

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري
رقم:

إعداد الطالب:

. منصر أحمد و عيسي رمزي .

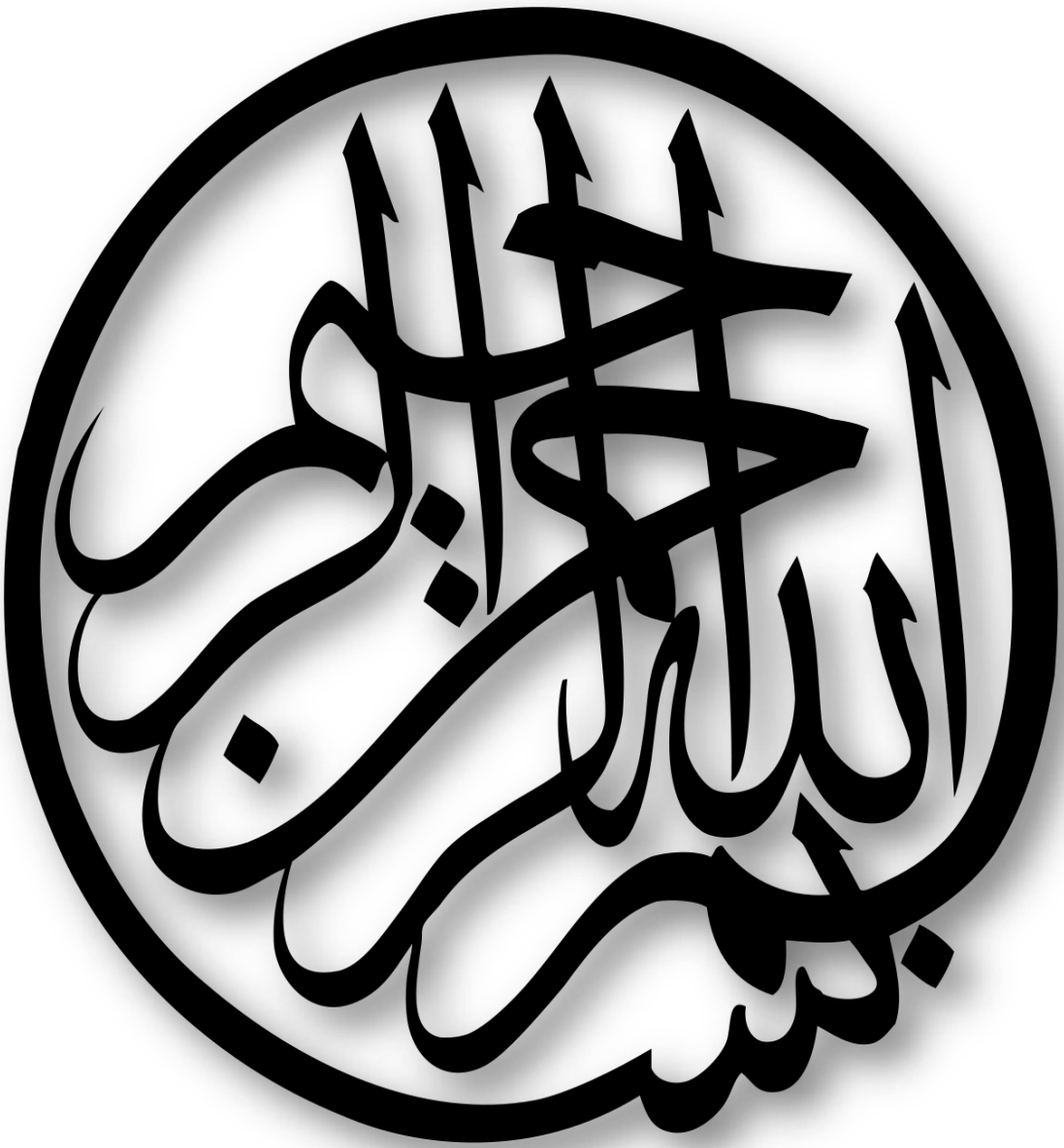
يوم: 2022/07/13

دور القضاء في حل المنازعات المتعلقة بالحماية الإجتماعية للموظف العمومي

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ محاضر بسكرة قسم "أ"	نصر الدين عاشور
مشرفا	أستاذ محاضر بسكرة قسم "أ"	لمعيني محمد
مناقشا	أستاذ بسكرة	نسيغة فيصل

السنة الجامعية : 2021 - 2022



شكر وتقدير

نتقدم أولاً بالحمد و الشكر لله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل

كما نتقدم بخالص الشكر و التقدير الي الأستاذ المشرف

" لمعيني محمد "

علي ما بذله من جهد في الاشراف علي هذه المنكرة المتواضعة

و الي كل من له فضل علينا و كل من علمنا حرفاً منذ بداية مشوارنا الدراسي

و الي كل أساتذة ودكاترة كلية الحقوق _ بسكرة _

الإهداء 1

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل المتواضع الي نبع الحب والحنان
والذي العزيزين حفظهما الله ورعاهما و أطال الله
في عمرهما

الذي بفضلهم وصلت لهذا المستوى

والي كل عائلتي الكريمة

والي كل الاصدقاء والاحباب الذين رافقوني طيلة
الحياة الدراسية

وتحياتي الخاصة لزميلي في هذا العمل أحمد.

رمزي

الاهداء 2

الي شعاع النور ودفاعي في الحياة

الي أعظم الأمهات " أمي "

الي الحظن و الأمان أبي و اخوتي و اخواتي

الي من شاركوني دربي أصدقائي و أحبتي

الي كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

و تحياتي الخاصة الي زميلي في هذا العمل رمزي.

