للطباعة و النشر القاهرة .

57.عبد اللطيف محمود آل محمود التأمينات الاجتماعية في ضوء الشريعة الاسلامية الطبعة الأولى سنة 1994 دار النفائس للطباعة و النشر بيروت لبنان.

58.محمد جمعي سياسة إنتاج الأدوية في الجزائر (دراسة عينة من المستثمرات في مجال صناعة الأدوية) الطبعة الأولى سنة 2016 منشورات دار الخلدونية.

59.شريفة ناجم حماية المواد الصيدلانية في القانون المقارن و الاتفاقيات الدولية سنة 2016 دار الخلدونية للنشر و التوزيع .

60.محمد الكشبور ، د. بلعيد كرومي ، حوادث الشغل و الأمراض المهنية المسؤولية و التعويض ، الطبعة الثانية ، سنة 2004 ، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.

61.عدنان العابد و د. يوسف إلياس قانون الضمان الاجتماعي الطبعة الثانية سنة 1988 بغداد طبعة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي جامعة بغداد كلية الحقوق .

62.سمير عبد السميع الأودن التعويض عن إصابات العمل في مصر و الدول العربية سنة 2004 منشأة المعارف الاسكندرية.

63.جلال محمد ابراهيم حماية العامل ضد حوادث طريق العمل دراسة مقارنة بين القانون المصري و الكويتي و القانون الفرنسي جامعة حلوان كلية للحقوق.

64.سلامة عبد التواب عبد الحليم ، حماية البيئة في قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة.

65.خليفي عبد الرحمان . نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر، سنة 2015 ، دار العلوم للنشر و التوزيع .

66.مليكة محديد الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة سنة 2017 النشر الجامعي الجديد تلمسان الجزائر .

67.حمدي باشا عمر القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية سنة 2012 دار هومة للطباعة و النشر الجزائر .

قائمة المراجـــــــع

3-المراجع باللغة الفرنسية:

68. Amoura Amar Droit du Travail et Droit social Guide pratique édition Société El Marifa.
69. chose Zahir Battache Le Grande Manuel du Droit de Travail Berti Edition Alger 2018.
70. Dominique Grandguillot L'essentiel du droit de la sécurité sociale 15 Emme édition année 2016 Gualino L'extenso édition.
71. Direction général politique social service publique fédéral sécurité social aperçu de la sécurité social en Belgique 4 eme trimestre 2006 N 853/Bruxelles N 01.
72. Francis Kessler , Droit de la protection social 6 e édition 2017 édition DALLOZ.
73. Jean Jacques Dupeyroux Droit De La Sécurité Social **Dalloz** France 2000
74. Jacques Audinet , Sécurité Sociale les cahiers de la formation Administrative
75. Jacques Audinet Sécurité Sociale Les cahiers de la formation administrative .
76. J . Ghestin Sécurité Sociale deuxième édition Librairie Dalloz
77. Jean Pélissier ,Alain Supiot , Antoine Jeammaud , DROIT DU TRAVAIL , 20em édition année 2000, édition Dalloz et Delta
78. LEILA Borsali Hamdan Droit du travail Berti Edition Alger 2014.
79. Lahlou Khiar Ghenima , Le Droit de L'Indemnisation entre responsabilité et automaticité ,ENAG Edition Alger année 2013 .
80. Mohamed Reda Rouabhi Le Système De Sécurité Social En Algérie évolution historique El Dar El Othmania 2010 .
81. Mustafa Taibi Lexique des termes La gestion juridique des assurance sociales français Arabe éditions houma .
82. Tadjne Rachid guide de la sécurité sociale édition Dahlab .
83. Yvon le Fiblic Philippe le Bolloch droit de travaille et sécurité sociale éditions Bertrand Lacoste paris 1996.

4-الرسائل و المذكرات :

1. عباسة جمال تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري , رسالة دكتوراه في القانون , جامعة وهران سنة 2010 /2011.
2. زرارة صالحي الواسعة , المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية , رسالة دكتوراه دولة في القانون , جامعة منتوري قسنطينة سنة 2007/2006.
3. مقني بن عمار القواعد العامة للتفسير و تطبيقاتها في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي جامعة وهران السانيا سنة 2009/2008
4. بورويس العيرج الخبرة الطبية في ضل التشريع الجنائي الجزائري و القانون المقارن رسالة دكتوراه جامعة السانيا وهران سنة 2007 /2008 .

قائمة المراجـــــــع

5. قمراوي عز الدين الأنماط الجديدة لتأسيس المسؤولية في المجال الطبي دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه في القانون العام جامعة وهران سنة 2013/2012 .

6. دحمان ليندة التسويق الصيدلاني حالة مجمع صيدال أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة دالي براهيم الجزائر سنة 2009 /2010.

7. سكيل رقية ، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن أطروحة دكتوراه جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان سنة 2016/2015.

8. قويدر ميمونة نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي جامعة وهران 02 سنة 2016/2015

9. محمد محمد أحمد محمد عجيز دور الخطأ في تأمين إصابات العمل دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي رسالة دكتوراه جامعة حلوان سنة 2003 .

10.مقني بن عمار نظام الاثبات في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي جامعة وهران السانيا سنة 2003/2002

11.عشايبو سميرة تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي , رسالة ماجستير في القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو .

12.قالية فيروز الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية , رسالة ماجستير في القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2012 .

13.دحمان ليندا التسويق الصيدلاني حالة مجمع صيدال , رسالة دكتوراه في علوم التسيير جامعة دالي براهيم الجزائر سنة 2010/2009 .

14.درار عياش أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CASNOS شبكة بومرداس ,رسالة ماجستير في الاقتصاد,جامعة يوسف بن خدة الجزائر سنة 2005/2004 .

15.بن دهمة هوارية الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان , رسالة ماجستير في الاقتصاد ,جامعة ابو بكر بالقايد تلمسان سنة 2014 / 2015 .

16.بن صافي سليمة فاطمة الزهراء طرح المواد الصيدلانية للتداول في السوق في قانون الاستهلاك . رسالة ماجستير في القانون , جامعة ابو بكر بالقايد تلمسان سنة 2015/2014.

قائمة المراجـــــــع

17.بلال سعيدان حقوق المسن في الفقه الاسلامي و القانون الجزائري مذكرة ماجستير في العلوم الاسلامية تخصص شريعة و قانون جامعة الجزائر 1 سنة 2012/2011 .

18.فتاحين فتيحة ، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير في القانون جامعة الجزائر 01 سنة 2016/2015 .

19.عادل العشابي الشهادة الطبية في القانون المغربي رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون المدني جامعة محمد الخامس أكدال سنة 2002/2001 .

5-المجلات و الدوريات :

1. ـ المجلة القضائية العدد 1996/02 المنازعات في الضمان الاجتماعي .
2. مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بعنوان التأمين على العجز اصدار مديرية الدراسات و الاحصاء و التنظيم مصلحة الاعلام .
3. مطبوعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بعنوان التأمين على الوفاة اصدار مديرية الدراسات و الاحصاء و التنظيم مصلحة الاعلام.
4. مجلة جسور التواصل مجلة دورية تصدر عن المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء العدد 04 لشهر أكتوبر 2014 .
5. ACTU CACOBATPH revue semestrielle éditée par la CACOBATPH N 01 du juillet 2016
6. Revue juridique de la confédération général du travaille Janvier 2003 n 654 issn 0222-4194. http://ledroitouvrier.cgt.fr/Droit-social-international-et-europeen

6-المقالات و التقارير و المداخلات :

المقالات :

1.. د.عرابة الحاج ، د. زرقون محمد عصرنة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر: تجربة بطاقة الشفاء مجلة الباحث الإقتصادي العدد 2014/02 جامعة قاصدي مرباح . ورقلة –الجزائر .