أحمد

المقدمة

-المقدمة:

يتعرض الإنسان في حياته للكثير من المخاطر الاجتماعية التي بالبؤس والحاجة كالمريض والشيخوخة والبطالة ووفاة المعيل، فالجميع يحتاج بغض النظر على المكان الذي يعيشون فيه إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية وفقا لقدرة مجتمعهم ومستواه من التنمية وقد ثبت بالتجربة أن الاعتماد على التنمية الاقتصادية والديمقراطية وحدها ليس كافيا ولذلك يجب على كل بلد أن يطور نظاما وطنيا للحماية الاجتماعية يلبي احتياجات كل سكانه وخاصة منهم العمال التطوعي القطاع الذي ينسبون إليه سواء كانوا عمال في القطاع الخاص أو موظفين إداريين وذلك من خلال نظام الضمان الاجتماعي.

فكرة الضمان الاجتماعي فكرة اجتماعية ونظام قانوني ليس وليد الساعة بل قديم حيث تبلورت معالم هذا النظام في الشريعة الإسلامية وهذا راجع لعدة عوامل منها الحاجة إلى الأمن والاطمئنان وكذا مواجهة مختلف الأخطار التي تهدد حياة الإنسان، وهذا ما جعل الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق التي كرستها دساتير مختلف الدول، حيث انبثق هذا من المواثيق والإعلانات الدولية المختلفة لاسيما المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي نصت علي " كل شخص باعتباره عضو في المجتمع له الحق في الضمان الاجتماعي وما أكدته المادة 25 منه بقولها لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كافة للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش الكريم نتيجة لظروف خارج إرادته .

إذا فهذا النظام يرتكز بالدرجة الأولى على مبدأ التضامن الاجتماعي حيث يضم ذلك مجموعة من القوانين والتشريعات تعمل كلها في اتجاه واحد هو ترسيخ هذا المبدأ وحماية الفرد وأسرته من الأخطار الاجتماعية المختلفة الوقوع والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان كما سبق ذكرها " الوفاة، المرض، العجز وغيرها ومقابل ذلك يجد الفرد نفسه مجبرا على دفع اشتراك معين يحدده هذا النظام وفق قواعد مضبوطة تتوافق مع إمكانياته وبذلك يتسنى للمؤمن الاستفادة من مختلف الحقوق والمزايا. إلا انه وبهذا الصدد إذا كان الاعتراف بالضمان الاجتماعي كنظام متكامل هو القاسم المشترك لمختلف الدول على اختلاف أنظمتها السياسية

وتوجيهاتها الاقتصادية. فالاختلاف يكمن في طريقة تجسيده، ففي الجزائر يغطي نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر الأخطار المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 102 للمنظمة العالمية للعمل بالنسبة للعمال الأجراء والمتمثلة في "المرض، العجز الأمومة، الوفاة، والتقاعد وهو نظام قائم على أساس التضامن الإجباري وإعادة توزيع الموارد، إذا تلعب صناديق الضمان الاجتماعي دورا هاما في ذلك من حيث تقوم بجمع مساهمات واشتراكات العمال والموظفين وكذا أصحاب وأرباب العمل وإعادة توزيعها عليهم في حالة وقوعهم في إحدى الأخطار المذكورة سابقا.

و قد يبدو للقارئ منذ الوهلة الأولى أن موضوع دور القضاء الإداري في وحل المنازعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية للموظف العمومي يدخل في صميم القانون العام، باعتبار أن الموظف تحكمه قواعد القانون الإداري ويخضع لقضاء تجاوز السلطة، وهذا التخمين يبقى صحيحا إلا إذا التفتنا إلى الخلفية التاريخية للنظام القانوني لفكرة الضمان الاجتماعي التي تبلورت في فرنسا. بعد مخاض عسير، استقر الاجتهاد الفقهي والقضائي فيها على أن النظام القانوني خاص يطبق قواعده ويسير أنشطته مرفق عام ذو صبغة اجتماعية يشبه في تسييره لنشاط الخاص، فضلا على انه يقوم على علاقات التامين ليذهب من طبيعة القانون الخاص. ونفس الأمر في الجزائر فإن تشريعات هذا النظام تطورت بما فيها تشريع المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تدخل ضمن تلك المنازعات التي تنشأ بين الموظف وهيئات الضمان الاجتماعي ابتداء من الفترة الاستعمارية ابتداء من القانون الصادر بتاريخ

30 ديسمبر 1950 المعدل والمتمم، بالقانون المؤرخ في 17 جويلية 1954 ليليه قانون رقم

62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 وبعد صدور القانون 15-83 المؤرخ في 02

جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-99 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999، والذي تم الغاؤه مؤخرا بمقتضى القانون رقم: 08-08 ، المؤرخ في 23 فيفري 2008 والذي يعد آخر قانون وتشريع يعقد به في مجال منازعات الضمان الاجتماعي.