2.د,بوحنية قوي . أ، غزيز محمد الطاهر التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الاطار التنظيمي و معيقاته مجلة دفاتر السياسة و القانون العدد السابع جوان 2012 .

3.التأمينات الاجتماعية تعديل المادة 84 مجلة مجلس الأمة العدد الرابع و الستون فيفري 2015 تصدر كل شهرين عن مجلس الامة .

4.أ، د ، حمودة محبوب . أ، عجال نوال نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر حتمية العصرنة و تقديم الخدمة الاجتماعية بطاقة الشفاء مجلة الدراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية المجلد 6 العدد 2 لسنة 2017 .

5.قليل نسيمة ، عقلنة نفقات الضمان الاجتماعي مجلة منشورات البحث الحوكمة و الاقتصاد الاجتماعي العدد 01 سبتمبر 2015 .

6.بن سعد كريمة واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر مجلة الاقتصاد و التنمية مخبر التنمية المحلية المستدامة جامعة المدية العدد 04 جوان 2015 .

7.د . عمر أكريم عبد النبي البيئة الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و علاقتها بالأمراض و توطنها في المناطق الريفية مقال منشور في مجلة جامعة بنغازي العلمية العدد الثالث و الرابع لسنة 2011 منشورات جامعة بنغازي.

8.أ. معزير عبد الكريم العقد و التأمين و التعويض في المجال الرياضي ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية العدد السابع ، جانفي 2002 جامعة الجزائر 03.

9.رنا مجيد صالح البياتي تعويض اصابات العمل دراسة مقارنة مجلة العلوم الانسانية جامعة بابل 2014 عدد رقم 1992256.

10. د . محمد بن سعد بن فهد الدوسري ، الراتب التقاعدي دراسة فقهية ، مقال منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية العدد 13 سنة 2012 .

11. عبد السلام ديب منازعات الضمان الاجتماعي مقال منشور في المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1996 طبعة الديوان الوطني للأشغال التربوية .

12. د. عيساني رفيقة ، دور القضاء الاجتماعي في حل منازعات الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي مقال منشور في مجلة قانون العمل و التشغيل العدد الثاني لشهر جوان 2016 .

13. سليمان عائشة الأداءات غير المستحقة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي العدد 01 سنة 2015
. https://www.asjp.cerist.dz/en/article/29949.

14. Walid Merouani , Nacer Eddine Hammouda , Clair El Moudden , Le system Algérien De protection Social entre Bismarckien et Beveridge , article publier sue Revue Les Cahier Des Cread n 107 -108/2014 Algérie

15. Saada Chougrani , Miloud Kaddar , « Expérience de la contractualisation dans le secteur de la santé en Algérie », Journal d'économie médicale 2010/5 Volume 28.

16. Loïc le rouge et François Mandin .travail et protection sociale au bénéfice du sportif. Etude comparée France, Italie, royaume —uni bulletin de droit compare du travail et de la sécurité sociale 2010.

قائمة المراجـــــــع

التقارير :

1. عمار جفال ،منظومة الحماية الاجتماعية الجزائر تقرير سياسة الدولة العربية للحماية الاجتماعية لشبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية سنة 2014 .
2. الديوان الوطني للإحصاء ، الجزائر بالأرقام نتائج 2013 – 2015 نشرة 2016 رقم 46 .

المداخلات :

1. مداخلة وزيرة الثقافة خليدة التومي من خلال اجتماع الحكومة المنعقد بتاريخ 2014/01/09 https://www.m-culture.gov.dz/mc2/pdf/protecion%20sociale%20artistes-ar2014.pdf.

2. أ.د ، محمد زيدان ، و أ.د محمد يعقوبي فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي ، مداخلة مقدمة في اطار فعاليات الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و آفاق التطور تجارب الدول ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف يومي 03 ، 04 ديسمبر 2012.

3. د. بن زيطة عبد الهادي الصندوق الخاص بتقاعد الاطارات السامية في الدولة مداخلة ملقاة خلال فعاليات اليوم الدراسي الموسوم بعنوان قانون التقاعد في الجزائر الواقع و التحديات يوم الأربعاء 24 ماي 2017 من تنظيم مخبر القانون و المجتمع جامعة أحمد دراية أدرار .

4. حميدي محمد أمين شروط رفع الدعوى و أجالها و تقديم المستندات مداخلة في اطار شرح أحكام قانون الاجراءات المدنية و الادارية مجلس قضاء شلف سنة 2009/2008 .

5. Dr rezzig Kamel les système de la sécurité social face a la conjoncture actuelle analyse économique publication de Ensemble trouvons les solution premiers assise du recouvrement de le CNAS a centre familial Ben Aknoun Alger le 20 et 21 décembre 2017 .

6. Jean Perrot La Contractualisation Dans Les Systèmes De Sante des pays de L'OCDE discussion papier numéro 4-2006 Organisation mondiale de la santé Genève 2006

مقالات الجرائد اليومية :

لعالية بوخاري مقال تحت عنوان قانون الضمان الاجتماعي للفنانين يدخل حيز التنفيذ بوهران هل انتهت سنوات التهميش ...؟ جريدة الجمهورية العدد 5239 ليوم 2014/04/22

قائمة المراجـــــــع

7- القوانين

الاتفاقيات الدولية :

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 المتعلقة بالعمل في المنزل لسنة 1996 .

الدستور :

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

القوانين و التنظيمات :

القوانين :

1. الأمر 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ج ر عدد 49 لسنة 1966 .
2. الأمر 04/68 المؤرخ في 1968/01/08 المتضمن احداث الصندوق العسكري للضمان الاجتماعي و الاحتياط ج ر عدد 05 لسنة 1968 .
3. الأمر 74-8 المؤرخ في 30 يناير 1974 المتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 1974 .
4. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 /1975/09 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.
5. الأمر 59/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم ج ر عدد 101 لسنة 1975 .
6. الأمر 106/76 المؤرخ في 1976/12/09 المتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل و المتمم .
7. القانون 07/81 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم ج ر عدد 04 لسنة 1981.
8. القانون 10/81 المؤرخ في 1981/05/11 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المعدل و المتمم ج ر عدد 28 لسنة 1981 .
9. . القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
2.10 . القانون 08-01 المؤرخ في 2008/01/23 يتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
3.11 . القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

قائمة المراجـــــــع

12.. القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

13.القانون رقم 11/84 المؤرخ في 1984/04/09 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم ج ر عدد 24 لسنة 1984 .

14.القانون 26/89 المؤرخ في 1989/12/31 يتضمن قانون المالية لسنة 1990 ج ر عدد 01 لسنة 1990

15.القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ج ر عدد 17 لسنة 1990 .

16.الأمر 01/97 المؤرخ في 01/11/ 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري يحدد شروط منحه و كيفياته ج ر عدد 03 لسنة 1997

17.القانون 99-07 المؤرخ في 05 / 04 / 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد ج ر عدد 25 لسنة 1999

18.الأمر 96-17 المؤرخ في 1996/07/06 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

19. الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06 يتمم و يعدل القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

20.الأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 المحدد لأساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي ج ر عدد 05 لسنة 1995 .

21.الأمر 02-03 المؤرخ في 2002/02/25 المتضمن الأحكام المطبقة على مفقودي فيضانات 10 نوفمبر سنة 2001 ج ر عدد 15 لسنة 2002.