مما لا يدع مجال للشك في أن الموظف يجد نفسه منذ تعيين في وظيفة إلى ما بعد إحالته على التقاعد في رابطة قانونية مع هيئات الضمان الاجتماعي الأندلسي في منأى عن الأخطار الاجتماعية التي تحيط به طوال هذا المسار الزمني، إذ قد يعتره مرض عادي أو مرض مزمن أو مرض طويل الأمد، أو يتعرض لطارئ من طوارئ العمل، أو يصاب بمرض مهني، أو ينقطع عن وظيفته بسبب عجز أو شيخوخة، أو يحال على البطالة لأسباب اقتصادية لا دخل لإرادته فيها، فترتب له جراء كل ذلك حقوق في الأداءات العينية أو النقدية التي قدتوول إلى ذوي حقوقه بعد وفاته، وهذا مقابل مساهمته الدورية في الاشتراكات التي يقطعها مستخدمه من مرتباته الشهرية قصد تمويل هذه الهيئات.

غير أن هذا التفاعل المضطرب بين الموظف وهيئات الضمان الاجتماعي يولد من حين لآخر بعض الخلافات التي تجعل أحد طرفيها إما مبدعا أو مدعي عليه، وتدخل في صلب منازعات الضمان الاجتماعي التي تستوجب حلولا مناسبة نص عليها القانون الجديد رقم 08-08، وللوصول إلى هذه الحلول وتحقيق هذه التسويات .

- أهمية هذا الموضوع :

تكمن أهمية هذا الموضوع سواء من الناحية النظرية والقانونية في أن الدراسة القانونية الفريدة من نوعها كونها تناولته من وجهة القانون العام باعتبار أن قانون منازعات الضمان الاجتماعي هو قانون خاص بالأصل او من الناحية العملية والتطبيقية إذا لا يقتصر على الموظف بل حل نزاعاته مع هيئات الضمان الاجتماعي وفق إجراءات معينة يجب مراعاتها، وإنما تتعدى هذه الأهمية إلى التطبيقات العملية التي يحتاجها أهل القانون، سواء أكانوا في سلك قضائي أم في مهنة المحاماة، أم في فئة أساتذة التعليم العالي، أم كانوا أعوان هيئات الضمان الاجتماعي، وأعوان شركات التأمين.

ومن هذا المنحنى نطرح الإشكالية التالية : حول كيف يواجه الموظف العمومي منازعات الضمان الاجتماعي وما مدى تدخل الإداري في تسويتها، وما هي الضمانات التي يكفلها القضاء الإداري للموظف العمومي في تسوية نزاعه مع هيئات الضمان الاجتماعي؟

الفصل التمهيدي

يحتاج الجميع بغض النظر على المكان الذي يعيشون فيه الى حد ادني من الحماية الاجتماعية وسلامة الدخل، يحدد وفقا لقدرة مجتمعهم ومستواه من التنمية ولن يحدث هذا تلقائيا، وقد ثبت بالتجربة ان الاعتماد على التنمية الاقتصادية والديمقراطية وحدها ليس كافيا ولذلك يجلب على كل بلد من البلدان ان يطور من خلال الحوار الاجتماعي نظاما وطنيا للحماية الاجتماعية يلبي احتياجات كل سكانه وخاصة منهم العمال والمجموعات المستبعدة التي تعمل في الاقتصاد الغير منتظم ويكون ذلك من خلال نظام الضمان الاجتماعي ويتعين على كل بلد أن يحدد أولوياته وفقا للموارد والظروف المحلية ونجد ان البلدان الغنية اكثر انشغالا بسلامة الدخل في السن المتقدمة في حين ان البلدان الأكثر فقرا قد تعطي أولوية اعلى للرعاية الصحية الكافية وللتامين ضد مخاطر العجز والوفاة.

وقد أكد البنك الدولي في تقرير صادر له مؤخرا ان نسبة السكان المحميين في اي من الأوقات في إطار شبكات الأمان الحكومية تقل عن ربع عدد سكان العالم، وان نسبة المؤمنين تقل في بلدان العالم الثالث بينما تزداد بثبات واستمرار تقدم برامج الحماية الاجتماعية في بلدان مرتفعة الدخل منذ ولادة مفهوم دولة الرعاية الاجتماعية وتعتبر العديد من البلدان النامية شبكات الأمان هذه إجراءات تتخذ في آخر المطاف تستخدم في اوقات الطوارئ وبعد ذلك توضع على الرف عقب انتهاء الأزمة ويحذر البنك الدولي من أن أزمة شرق آسيا التي وقعت مؤخرا وضربت الاسواق الناشئة بدءا بروسيا وانتهاء بالبرازيل لا تبرز الضرورة الملحة لحماية الفقراء والمعرضين للمعاناة أثناء فترات الاضطراب والتغيير الاقتصادي فحسب بل تبين أيضا ضرورة وجود شبكات الأمان الاجتماعي قبل حدوث الأزمة لتعظيم فرص نجاح هذه الشبكات فعند وقوع أزمة يمكن أن يكون من الصعب على الحكومات العثور سريعا على التأييد السياسي والأموال والخبرة مع ملازمة للاستجابة للطوارئ الاجتماعية إذن فالبلدان النامية تحتاج الى آليات توسع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل أولئك الذين يوجدون على هامش البقاء، وتندمج هذه النظم في الوقت ذاته في المفاهيم التعددية الوطنية المتعلقة بالحماية الشاملة أما البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، فهي تحتاج الي اقامة نظم أكثر استجابة لحقائق التغير الهيكلي الكبير في

اقتصادياتها، و أما البلدان الصناعية، فهي تحتاج الي إلقاء نظرة جديدة علي التغطية و الكفاية و الاستدامة المالية للعديد من أشكال الحماية الاجتماعية بغية تحسين تجاوبها مع زيادة مرونة و مع تغير الهياكل الأسرية، علي أن البلدان أينما كانت ستحتاج الي ادماج انماط مختلفة من الحماية الاجتماعية لتشكّل كلا واحدا متماسكا، بدعمه التفاهم الوطني و يطره الحوار الاجتماعي بصورة خاصة.