22.القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 / 05 / 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم ج ر عدد 34 لسنة 2002 .

23.قانون رقم 03-06 المؤرخ في 2003/06/14 المتضمن الأحكام المطبقة على مفقودي زلزال 21 يناير سنة 2003 ج ر عدد 37 لسنة 2003.

24.القانون رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10 يعدل و يتمم القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

25.القانون 15/04 المؤرخ في 2004/11/10 يعدل و يتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 71 لسنة 2004 .

26.الأمر 01/06 المؤرخ في 2006/02/27 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية ج ر عدد 11 لسنة 2006.

27.الأمر 02/06 المؤرخ في 2006/02/28 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ج ر عدد 12 لسنة 2006 .

28.الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 لسنة 2006 .

29.القانون 01/08 المؤرخ في 2008/01/23 المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ح ر عدد 4 لسنة 2008 .

30.القانون 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

31.القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ج ر عدد 21 لسنة 2008 .

32.الأمر 01/10 المؤرخ في 2010/08/26 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2010 ج ر عدد 49 لسنة 2010 .

33.القانون 04/15 المؤرخ في 2015/02/01 المتضمن القواعد العامة للتوقيع و التصديق الالكتروني ج ر عدد 6 لسنة 2015 .

34.القانون 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 78 لسنة 2016 .

35.القانون 11/17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 ج ر عدد 76 لسنة 2017 .

36.الأمر 01/15 المؤرخ في 2015/07/23 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ج ر عدد 40 لسنة 2015 .

37.القانون رقم 11/18 المؤرخ في 2018/07/02 يتعلق بالصحة ج ر عدد 46 لسنة 2018

التنظيمات :

1. المرسوم 82 -95 المؤرخ في 20 فبراير 1982 المحدد للتعريفات الرسمية للأعمال الطبية و شبه الطبية المتخذة أساس لتعويض المستفيدين من الضمان الاجتماعي ج ر عدد 09 لسنة 1982 .

قائمة المراجـــــــع

2. المرسوم الرئاسي رقم 78/06 المؤرخ في 2006/02/18 يتضمن التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر و حكومة تونس الموقعة في 2004/09/29 ج ر عدد 10 لسنة 2006 .
3. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 2007/12/29 المحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ج ر عدد 61 لسنة 2007 .
4. المرسوم 60/74 المؤرخ في 1974/02/20 يتضمن إنشاء اطار من لموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني و تحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين المعدل و المتمم ج ر عدد 34 لسنة 1974 .
5. المرسوم 139/76 المؤرخ في 1976/10/23 المتعلق بتنضيم منتجات الصيدلة ج ر عدد 01 لسنة 1977 .
6. المرسوم رقم 392/81 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم ج ر عدد 52 لسنة 1981 .
7. المرسوم رقم 615/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات بقدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر عدد 46 لسنة 1983 .
8. المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة المعدل و المتمم العدد 46 لسنة 1983 .
9. المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة المعدل و المتمم ج ر عدد 46 لسنة 1983.
10. المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ج ر عدد 09 لسنة 1985 .
11. المرسوم رقم 34/85 المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا ج ر عدد 09 لسنة 1985 .
12. مرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا .
13. المرسوم رقم 246/86 المؤرخ في 1986/09/30 المتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الاطارات العليا للأمة العدد 40 لسنة 1986 .

14. المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 1986/11/11 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية معدل و متمم ج ر عدد 46 لسنة 1986

15.المرسوم رقم 27/88 المؤرخ في 1988/02/10 المتضمن انشاء الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الاصطناعية و لواحقها المعدل و المتمم ج ر عدد 06 لسنة 1988 .

16.المرسوم الرئاسي رقم 173/89 المؤرخ في 1989/09/12 يتضمن المصادقة على اتفاقية الضمان الاجتماعي المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر سنة 1987 ج ر عدد 39 لسنة 1989 .

17. المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التقاعد المسبق ج ر عدد 34 لسنة 1994 .

18.المرسوم الرئاسي رقم 215/91 المؤرخ في 1991/07/14 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة المملكة المغربية , الموقعة بالجزائر في 23 فبراير سنة 1991. ج ر عدد 34 لسنة 1991 .

19.المرسوم التنفيذي رقم97-424 المؤرخ في 1997/11/11 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم .

20.المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 /1991/01 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ج ر عدد 04 سنة 23 يناير 1991 .

21.المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي ج ر عدد 2 لسنة 1992 .

22.المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب ج ر عدد 52 لسنة 1992 .

11.23 . مرسوم تنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 1996/06/05 يحدد كيفيات تطبيق المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 1995/01/21 يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي .

24.المرسوم التنفيذي 97-425 المؤرخ في 1997/11/11 يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 8 شعبان عام 1416 الموافق 30 ديسمبر سنة 1995 والمتضمن قانون المالية

لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين ج ر عدد 75 لسنة 1997.

25.المرسوم التنفيذي رقم 47/97 المؤرخ في 1997/02/04 يحدد قائمة النشاطات المهنية الخاضعة لنظام تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري. ج ر عدد 08 لسنة 1997 .

26.المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية ج ر عدد 74 لسنة 1998 .

27.المرسوم التنفيذي رقم 175/03 المؤرخ في 2003/04/14 يتعلق باللجنة الطبية الولائية المتخصصة و اللجنة الوطنية للطعن ج ر عدد 27 لسنة 2003.

28.المرسوم الرئاسي 221/09 المؤرخ في 2009/06/24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين ج ر عدد 38 لسنة 2009 .

29.المرسوم التنفيذي رقم 116/09 المؤرخ في 2009/04/07 يحدد الاتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء ج ر عدد 23 لسنة 2009 .

30.مرسوم تنفيذي رقم 98-79 المؤرخ في 1998/02/25 يعدل مرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا (المحدد حصة اشتراكات المتمهنيين في الضمان الاجتماعي .

15.31 . مرسوم تنفيذي رقم 99-121 المؤرخ في 1999/06/22 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

32.المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 1990/03/27 يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري بالنسبة للموظفين و أعوان الادارة المركزية و الولاية و البلدية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري ج ر عدد 13 لسنة

33.المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية المعدل و المتمم ج ر عدد 34 لسنة 1994 .

34.المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجهم بصفة لا ارادية ج ر عدد 34 لسنة 1994 .

35.المرسوم التشريعي رقم 94 /12 المؤرخ في 1994/05/26 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ج ر عدد 34 لسنة 1994 .

36.المرسوم التنفيذي رقم 94 /187 المؤرخ في 1994/07/06 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ج ر عدد 44 لسنة 1994 .

37.المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 / 06 / 1996 المحدد لكيفيات تطبيق المادة الأولى من الامر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 المحدد لأساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي ج ر عدد 35 لسنة 1996 .

38.المرسوم التنفيذي 45/97 المؤرخ في 1997/02/04 يتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري ج ر عدد 08 لسنة 1997 .

39.المرسوم التنفيذي رقم 46/97 المؤرخ في 1997/02/24 المحدد لنسبة الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية و الري ج ر عدد 08 لسنة 1997 .

40.المرسوم التنفيذي رقم 2000- 253 المؤرخ في 23 أوت 2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيميه وعمله ج ر عدد 53 مؤرخة في 27 غشت 2000.

41.المرسوم التنفيذي 12/01 المؤرخ في 2001/01/21 المحدد لكيفيات الحصول على العلاج لفائدة المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا ج ر عدد 6 لسنة 2001 .