و بغية الوصول الي مفهوم هذا النظام و التطورات التي شهدها ارتأينا تقسيم هذا الفصل الي ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : ماهية الخطر الاجتماعية

المبحث الثاني : مفهوم الاجتماعية.

المبحث الثالث : التأمينات الاجتماعية.

- الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية.

المبحث الأول : ماهية الخطر الاجتماعي.

يتعرض الانسان في حياته العملية الي مجموعة من المخاطر الاجتماعية يمكن أن تؤثر في حياته .

المطلب الأول : تعريف الخطر الاجتماعي.

التعريف 1 : تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر الي سببه .

هناك رأي يذهب الي تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر الي سببه، ويرى أن الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة داخل المجتمع، فالمخاطر الاجتماعية وفقا لهذا الاتجاه هي تلك المخاطر المرتبطة بالحياة الاجتماعية .

التعريف 2 : تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر الي آثاره ونتائجه.

وهناك رأي آخر يذهب الي تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر الي آثاره ونتائجه بأنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له، سواء عن طريق انخفاض الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض، العجز، الوفاة و الشيخوخة، أو لأسباب اقتصادية كالبطالة أو عن طريق زيادة الأعباء دون انخفاض الدخل كنفقات العلاج والاعباء العائلية المتزايدة.¹

التعريف 3 : يعرف الخطر الاجتماعي بأنه كل خطر او حدث يمنع العامل من اداء عمله بصفة مؤقتة او نهائية.²

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2003، ص35.

² قرومي حميد وضحاك نجية، الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير العلوم التجارية، العدد 13، جامعة البويرة 2015، ص81.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

بناء على التعاريف السابقة يمكن تعريف الخطر الاجتماعي : بأنه كل خطر ناشئ عن الحياة في المجتمع يؤدي الى منع العامل من اداء عمله، ويشكل مساسا بزمته المالية سواء بانتقاص الدخل او بزيادة نفقاته.

المطلب الثاني : أنواع الخطر الاجتماعي.

من أهم الأخطار الاجتماعية التي يمكن ان يتعرض لها العامل خطر المرض، خطر البطالة، خطر الشيخوخة، خطر اصابات العمل، خطر العجز، خطر الوفاة.¹

1 خطر المرض :

يعد المرض من اهم المخاطر التي تهدد الانسان في يومه وغده، تتمثل هذه الخطورة فيما يجلبه للفرد من شقاء نفسي وتهديد لمركزه الاقتصادي.²

يعرف خطر المرض بأنه الخلل او عدم اكتمال السلامة الجسدية او العقلية للشخص الطبيعي مما يؤدي الى نقص في قدرته الانتاجية، وبالتالي النقص في الدخل أو انقطاعه بالإضافة الى نقص الدخل المتاح للتصرف نتيجة تخصيص جزء من الدخل للعلاج.³

يشكل التأمين على المرض التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير الأجير وكل الاشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الاصابة ببعض الأمراض، وكل متقاضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض الى غاية شفائه النهائي.⁴

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، الاسكندرية 2006، ص58.

² قويدر ميمونة، نظام القاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، أطروحة للحصول علي شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص الاجتماعي، جامعة وهران 2016، ص181.

³ محمد وحيد عبد الباري، ادارة الخطر و التأمين التجاري و الاجتماعي، كلية التجارة، جامعة القاهرة 1997، ص413.

⁴ باديس كشيده، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2010، ص13.

2 خطر البطالة :

يعتبر خطر البطالة أحد أخطار الأشخاص الاقتصادية الطبيعية البحتة، الذي يؤدي حصوله الى انقطاع الدخل مما يؤدي الى ظهور العديد من الأمراض الاجتماعية في المجتمع الذي تنتشر فيه ظاهرة البطالة.¹

ويقصد بالبطالة في مجال قانون التأمين الاجتماعي : فقد العامل لعمله بسبب لا يد له فيه بحيث لا يرجع فقدان العمل لمرض العامل أو عجزه و انما الى الظروف الاقتصادية التي تحيط به.²

و التأمين علي البطالة يعني ضمان دخل للمؤمن عليه بدلا من كسبه اذا تعطل عن العمل لسبب قهري الي أن يجد عملا جديدا، و في أغلب الأنظمة تكون محددة و قصيرة الأمد.³

3 خطر اصابات العمل :

نعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأديته و قيامه بمهامه أو من خلال ذهابه وياابه من والي العمل كحوادث الطريق، يشترط أن لا يتخلف المصاب أو ينحرف عن المسار الطبيعي و العادي له.⁴

¹ محمد وحيد عبد البارئ، المرجع السابق، ص418.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت 2010، ص409.

³ عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الاسلامية، دار النفائس، الطبعة الأولى، بيروت 1994، ص68.

⁴ محمد زيدان ومحمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة في الملتقى الدولي : الصناعة التأمينية الواقع العلمي وآفاق التطوير، - تجارب الدول - كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة حسين بن بو علي الشلف، 3-4 ديسمبر 2012، ص4.