42.المرسوم التنفيذي 45/03 المؤرخ في 2003/01/19 يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 07 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 / 05 / 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم ج ر عدد 04 لسنة 2003 .

43.المرسوم التنفيذي رقم 04-235 المؤرخ في 09 أوت 2004 يحدد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و صلاحياتها و كيفية سيرها ج ر عدد 50 بتاريخ 11 اوت سنة 2004 .(

44.المرسوم التنفيذي رقم 171/05 المؤرخ في 2005/05/07 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا ج ر عدد 33 لسنة 2005.

45.المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 2005/01/08 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ج ر عدد 04 لـ 09 يناير 2005 .

46.مرسوم تنفيذي رقم 69/05 مؤرخ في 2005/02/06 يحدد أشكال الأعمال الصحية و الاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي ج ر عدد 11 لسنة 2005 .

47.المرسوم التنفيذي رقم 218/07 المؤرخ في 2007/07/10 المحدد لشروط و كيفيات التكفل بمصاريف النقل الصحي و تسعيرات تعويضها من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ج ر عدد 46 لسنة 2007 .
48.مرسوم تنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ج ر عدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .
49.المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ج ر عدد 01 لـ 06 يناير 2009 .
50.المرسوم التنفيذي 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2009 يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها ج ر عدد 10 بتاريخ 11 فيفري سنة 2009
51.المرسوم التنفيذي 134/10 المؤرخ في 2010/05/13 يؤسس لنظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة ج ر عدد 32 لسنة 2010 .
52.المرسوم التنفيذي 135/10 المؤرخ في 2010/05/13 يؤسس لنظام التعويضي للعمال المهنين و سائقوا السيارات و الحجاب ج ر عدد 32 لسنة 2010 .
53.المرسوم التنفيذي 338/11 المؤرخ في 2011/09/26 يؤسس لنظام التعويضي لموظفي الادارة الاقليمية ج ر عدد 53 لسنة 2011 .
54.المرسوم التنفيذي 354/11 المؤرخ في 2011/10/05 المحدد لشروط و كيفيات منح معاش التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي ج ر عدد 56 لسنة 2011 .
55.المرسوم التنفيذي رقم 159/12 المؤرخ في 2012/04/01 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و البصاراتيين النظاراتيين ج ر عدد 20 لسنة 2012 .
56.المرسوم التنفيذي 194/13 المؤرخ في 2013/06/20 المتعلق بالتعويض عن الخطر و العدوى لفائدة مستخدمي المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة ج ر عدد 27 لسنة 2013 .
57.المرسوم التنفيذي رقم 376/14 المؤرخ في 2014/12/15 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة المرخص لها بالقيام بنشاطات طب و جراحة القلب و أمراض القلب و الأوعية ج رعدد 75 لسنة 2014 .
58.المرسوم التنفيذي رقم 11/15 المؤرخ في 2005/01/14 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و مراكز تصفية الدم الخاصة ج ر عدد 04 لسنة 2015 .

قائمة المراجـــــــع

59.المرسوم التنفيذي 15-59 المؤرخ في 2015/02/08 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 98 لسنة 2015 .

60.المرسوم التنفيذي رقم 16-152 المؤرخ في 23 مايو 2016 المحدد أساس و نسبة اشتراك و أداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها التأطير التقني الرياضي و رياضيو النادي الرياضي المحترف ج ر عدد 32 لـ أول يونيو سنة 2016 .

61.المرسوم التنفيذي رقم 11-407 مؤرخ في 2011/11/29 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 66 لسنة 2011 .

62.المرسوم التنفيـــــذي رقم 09-416 مؤرخ في 2009/12/16 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 75 لسنة 2009 .

63.المرسوم التنفـــــيذي رقم 09-417 مؤرخ في 2009/12/16 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 75 لسنة 2009 .

64.المرسوم التنفـــيذي رقم 03-467 مؤرخ في 2003/12/02 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 76 لسنة 2003 .

65.المرسوم الرئاســـي رقم 2000-392 مؤرخ في 2000/12/06 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 75 لسنة 2000 .

66.المرسوم رقم 82- 356 المؤرخ في 1982/11/20 يتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل ج ر عدد 47 لسنة 1982 .

67.المرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في 1992/11/14 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها المعدل و المتمم ج ر عدد 82 لسنة 1992.

68.المرسوم التنفيذي 274/92 المؤرخ في 1992/07/06 المعدل و المتمم للمرسوم 33/85 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ج ر عدد 52 لسنة 1992 .

69.المرسوم التنفيذي 47/99 المؤرخ في 1999/02/13 المتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال ارهابية أو حوادث وقعت في اطار مكافحة الارهاب و كذا لصالح دوي حقوقهم ج ر عدد 09 لسنة 1999.

70.المرسوم التنفيذي 130/05 المؤرخ في 2005/04/24 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم ج ر عدد 29 لسنة 2005 .

قائمة المراجـــــــع

71.المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ح ر عدد 10 لـ 11 فبراير سنة 2009 .

72.المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 2010/04/18 المحدد لمضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا و المفتاح الالكتروني لهياكل العلاج و لمهني الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها ج ر عدد 26 لسنة 2010 .

73.المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2011 يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم ج ر عدد 59 لـ 26 أكتوبر 2011 .

74.المرسوم التنفيذي 92/12 المؤرخ في 2012/02/28 المتضمن انشاء المركز الوطني للبطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا الشفاء ج ر عدد 13 لسنة 2012 .

75.المرسوم الرئاسي رقم 196/14 المؤرخ في 2014/07/06 يتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج و تسيرهما ج ر عدد 42 لسنة 2014 .

76.المرسوم التنفيذي رقم 268/15 المؤرخ في 2015/10/13 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي من طرف بعض فئات المؤمن لهم اجتماعيا الذين يمارسون عهدة برلمانية أو العاملين أو الذين يتكونون في الخارج و ذوي حقوقهم ج ر عدد 55 لسنة 2015

77.المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص ج ر عدد 61 بتاريخ 18 نوفمبر 2015 .

78.المرسوم التنفيذي 236/15 المؤرخ في 2015/09/03 المعدل و المتمم للمـرسوم التنفيذي رقم 94 /187 المؤرخ في 1994/07/06 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ج ر عدد 49 لسنة 2015 .

79.المرسوم التنفيذي 138/17 المؤرخ في 2017/04/11 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي 130/05 المؤرخ في 2005/04/24 المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كيفيات اعتمادهم المعدل و المتمم ج ر عدد 23 لسنة 2017 .

80.المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020 المحدد لكيفيات مواصلة تالنشاط بعد السن القانوني للتقاعد ج ر عدد 27 لسنة 2020 .

القرارات المناشير التعليمات:

قائمة المراجـــــــع

81.القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 المحدد للأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي ج ر عدد لسنة 1984 .
82.قرار مؤرخ في 1993/08/08 يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب اعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و عيادات الولادة التابعة للقطاع الخاص ج ر عدد 83 لسنة 1993 .
83.القرار المؤرخ في 1995/04/03 المتعلق بشروط الانتساب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة إلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و كيفية ذلك ج ر عدد 54 لسنة 1995.
84.قرار مؤرخ في 1995/09/26 يتضمن توزيع الاشتراكات المستحقة لحساب التقاعد المسبق و التأمين عن البطالة ج ر عدد 09 لسنة 1996 .
85.القرار الوزاري المشترك المؤرخ في1996/02/04 يتضمن تأسيس لجنة تقنية لتعويض المنتجات الصيدلانية ج ر عدد 84 لسنة 1996 .
86.قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقيه 1 و 2 .
87.القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 /1996/02 المحدد لشروط و كيفيات تقديم و الصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية ج ر عدد 84 لسنة 1996 .
88.قرار وزاري مؤرخ في 2004/08/23 يحدد قائمة الأدوية القابلة للتعويض من قبل الضمان الاجتماعي ج ر عدد 74 لسنة 2004 .
89.القرار الوزاري المؤرخ في 2005/12/29 المحدد للتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس لتعويض الأدوية و كيفيات تطبيقها ج ر عدد 02 لسنة 2006 .
90.القرار الوزاري المؤرخ في 2006/06/11 المحدد لشروط إنشاء الهياكل و الصيدليات المكلفة بالأعمال الصحية و الاجتماعية و تنظيمها و سيرها و تمويلها ج ر عدد 55 لسنة 2006.
91.القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2010/05/05 المعدل و المتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/04/10 الذي يحدد تشكيلة لجنة الأمراض المهنية ج ر عدد 37 لسنة 2010 .
92.القرار الوزاري المؤرخ في 29 ديسمبر 2011 يحدد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعينين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي ج ر عدد 36 لـ 13 يونيو 2012 .
93.القرار المؤرخ في 2016/10/22 المحدد لجدول تسديد الاشتراكات السنوية للمربيين المتنقلين لولايات الجنوب الذين يمارسون لج ر عدد 03 لسنة 2017 .

94.قرار مؤرخ في 22 مارس سنة 2018 يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة ضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ج ر عدد 41 لـ 11 يوليو سنة 2018 .

95.التعليمة الوزارية المشتركة بين وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و وزارة الفلاحة و التنمية لريفية و الصيد البحري رقم 005 المؤرخة في 2015/11/18 المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 57 من الأمر 01/15 المؤرخ في 2015/07/23 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 على القطاع الفلاحي الصادرة .

96.المنشور الوزاري العام التطبيقي للقوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي .

97.منشور وزاري مشترك يتعلق بتطبيق القرار المؤرخ في 2007/10/09 المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ريوعه .

98.منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 1983/10/11 متضمن تغطية المتمهنين فيما يخص حوادث العمل.

99.المنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 2015/07/26 يتضمن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون الصادر عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي .

100. المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 2010/04/13 الصادر عن وزارة المالية يتضمن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات و الادارات العمومية .

101. التعليمة رقم 07 المؤرخة في 2007/12/29 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع راتبهم الصادرة عن رئاسة الحكومة .

102. Circulaire interministérielle n 3287 du 19/03/1989 précisant les conditions d'extension de l'attribution de l'allocation pour salaire unique aux personnels contractuels et vacataire employer dans le secteur des institutions et administrations publique

القوانين الأجنبية :

القانون التونسي :

84. القانون رقم 104 لسنة 2002 المؤرخ في 2002/12/30 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي للفنانين و المبدعين و المثقفين الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 106 المؤرخة في 2002/12/31 .

85. القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية في القطاع العمومي عدد الرائد 53 لسنة 1995 .

قائمة المراجـــــــع

القانون المغربي :

86. ظهير 6 فبراير 1963 متعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الجريدة الرسمية عدد 2629 لسنة 1983 .

القانون المصري :

87. القانون رقم 79 لسنة 1975 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

القانون الأردني :

88. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 01 لسنة 2014 المؤرخ في 28 ربيع الأول 1435 هـ الموافق 29 كانون ثاني سنة 2014 م **الجريدة الرسمية عدد5267** .

القانون الفرنسي :

89. CONVENTION GÉNÉRALE entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire sur la sécurité sociale (ensemble un Protocole général et un Protocole annexe) (Décret n° 82-166 du 10-2-1982, J.O. du 17-2-1982) Date d'entrée en vigueur : 1-2-1982 .

90. décret n 85/1353 du 17/12/1985 du code de la sécurité sociale édition de27/02/2018.

91. loi N 624 /2001 du 07 /07/2001 ART 27 jornal official du 18/07/2001 :Code de la Sécurité social EDITION 27/02/2018 – DROIT .ORG .

الأحكام و القرارات القضائية :

92.قرار المحكمة العليا رقم 47289 المؤرخ في 1988/06/27 قضية مدير(أ، ج ، ت ، ف، م، ن، و) ضد (ع، ب) .

93.قرار قضائي رقم 57821 المؤرخ في 1990/05/28 قضية (ف، ع) ضد شركة سوناطراك .

94.قرار المحكمة العليا رقم 12009 المؤرخ في 1995/10/24 قضية (ب .ق) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .

95.قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2007/04/04 قضية ب . ع ضد الديوان الوطني للبحث المنجمي.

96.قرار المحكمة العليا رقم 167320 المؤرخ في 1998/12/18 قضية (ب . م) ضد (م.ع.أ)

97.قرار المحكمة العليا رقم 101866 المؤرخ في 1993/10/26 قضية (ح.م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء الشلف .

98.قرار المحكمة العليا رقم 166006 المؤرخ في 1998/07/14 في قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (أ.م) .

99. المحكمة العليا في قرارها رقم 59168 الصادر بتاريخ 1990/06/25 في قضية الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ضد (ع،ف) (أ،س).

قائمة المراجـــــــع

100. قرار المحكمة العليا رقم 25777 المؤرخ في 1982/05/10 في قضية الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية ضد (ك،م)

المواقع الالكترونية :

101. https://www.joradp.dz
102. http://www.cleiss.fr/docs/textes/conv_algerie.html
103. https://www.nouvelobs.com/monde/20140123.OBS3585/l-algerie-dement-avoir-des-dettes-envers-la-france.html
104. www.annd .org
105. . www.ons.dz
106. www.mtess.gov.dz
107. https://elawpedia.com.
108. www.cnas.dz
109. https://www.gemalto.com
110. www.cacobatph.dz
111. https://teledeclaration.cnas.dz
112. www.casnos.com.dz
113. https://fr.wikipedia.org
114. . https://www.who.int
115. www .prestimed.com
116. http://cnr.dz
117. https://www.asjp.cerist.dz

الفهـــــــرس

الفهـــــــــــرس

المقـــــــــــــدمة..... 01
الباب الأول : الحمـــــاية المـــوضوعية للمـــؤمن له اجتماعيا 12
الفصل الأول :_نطاق الحماية من حيث الاشخاص.....14
المبحث الأول : الأشخاص المشمولون بحماية الضمان الاجتماعي 15
المطلب الأول : الفئات المؤمن لها اجتماعيا 16
الفرع الأول : فئة العمال الأجراء و الملحقين بالأجراء 16
البند الأول : فئة العمال الأجراء 17
أولا : العمال الأجراء الخاضعون لقانون علاقات العمل 18
1 -نشوء علاقة العمل 18
2 -بلوغ السن القانوني للعمل 19
3 -الأجر 21
4 -التبعية.....22
ثانيا : العمال الأجراء العاملون في القطاع العام للدولة 23
1 -الموظفون العموميون 24
2 -المستخدمون العاملون في الأجهزة العسكرية 24
ثالثا : العمال الأجانب الذين يعملون في الجزائر 28
1 -الشروط القانونية التي تسمح للأجنبي باكتساب صفة العامل الأجير.....29
2 -العمال الأجانب المستفيدون من الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الجزائر مع دولهم..... 30
رابعا : الجزائريون المتواجدون في الخارج في اطار عمل أو تربص أو تكوين إقامي الخاضعون لقانون التأمينات الاجتماعية الجزائري.....31
1 -الأعوان الدبلوماسيون و القنصلين المعينون في الخارج 32
2 -أعضاء البرلمان المنتخبين أو المعينين الذين يمثلون الجالية الوطنية 33
3 -الطلبة و المتربصون و العمال الأجراء الذين يزاولون أو يتابعون مختلف مراحل التكوين في الخارج 34
البند الثاني : العمال الملحقين بالأجراء.....**35**
أولا : العاملون في المنزل 36
ثانيا : العمال الذين يستخدمهم الخواص..... 36