4 خطر العجز :

يتمثل هذا الخطر في العجز الذي يؤدي لفقد العامل بشكل مستمر للقدرة علي العمل، وقد يكون هذا العجز كلياً أو جزئياً بحيث يؤثر سلبياً علي أداء العامل في مهنته الأصلية أو يعجزه عن الكسب بصفة عامة.¹

5 خطر الشيخوخة :

الشيخوخة هي السن التي عندها يسجل عدم القدرة البدنية عن العمل. والتأمين ضد الشيخوخة يهدف الي تعويض الدخل، ويتم ذلك من خلال ما يحصل عليه المؤمن له من دفعات شهرية بعد بلوغ سن الشيخوخة مقابل ما قد تم تحصيله من اشتراكات خلال فترة العمل.²

6 خطر الأمومة :

تعرف الأمومة بأنها الخطر الذي تواجهها المرأة الحامل عند ولادتها ويؤدي الي منعها من مزاوله عملها، و يهدف التأمين علي الولادة الي ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف حسنة، وضمان الحفاظ علي صحتها وصحة مولودها، حيث يغطي هذا التأمين دميع المصاريف المترتبة علي الحمل و الولادة سواء ما تعلق منها بالنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل و الولادة حيث تتلقي تعويضية يومية.³

¹ عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق ذكره، ص225.

² مختار محمود الهانسي و ابراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر و التأمين، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص104.

³ سهيلة حنان وبيضة أسية، سياسة التأمين الصحي في الجزائر دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، سعيدة، مذكرة نيل شهادة الماستر في شعبة العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة 2016، ص22_23

7 خطر الوفاة :

يهدف تأمين الوفاة الي توفير الحماية التأمينية لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته ذلك لأن فقد عائلته الأسرة بالإضافة الي ما تطلبه من مصاريف الجنازة و الدفن يؤدي الي فقدان الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير حاجاتها اليومية مما يعرضها لبؤس الحاجة والعوز.¹

المطلب الثالث : الطرق التقليدية لمواجهة المخاطر الاجتماعية.

من أهم الطرق التقليدية لمواجهة المخاطر الاجتماعية ما يلي :

1 الحماية العائلية :

كانت الأسرة أو العائلة تتضامن فيما بينها لتقدم الاعانة الي أعضاء العائلة باعتبار أن رابط الزواج و عاطفة الأبوة وصلة القرابة والدم كانت الدعائم التي قام عليها التضامن في العائلة.²

2 المساعدات الاجتماعية :

يقوم هذا النظام علي تقديم المساعدات للمحتاجين و المعوزين و كذا من حلت بهم الكارثة، وقد تكون فردية يقوم بها أفراد بناءا علي باعث داخلي يحث علي فعل الخير و الاحسان، وقد يكون جماعي تقوم به جمعيات أو مؤسسات خيرية لنفس الغرض، وقد تقدم من قبل الدولة للإعانة المنكوبين وكذا المعوزين من أفراد المجتمع.³

¹ زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص337.

² باديس كشيدة، المرجع السابق ذكره، ص2.

³ زرارة صالحى الواسعة، المرجع السابق ذكره ، 12.

3 الادخار :

يتمثل الادخار في حبس جزء من الدخل عن الانفاق، ويعد من وسائل الأمان الفردية و الاختيارية، فالادخار لا يتطلب تدخلا من الغير و يحدد المدخر فيه المبلغ الذي يدخره وليس علي المدخر أي الزام قانوني بالادخار لمواجهة أعبائه.¹

4 المسؤولية :

تعد المسؤولية المدنية وسيلة من وسائل حماية الفرد في مواجهة الأخطار التي يتعرض لها، فطبقا لقواعد المسؤولية كل خطأ سبب ضرر للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض.

5 التأمين الخاص :

يعد التأمين من أهم الوسائل التي لجأت اليها المجتمعات البشرية لمواجهة الأخطار الاجتماعية و التخفيف من أثارها، وتجنب التفرقة بشأن نظام التأمين كوسيلة من وسائل مواجهة بين صورتين له : التبادليات أو جمعيات المعونة المشتركة، و التأمين التجاري.

أولا : التبادليات : يقصد بهذا الأسلوب كوسيلة لمواجهة المخاطر الاجتماعية تلك المعونات التي يتبادلها مجموعة من الأفراد يتعرضون لخطر أو مخاطر واحدة بحيث تقوم هذه المجموعة بإنشاء جمعيات لهذا الغرض.²

ثانيا : التأمين التجاري : تقوم فكرة التأمين التجاري علي أساس قيام شركة تحترف ضمان الأخطار عن طريق توزيع المخاطر علي المؤمن عليهم مع تحقيق هامش ربح لصالح هذه الشركة و تخضع هذه المسألة للأحكام عقد التأمين كأحد عقود القانون المدني.³

¹ محمد جسس القاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق ذكره، ص13.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ذكره، ص24.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص26.

المبحث الثاني : مفهوم الحماية الاجتماعية.

تعد الحماية الاجتماعية أحد أهم العوامل التي أن تتوفر للعامل حتي يتمكن من مزاولته عمله في أحسن الظروف.

المطلب الأول : نشأة الحماية الاجتماعية و أهم نماذجها الفكرية.

نشأة الحماية الاجتماعية كنتيجة لمجموعة من العوامل أدت الي ظهورها بصفة حتمية.

1 نشأة الحماية الاجتماعية :

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية و يرجع ذلك الي التطور الصناعي كسبب أساسي في ظهور هذا النظام :

- توسع الثورة الصناعية.

- غياب نظام الحماية الاجتماعية و ما كان العامل معرضا له من مخاطر.