الفهـــــــــــرس

ثالثا : الفنـــــــانون و المؤلفـــون 37
رابعا : البحارة و الصيادون 40
خامسا :الممتهنون الذين يتقاضون أكثر من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون 40
سادسا : العمال الممارسون لمهن خاصة المشبهون بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية 41
الفرع الثاني : العمال غير الأجراء 42
البند الأول : العمال غير الأجراء أصحاب المهن التجارية 43
البند الثاني : العمال غير الأجراء الحرفيين 44
البند الثالث : العمال غير الأجراء الفلاحين 44
الفرع الثالث : بعض الفئات الخاصة و ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا 45
البند الأول : الفئات الخاصة المستفيدة من التأمينات الاجتماعية 46
أولا : المجاهدون و ذوي حقوق و معطوبي حرب التحرير..... 46
ثانيا : فئة المعوقين بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني 47
ثالثا:الطلبة.....49
رابعا : فئة المحرومين و الأشخاص العاطلين عن العمل 49
1 -فئة المحرومين..... ....**50**
2 -فئة الأشخاص العاطلين عن العمل و المتوقفين عن النشاط..... .....**50**
البند الثاني : ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا **51**
الفرع الرابع : ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور و الانتساب الاختياري..... 55
البند الأول : ممارسة الشخص لعمل مأجور و آخر غير مأجور 55
البند الثاني : الانتساب الاختياري للضمان الاجتماعي 56
المطلب الثاني : تحديد هوية المؤمن له اجتماعيا عن طريق البطاقة الالكترونية الشفاء 57
الفرع الأول : مضمون البطاقة الالكترونية الشفاء **58**
البند الأول : شروط الاستفادة من خدمات البطاقة الالكترونية الشفاء 59
أولا : المستفيدون من خدمات البطاقة الالكترونية الشفاء **59**
ثانيا : الخدمات المقدمة من خلال البطاقة الالكترونية الشفاء **60**
الفرع الثاني : جزاءات الاخلال بالاستعمال القانوني للبطاقة الالكترونية الشفاء 62
البند الأول : جزاءات اخلال الشخص الطبيعي بالاستعمال القانوني لبطاقة الشفاء.....63

الفهـــــــــــرس

البند الثاني : الجزاءات المطبقة على الشخص المعنوي بسبب الاستعمال غير المشروع للبطاقة..... 63
المبحث الثاني : شروط استفادة المؤمن له اجتماعيا من الحماية في مجال الضمان الاجتماعي..64
المطلب الأول :اشتراط أداء رب العمل لالتزاماته التصريحية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي....65
الفرع الأول : التزام صاحب العمل بالتصريح بالنشاط..... 65
أولا : التزام أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.....65
ثانيا : التزام المكلف بالتصريح بالنشاط لدى هيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.....66
الفرع الثاني : الالتزام بالتصريح بالانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي.....67
أولا :التصريح بالانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي.....67
ثانيا : التزام أصحاب العمل بالتصريح بحادث العمل أو المرض المهني 69
ثالثا : التصريح بالعمال و تسجيلهم للاستفادة من التأمين عن البطالة 70
المطلب الثاني :اشتراط أداء رب العمل لالتزاماته المالية اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي..... 71
الفرع الأول : التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال كأساس لتقدير قيمة الاشتراك.....72
أولا : الأجر كأساس لتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي.....73
ثانيا : التزام رب العمل بالتصريح بأجور العمال..... 74
الفرع الثاني : قيمة الاشتراكات الواجب دفعها لصناديق الضمان الاجتماعي 76
البند الأول : الاشتراكات المستحقة الدفع لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.....77
البند الثاني : أساس و قيمة الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.....81
أولا : أساس تقدير الاشتراكات المستحقة الدفع لهيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.....**81**
ثانيا : الاشتراكات المستحقة الدفع لهيئات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء 82
البند الثالث : الاشتراكات المستحقة الدفع لصناديق التأمين عن البطالة :.....84
أولا : الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية.....84
ثانيا : الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة..... ...85
الفصل الثاني : نطاق الحماية من حيث الأخطار المضمونة 87
المبحث الأول : ضمان التأمينات الاجتماعية.....88
المطلب الأول : التأمين على المرض.....89
الفرع الأول : المقصود من التأمين على المرض 90
البند الأول : تعريف المرض.....91

الفهـــــــــــرس

البند الثاني : شروط استحقاق التأمين على المرض..... 92
أولا : تشخيص المرض من قبل طبيب أو شخص مؤهل و وصف العلاج..... ... .92
ثانيا : تقديم الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي..... ... .94
الفرع الثاني : الأداءات المستحقة للمؤمن له اجتماعيا 97
البند الأول : الأداءات العينية 97
أولا : التكفل بنفقات العلاج و الرعاية الصحية للمريض..... 97
ثانيا : تعويض مصاريف الاستشفاء..... 98
ثالثا : تعويض مصاريف المنتجات الصيدلانية..... 99
1 - تحديد المواد الصيدلانية القابلة للتعويض..... 99
2 - تعويض مصاريف المواد الصيدلانية..... 102
3 - السعر المرجعي المحدد لتعويض الأدوية 104
البند الثاني : الأداءات النقدية..... 105
أولا : اجراءات استحقاق المؤمن له اجتماعيا للأداءات النقدية.....106
1 - إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض..... 106
2 - اثبات مزاول نشاطا مهنيا قبل المرض..... 107
3 - إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا..... 107
4 - ثبوت الانقطاع عن العمل 108
ثانيا :التعويض عن العطل المرضية القصيرة الأمد و العطل المرضية الطويلة الأمد.....109
1 - العطل المرضية القصيرة الأمد..... 109
2 - العطل المرضية الطويلة الأمد..... 110
المطلب الثاني : التأمين على الولادة 111
الفرع الأول : المقصود بالتأمين على الولادة..... 111
البند الأول : تعريف التأمين على الولادة..... 112
البند الثاني : شروط استفادة المرأة من مزايا التأمين على الولادة..... 112
الفرع الثاني : الأداءات المستحقة للمرأة من التأمين على الولادة..... 114
البند الأول : الأداءات العينية..... 114
البند الثاني : الأداءات النقدية..... 115

الفهـــــــــــرس

المطلب الثالث : التأمين على العجز..... 115
الفرع الأول : المقصود من التأمين على العجز..... 115
البند الأول : تعريف التأمين على العجز..... 116
البند الثاني : شروط استحقاق التعويض عن العجز.....117
الفرع الثاني : تقدير العجز و التعويض عنه.....117
البند الأول : تقدير مدى العجز.....117
البند الثاني : التعويض على العجز.....119
المطلب الرابع :التأمين على الوفاة.....120
الفرع الأول : المقصود من التأمين على الوفاة..... 120
البند الأول : تعريف التأمين على الوفاة..... 121
البند الثاني : شروط استحقاق أداءات التأمين على الوفاة..... 121
الفرع الثاني : أداءات التأمين على الوفاة.....122
المبحث الثاني : ضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية 123
المطلب الأول : قواعد الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية.....123
الفرع الأول : الحماية المقررة للمؤمن له اجتماعيا ضد حادث العمل و حادث الطريق..... 124
البند الأول : حماية المؤمن له اجتماعيا ضد حوادث العمل..... 125
أولا : تعريف حادث العمل..... 126
ثانيا :العناصر المكونة لحادث العمل..... 128
1 - أن يكون الحادث فجائيا..... 128
2 - أن يكون الحادث خارجيا..... 129
3 - أن يمس الحادث بجسم أو عقل المؤمن له اجتماعيا 129
4 - شرط توفر علاقة العمل..... 130
البند الثاني : حماية المؤمن له اجتماعيا ضد حادث طريق العمل.....132
أولا :تعريف حادث طريق..... 132
ثانيا : شروط تحقق حادث الطريق..... 133
الفرع الثاني : الأمراض المهنية..... 136
أولا : تعريف المرض المهني..... 136

الفهـــــــــــرس

ثانيا : نظام تحديد الامراض المهنية..... 138
1 - نظام التغطية الشاملة..... 138
2 - نظام الجداول..... 138
3 - النظام المختلط..... 139
ثالثا : شروط اعتبار المرض مهنيا..... 140
المطلب الثاني :اجراءات استحقاق المؤمن له اجتماعيا لمزايا الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية 141
الفرع الأول : إجراءات إثبات حادث العمل و المرض المهني 142
البند الاول :إجراءات إثبات حادث العمل..... 142
أولا التصريح بحادث العمل..... 142
ثانيا :إثبات الطابع المهني للحادث..... 144
ثالثا : معاينة الإصابة..... 147
1 -الشهادة الطبية الأولية..... 148
2 -الشهادة الطبية الثانية..... 148
البند الثاني : اجراءات اثبات المرض المهني 149
أولا : التصريح بالمرض و مسبباته..... 149
ثانيا : البت في الطابع المهني للمرض..... 151
الفرع الثاني :التعويضات المستحقة للمؤمن له اجتماعيا المصاب بحادث عمل أو مرض مهني.....151
البند الأول : الأداءات المستحقة في حالة العجز.....152
أولا : التعويضات المستحقة عن العجز المؤقت.....152
ثانيا : التعويضات المقدمة عن العجز الدائم..... 155
1 -تحديد نسبت العجز..... 156
2 -حصول المؤمن له اجتماعيا على ريع العجز الدائم.....156
3 -حصول المؤمن له على الرأسمال التمثلي.....157
4 -مراجعة الريع أو نسبة العجز 158
5 -حالة الانتكاس..... 158
البند الثاني : الأداءات في حالة الوفاة..... 159

الفهـــــــــــرس

أولا : منحة الوفاة..... 160

ثانيا : الاستفادة من ريع ذوي الحقوق..... 160

المبحث الثالث : ضمان التقاعد..... 161

المطلب الأول : النظام العام لتقاعد المؤمن له اجتماعيا في الجزائر..... 162

الفرع الأول : ماهية الاطار العام للتقاعد..... 162

البند الأول : مفهوم التقاعد..... 163

أولا : تعريف التقاعد..... 163

ثانيا : الحق في التقاعد..... 165

البند الثاني : شروط الاستفادة من التقاعد..... 165

أولا : اثبات صفة المؤمن له اجتماعيا..... 166

ثانيا : بلوغ السن القانونية للتقاعد..... 166

ثالثا : اشتراط مدة قانونية معينة للعمل..... 171

الفرع الثاني : معاش التقاعد..... 174

البند الأول : معاش المؤمن له المتقاعد..... 174

البند الثاني : معاش ذوي الحقوق..... 177

أولا : شروط استحقاق المعاش المنقول..... 177

ثانيا : مبلغ معاش دوي الحقوق..... 177

المطلب الثاني : القواعد الخاصة بتقاعد بعض فئات المؤمنين اجتماعيا..... 179

الفرع الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين و أعوان الحرس البلدي..... 179

البند الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين..... 179

البند الثاني : الأحكام الخاصة بتقاعد أعوان الحرس البلدي..... 181

أولا : شروط الاستفادة من التقاعد النسبي الاستثنائي..... 181

ثانيا :. استحقاق المعاش..... 182

الفرع الثاني : الأحكام الخاصة بالتقاعد المسبق و تقاعد الوظائف العليا..... 183

البند الأول : الأحكام الخاصة بالتقاعد المسبق لأسباب اقتصادية..... 184

أولا : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق..... 185

ثانيا : استحقاق المعاش..... 187

الفهـــــــــــرس

البند الثاني : الأحكام الخاصة بتقاعد الإطارات العليا للأمة.....188
أولا : الفئات المستفيدة من نظام تقاعد الإطارات العليا للأمة.....188
ثانيا : شروط الاستفادة من معاش الإطارات العليا للأمة.....190
ثالثا : استحقاق المعاش..... 191
المبحث الرابع : ضمان التأمين على البطالة..... 193
المطلب الأول : التأمين عن البطالة الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....194
الفرع الأول : شروط تخويل الحق في التعويض عن البطالة.....195
البند الأول : توفر صفة المؤمن له المنتسب لصندوق التامين عن البطالة.....195
البند الثاني : أن تكون البطالة راجعة لسبب غير ارادي..... 196
الفرع الثاني : أداءات نظام التأمين عن البطالة.....197
البند الأول : التعويض النقدي عن البطالة.....197
البند الثاني : مدة التكفل..... 198
المطلب الثاني : التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية..... 199
الفرع الأول : شروط تخويل الحق في التعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية.....200
البند الأول : توفر صفة المؤمن له المنتسب لصندوق التامين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية..... 200
البند الثاني :أن تكون البطالة ناجمة عن سبب غير ارادي..... ..201
الفرع الثاني : أداءات نظام التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية.....202
البند الأول : التعويض النقدي عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية.....202
البند الثاني : مدة التكفل..... 204
الباب الثاني : الحماية الاجرائية للمؤمن له اجتماعيا..... .206
الفصل الأول : المنازعات العامة في مجـــال الضمـــان الاجتماعي.....208
المبحث الأول : التسوية الداخلية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....211
المطلب الأول :تحديد نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....211
الفرع الأول : منازعات المؤمن له اجتماعيا ضد هيئات الضمان الاجتماعي.....212
البند الأول : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية..... 213

الفهـــــــــــرس

أولا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية.....213

ثانيا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.....217

البند الثاني : المنازعات العامة المرتبطة بالتقاعد و التأمين عن البطالة.....219

أولا : المنازعات العامة المرتبطة بالتقاعد.....220

ثانيا : المنازعات العامة المرتبطة بالتأمين عن البطالة..... 221

الفرع الثاني : منازعات هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.... 222

البند الأول : اخلال المكلفين بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي و آليات مراقبتهم.....223

أولا : اخلال المكلفين بالتزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي 223

ثانيا : آليات مراقبة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي 228

البند الثاني : آليات التحصيل الودية لاشتراكات الضمان الاجتماعي.....233

أولا : اجراءات سير المساعي الودية لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي.....235

ثانيا : التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي.....239

المطلب الثاني : آليات التسوية الداخلية للمنازعات العامة.....243

الفرع الأول : الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية المؤهلة 243