- ظهور الأحزاب والنقابات العمالية.¹

لم تكن الثورة الصناعية أو الانقلاب الصناعي الذي نتج عن استعمال الآلات و القوى البخارية و الكهربائية عوضا عن القوى الجسدية خيرا خالصا للبشرية، فإلي جانب ما صاحبه من تقدم وازدهار في جميع فروع النشاط الاقتصادي من صناعة و تجارة ونقل للبضائع و الأشخاص و الأفكار، و الي تجديد طرائق المعيشة... فإن الآلام الاجتماعية التي دفعت ثمنا لهذين التقدم و الازدهار كانت باهظة.²

¹ كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية و الحماية الاجتماعية مع دراسة خاصة للحماية الصحية في الجزائر، مذكرة

ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلسان 2007، ص41.

² حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية،

الطبعة الأولى، بيروت 2009، ص55.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

فنشوء الصناعات الثقيلة في أوروبا أدى الي خلق مولود جديد هو الطبقة العمالية الصناعية، التي تعتمد في حياتها علي مواردها الضئيلة من أجل العمل.¹

بالإضافة الي ذلك فقد عم استخدام النساء و الأطفال بأجور رخيصة وسعيا وراء تخفيض تكاليف الانتاج.²

و في مقابل هذا فقد ترتب علي التحول الي الصناعة تزايد وتنوع المخاطر التي يتعرض لها الانسان، وترتكز هذه المخاطر علي الطبقة العاملة.³

2 النماذج الفكرية للحماية الاجتماعية :

من أهم النماذج الفكرية التي أسست لقيام الحماية الاجتماعية كنظام هما : نموذج بسمارك الذي كان يشغل منصب نائب البرلمان الألماني و نموذج وهو اقتصادي انجليزي.

أولا : نموذج بسمارك :

صرح بسمارك في البرلمان الألماني، أنه لا يمكن القضاء علي البؤس الاجتماعي بمجرد قمع الحركات العمالية بالقوة و العنف، و انما يجب أيضا اصدار التشريعات الايجابية ذات الصبغة الاجتماعية لدمج العمال مع الطبقات الراقية وفق معايير اجتماعية و قوانين أساسية، وهكذا كان أول ظهور لنظام الحماية الاجتماعية في ألمانيا سنة 1883.⁴

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق ذكره، ص55.

² حسين عبد اللطيف حمدان المرجع نفسه، ص56.

³ حسين عبد اللطيف حمدان المرجع السابق ذكره، ص57.

⁴ كيفاني شهيدة، المرجع السابق ذكره، ص43.

ثانيا : نموذج اللورد بفردج :

شكلت الحكومة البريطانية في عام 1941 لجنة برئاسة اللورد بفردج لوضع تقرير عن نظام التأمين الاجتماعي الذي ينبغي أن يكون موجودا في بريطانيا، وفي عام 1943 وضعت اللجنة تقريرا ضمنته ملاحظاتها علي النظام المذكور و مقترحاتها لتطويره، وعرف هذا التقرير باسم رئيس اللجنة اللورد بفردج.

انطلق بفردج في تقريره من فكرة أساسية تقوم عن تحرير الانسان من الحاجة، فالحاجة في نظر بفردج عار يجب علي المجتمع التخلص منه، وقد ارتكز نظام بفردج المقترح علي ضرورة تعميم نظام التأمين الاجتماعي بحيث يشمل جميع أفراد المجتمع، وكذلك ضرورة التوسع في المخاطر التي يضمنها هذا النظام ليشمل كل المخاطر الاجتماعية بما في ذلك خطر الأعباء العائلية وخطر الوفاة، وأكد التقرير كذلك علي ضرورة توحيد نظام التأمين الاجتماعي وتبسيط اجراءاته.¹

المطلب الثاني : تعريف الحماية الاجتماعية وأهدافها.

تعبر الحماية الاجتماعية عن مجموع الضمانات المقدمة للعامل حتي يتمكن من أداء عمله في راحة وطمأنينة.

1 تعريف الحماية الاجتماعية :

توجد العديد من التعريفات للحماية الاجتماعية نذكر منها ما يلي :

¹ محمد حسن قاسم، المرجع السابق ذكره، ص24-25.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

التعريف 1: تعريف الأمم المتحدة : " الحماية الاجتماعية هي عبارة عن نسق منظم من الهيئات و المؤسسات و البرامج.¹

التي تهدف الي دعم و تحسين الظروف الاقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية المتبادلة لمجموع السكان".²

التعريف 2: تعريف هوارد رسل : الحماية الاجتماعية هي مجال مسؤولية الحكومية التي تمارس لتحقيق الأمن و الحماية، وتوفير فرص التكيف الاجتماعي الناجح للشعب، بما في ذلك المساعدات المالية للمحتاج و حماية الضعيف العاجز من الاستغلال الاجتماعي، و توفير الخدمات الاجتماعية و السكن.³

التعريف 3 : تعرف الحماية الاجتماعية بأنها مجموعة من المؤسسات و التدابير و الحقوق و الالتزامات و التحويلات، تهدف أساسا الي ما يلي :

أ- ضمان الوصول الي الخدمات الصحية و الاجتماعية.

ب- توفير أمن الدخل للمساعدة علي مواجهة مخاطر الحياة الكبرى(و هي من جملة أمور الخسارة في الدخل نتيجة العجز أو الشيخوخة أو البطالة) و منع الفقر أو التخفيف من حدته.⁴

¹ بن سعد كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال الأجراء و كالة تلمسان، مذكرة نيل ماجستير في العوم الاقتصادية، جامعة تلمسان 2011، ص25.

² بن سعد كريمة، المرجع السابق ذكره، ص25.