البند الأول : تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق.....246

أولا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء..... 248

ثانيا : **تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء..... ....249**

ثالثا : **تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتقاعد.....249**

رابعا : **تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 250**

البند الثاني : اجراءات سير أشغال اللجنة المحلية للطعن المسبق.....252

الفرع الثاني : الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية.....255

البند الأول : تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق.....256

البند الثاني : اجراءات سير اللجنة الوطنية للطعن المسبق.....258

المبحث الثاني : التسوية القضائية للمنازعات العامة..... 260

الفهـــــــــــرس

المطلب الأول : اختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي..... 261
الفرع الأول : اختصاص القاضي الاجتماعي في قضايا الضمان الاجتماعي.....262
البند الأول : الاختصاص النوعي..... 262
البند الثاني : الاختصاص الإقليمي.....264
الفرع الثاني : شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي.....265
البند الأول :الشروط العامة وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.....266
أولا : الصفة و المصلحة في رفع الدعوى.....266
ثانيا : عريضة الدعوى..... 268
البند الثاني : الشروط الخاصة وفق قانون منازعات الضمان الاجتماعي.....269
أولا : الاجراءات الأولية لرفع دعوى منازعات الضمان الاجتماعي.....270
ثانيا : ميعاد رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي..... 272
المطلب الثاني : ولاية المحاكم العامة في الفصل في قضايا منازعات الضمان الاجتماعي. 274
الفرع الأول : اختصاص القضاء المدني في الفصل في قضايا منازعات الضمان الاجتماعي 274
الفرع الثاني : اختصاص القضاء الاداري في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....279
الفرع الثالث : اختصاص القضاء الجزائي في الفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....281
الفصل الثاني : المنازعات الطبية و التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي.....283
المبحث الأول : المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي.....285
المطلب الأول : التسوية الداخلية للمنازعات الطبية.....286
الفرع الأول : مجال المنازعات الطبية.....287
الفرع الثاني : التسوية الداخلية عن طريق الخبرة الطبية.....288
البند الأول : تعيين الطبيب الخبير.....288
أولا : شروط التسجيل في قائمة الأطباء الخبراء المعتمدين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي..... 289

الفهـــــــــــرس

ثانيا : التزامات الطبيب الخبير..... 290

البند الثاني : اجراء الخبرة الطبية..... 291

أولا : تقديم طلب الخبرة من قبل المؤمن له اجتماعيا..... 291

ثانيا : اختيار الطبيب الخبير..... 292

ثالثا : نتائج الخبرة الطبية..... 293

الفرع الثالث : التسوية الداخلية عن طريق لجنة العجز الولائية المؤهلة 295

البند الأول : انشاء لجنة العجز الولائية المؤهلة..... 296

أولا : تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة..... 296

ثانيا : سير اشغال اللجنة..... 297

البند الثاني : اجراءات الطعن في قرارت اللجنة الولائية للعجز المؤهلة..... 299

أولا : آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة..... 299

ثانيا :طبيعة قرارات اللجنة الولائية للعجز المؤهلة 300

المطلب الثاني : التسوية القضائية للمنازعات الطبية..... 302

الفرع الأول : المطالبة القضائية بإجراء الخبرة الطبية..... 303

البند الأول : اجراءات الطعن القضائي في مسائل الخبرة الطبية..... 303

البند الثاني : مضمون الطعن القضائي في مسائل الخبرة الطبية..... 305

الفرع الثاني : الطعن القضائي في قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة..... 308

البند الأول : الجهة القضائية المختصة في نظر الطعن القضائي في قرارت لجنة العجز الولائية.... 309

البند الثاني : الشروط الخاصة لرفع الدعوى..... 311

أولا : ميعاد رفع الدعوى القضائية ضد قرار لجنة العجز الولائية..... 311

ثانيا : ضرورة إرفاق ملف الطعن بعريضة الدعوى..... 312

1 -توفر قرار المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي..... 312

2 -توفر قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة..... 312

المبحث الثاني : المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي..... 313

المطلب الأول : اختصاص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي..... 314

الفرع الأول : تحديد نطاق المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي..... 315

الفرع الثاني : تشكيل الجنة التقنية ذات الطابع الطبي..... 317

الفهـــــــــــرس

المطلب الثاني : تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي..... 319
الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي 319
الفرع الثاني : عدم قابلية قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للطعن أمام القضاء..... 322
الخاتمة 327
قائمة المراجع 333
الفهرس 358

ملخص :

يقاس تقـدم و رقي الدول بمدى تحقيقها لتنمية اجتـماعية حقيقية ، تكون مبنية على أسس قانونية تجسد نظام حماية اجتماعية فعالة تتمـاشى و تستجيب للواقع الاجتماعي لأفراد المجتمع . و لا يتأتى ذلك إلا من خلال وضع آليات تستجيب لهذه التطورات. و في هدا الاطار عملت الجزائر على غـرار العديد من الدول مند عقـود من الـزمن على تطـوير قطـاع الضمـان الاجتماعي , الذي يعد من بين اهم المواضيع التي نصت عليهـا المواثـيق الدوليـة ، كون أن كـل شخـص باعتباره عضـو فـي المجتمـع له الحق في الضمان الاجتماعي. و بهذه الصفة يدخل الشخص المؤمن له اجتماعيا ضمن العلاقة التأمينية التكافلية التي تجمع بينه و بين صناديق الضمان الاجتماعي من جهة ، و بين المكلفون أو ارباب العمل من جهة أخرى ، و لما كان المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه يمثلون الحلقة الضعيفة في المعادلة كفل المشرع الجزائري حمايته عن طريق إصدار رزنامة من القوانين , لضمان تأمينهم ضد مجموعة من الأخطار الاجتماعية التي تؤثر على المركز الاقتصادي و الاجتماعي للفرد حيث تتمثل في التأمين ضد المرض ، الأمومة ، العجز ، الوفاة ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، البطالة و التقاعد . و من أجل التكفل بهذه الأخطار وضع المشرع الجزائري مجموعة من الآليات التي تضمن توفير الخدمات الصحية اللازمة للمتضررين ، و استحداث تقنيات حديثة تهدف في الأساس إلى الانتقال من نظام التكفل القديم إلى النظام العصري ، يرتكز على استخدام التكنولوجيا الدقيقة . الامر الـذي شكل قيـمة اجتماعية جديرة بالحماية القانوني فرضت نـوعا من التحدي الذي يستلـزم على هيئات الضمان الاجتماعي مواجهته في ظل التطورات الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية : ضمان الاجتماعي – تأمينات الاجتماعية – حوادث العمل و الأمراض المهنية – التقاعد – البطالة – منازعات الضمان الاجتماعي – حماية المؤمن له اجتماعيا .

Abstract :

The progress and advancement of states is measured by the extent to which they achieve real social development, which is based on a legal basis which is embodies an effective social protection system in line with and responding to the social reality of the members of society. And this can only be achieved through developing mechanisms that respond to these developments. In this context, Algeria has worked, like many countries for decades, to develop the social security sector, which is among the most important topics stipulated in international conventions, given that every person as a member of society has the right to social security . In this capacity, the insured enters into the solidarity insurance relationship between him and the Social Security Authority on the one hand, and between the obligated or employers on the other hand, and since the social insured and his rights holders represent the weakest. In the relationship equation, the Algerian legislator has ensured his protection by issuing a set of laws to ensure their insurance against .A group of social risks that affect the economic and social position of the individual, as they are insurance against sickness, maternity, disability, death, work accidents and occupational diseases, unemployment and retirement. And in order to take care of these dangers, the Algerian legislature has put in place a set of mechanisms that ensure the provision of necessary health services to those affected, and the development of modern technologies aimed primarily at moving from the old system of sponsorship to the modern system, based on the use of accurate . The matter, which constituted a social value worthy of legal protection, posed a kind of challenge that social security agencies must face in light of social developments.

Key words: *social security - social insurance - work accidents and occupational diseases - retirement - unemployment - social security disputes - protection of the social insured.*