³ كيفاني شهيدة، المرجع السابق ذكره، ص46.

⁴ لجنة العالة و السياسة الاجتماعية، الحماية الاجتماعية كعامل انتاجي، مكتب العمل الدولي، الدورة 294، جينيف نوفمبر 2005، ص1.

2 أهداف الحماية الاجتماعية :

- توفير الأمن ، -حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية

-المساهمة في اعادة توزيع الدخل الوطني ، -العمل عن زيادة الانتاج.¹

المطلب الثالث : آليات الحماية الاجتماعية.

تتم الحماية الاجتماعية عن طريق مجموعة من الآليات و الوسائل تتمثل في :

1 الضمان الاجتماعي :

هو نظام مركب يضم عددا من صور الرعاية المختلفة، و تنظمه مجموعة كبيرة من التشريعات تهدف الي تغطية المخاطر الاجتماعية، وتعتبر بمثابة أداة للأمان و الطمأنينة.²

2 التأمين الاجتماعي :

هو أحد أوجه الضمان الاجتماعي الذي تنظمه الدولة و يشارك الأفراد في أقساط هذا التأمين كما يشارك أصحاب العمل الزاما في هذا التأمين مثل تأمين معاشات التقاعد، و التأمين الصحي، و تأمين العجز واصابات العمل.³

¹ ابراهيم علي عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت 1988، ص109.

² محمد شفيق، التشريعات و التأمينات الاجتماعية العمالية- الأسرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية 2005، ص45.

³ أسامة عزمي سلامة و شقيري نوري موسي، ادارة الخطر و التأمين، دار الحامد، الطبعة الثانية، عمان 2015، ص91.

3 المساعدات الاجتماعية :

هو نظام يقوم علي تقديم يد العون لمن أصابته كارثة، ويكون في صورة مبلغ نقدي أو خدمات عينية، وقد تصدر هذه المساعدة علي أفراد أو من هيئات خاصة، وقد تصدر من طرف الدولة.¹

4 شبكات الأمان الاجتماعي :

هي وسيلة حديثة ظهرت علي السطح بعد ظهور العولمة.²

وتسعي هذه الشبكات لتحقيق منافع للفقراء و المتضررين في العالم من العولمة تأتي هذه الشبكات لتؤكد الشيء الدائم الي اثبات مزايا الاقتصاد الرأسمالي الحر و أنه اقتصاد الانسانية و العدالة معا.³

المبحث الثالث : التأمينات الاجتماعية.

يعد التأمين الاجتماعي من أبرز آليات الحماية الاجتماعية ممن حيث التطبيق، فهو يقوم علي مبدأ حماية العامل و ذوي حقوقه و كذلك الطبقات الضعيفة من المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرضون لها.

المطلب الأول : تطور نظام التأمينات الاجتماعية في بعض الدول.

بدأ ظهور نظم التأمينات الاجتماعية في القرن التاسع عشر في بعض الدول الأوروبية.

¹ قرومي حميد و ضحاك نجية، المرجع السابق ذكره، ص82.

² بن دهمة هوارية، المرجع السابق ذكره، ص 10.

³ بن دهمة هوارية، المرجع السابق ذكره، ص10.

1 التأمينات الاجتماعية في ألمانيا :

ظهرت نظم التأمينات الاجتماعية في أواخر القرن التاسع عشر و ذلك كمحاولة من المستشار الألماني بسمارك لجذب الطبقة العاملة و الحيلولة دون اعتناقها لبادئ التيارات الاشتراكية المناهضة للنظام الرأسمالي و ما أدى اليه من ظلم اجتماعي و استغلاله لفئة العمال.¹

2 التأمينات الاجتماعية في فرنسا :

تأثرت فرنسا بالتشريعات الألمانية السابقة، و صدر في هذا الشأن قانون 9 أبريل 1889 أخذ بمبدأ المسؤولية الموضوعية لأصحاب العمال.²

بحيث لم يعد العمل ملزماً باثبات خطأ صاحب العمل لتقرير حقه في التعويض و تأكيداً للاتجاه نحو توفير الحماية الاجتماعية لطبقة العمال، أعقب القانون السابق قانون آخر صدر في 31 مارس 1905 يفرض علي أصحاب الأعمال التأمين الاجباري من المسؤولية عن حوادث العمل مقرراً للعامل دعوى مباشرة ضد شركة التأمين يحصل بمقتضاها علي حقه في التعويض.³

3 التأمينات الاجتماعية في نيوزيلندا :

يعد النظام الأميني في نيوزيلندا من افضل النظم حماية في العالم رغم أنه بدأ عام 1938 ، و انطلقت فكرة التأمين الاجتماعي في نيوزيلندا من أن الدولة ملتزمة بالاتفاق علي أي فرد من أفرادها اذا دعت الظروف لذلك و هذا يعني أن الحق في التأمين الاجتماعي مرتبط بالحاجة وجوداً وعدماً ومقداراً.⁴

¹ محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 1997، ص18.

² محمد حسن قاسم، المرجع نفسه، ص 19-20

³ محمد حسن قاسم، المرجع السابق ذكره، ص19-20.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ذكره، ص40-41.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

كما أن النظام الأمني الاجتماعي يمثل حقا أساسيا لكافة الأفراد بغض النظر عن وظائفهم أو منهجهم، كما يشمل كافة المخاطر التي قد تؤدي لاحتياج الفرد للمساعدة.

يتميز النظام النيوزيلندي أيضا بأنه لا يستلزم انقضاءه مدة معينة لكي يستحق الفرد تعويض في حالة المرض أو البطالة.¹

4 التأمينات الاجتماعية في مصر :

لم تكن مصر بمنأى عن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي، فقد صدر في عام 1936 القانون الخاص بتقرير المسؤولية المهنية لأصحاب الأعمال عن حوادث العمل.²

الذي قرر للعاملين في الصناعة و التجارة تعويضا جغرافيا عن حوادث العمل دون الحاجة الي اثبات خطأ من جانب صاحب العمل.

و في عام 1942 صدر القانون رقم 86 الخاص بالتأمين الاجباري، والذي قضي بالزام صاحب العمل بالتأمين عن مسؤوليته الناشئة عن حوادث العمل لدى شركات التأمين أو جمعيات التأمين التعاونية، و في عام 1950 صدر قانون رقم 116 الخاص بالضمان الاجتماعي لمساعدة الفقراء، حيث تقرر معاش ضئيل لفئات أربع هي الأرامل ذوات الأولاد و الأيتام و العاجزين عن العمل عجزا كليا، و من بلغو سن الشيخوخة، بالإضافة الي مساعدة بعض الفئات الأخرى ممن يكونون في احتياج دون مستحقي المعاش، كالمطلقات ذوات الأولاد و الأرامل و اللاتي يقل سنهن عن 25 سنة و لهن أولاد، والأسر التي يصاب عائلتها بالعجز الجزئي.³

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ذكره، ص 40-41.

² محمد شفيق، المرجع السابق ذكره، ص 47-48.

³ محمد شفيق، المرجع السابق ذكره، ص 47-48.

المطلب الثاني : تعريف التأمين الاجتماعي و خصائصه.

يعد التأمين الاجتماعي من أهم وسائل الحماية الاجتماعية المقدمة للعامل.

1 تعريف التأمين الاجتماعي :

التعريف 1 : تعريف بلانشارد : يعرف التأمين الاجتماعي علي أساس توافر ثلاثة

عناصر و هي :

1 . عنصر الالزام

2 . تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين

3 . قيام الحكومة بدور المؤمن.¹

التعريف 2 : التأمين الاجتماعي هو كل تأمين اجباري أو معان من جانب الدولة يهدف

الي توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة في حالة تعرضهم للأمراض أو الحوادث أو

العجز أو البطالة أو وصولهم الي سن الشيخوخة أو الوفاة المبكر أو الترميل أو اليتيم، و

ما الي ذلك من حالات العسر التي تستهدف الانسان.²

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، المرجع السابق ذكره، ص448.

² محمد وحيد عبد الباري، المرجع السابق ذكره، ص350-351.

2 خصائص التأمين الاجتماعي :

يتميز التأمين الاجتماعي بعدة خصائص من أبرزها :

- التأمين الاجتماعي تأمين اجباري
- يتولى المشرع تنظيمه
- تتولى الدولة مراقبة هذا التنظيم و ادارة شؤونه.¹
- التأمين الاجتماعي نظام ملزم لأطرافه
- التأمين الاجتماعي نظام من أنظمة الاذعان، فالمؤمن عليه لا يستطيع أن يلي ارادته و شروطه، و كذلك جهة التأمين و ممثلها أصحاب العمل، فإن حقوق و التزامات كل الطرفين يحددها القانون.²
- أقساط التأمين الاجتماعي منخفضة القيمة، ولا يختص المؤمن له وحده بتسديدها، بل انه قد يساهم صاحب العمل أو الدولة أو هما معا في تسديد هذه الأقساط.³

المطلب الثالث : وظائف التأمين الاجتماعي.

التأمين الاجتماعي نظام يقوم بعدة وظائف أهمها ما يلي :

¹ غالب فرحات، التأمين علي الأموال، دراسة مقدمة الي مؤتمر الجديد في مجال التأمين و الضمان في العالم العربي، كلية الحقوق، جامعة بيروت العربية، 24.26 نيسان 2006، ص272.

² عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق ذكره، ص71.

³ سليمان بن ابراهيم بن ثنيان، التأمين و أحكامه، دار العواصم المتحدة، الطبعة الأولى، بيروت 1993، ص97.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

1 تحقيق أقصى فائدة اجتماعية و اقتصادية مباشرة للمؤمن عليهم :

يشمل ذلك تطوير المستوى الصحي و رفع المستوى المعيشي وزيادة الانتاج و منع البطالة و تخطيط المدن و انشاء المدارس و حل مشاكل السكان و ما الي ذلك من الأغراض المماثلة، وبوجه عام يتعين التنسيق بين مساهمة احتياطات التأمينات الاجتماعية في تلك المجالات وبين السياسة الاقتصادية و المالية بالدولة مما يؤدي الي التقدم الاقتصادي للجماعة كلها.¹

2 محاربة الفقر :

حيث أنه عندما تتزايد حدة الفقر ويتضاءل مستوى خدمات الصحة و التعليم، يتزايد دور التأمينات الاجتماعية لضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة لتعظيم قدرات الفقراء علي اشباع احتياجاتهم المعيشية و الحياتية... كلما زادت شدة الفقر و زاد عدد الفقراء ليمثلوا شريحة كبيرة من فئات المجتمع، كلما تزايد الدور المطلوب من التأمينات الاجتماعية ليمتد مجالها لئلا للفئات الأكثر فقرا.²

3 العمل علي تحقيق التوازن بين العرض و الطلب في الحياة الاقتصادية :

فالتأمين يمكن أن يلعب دور أساسيا كوسيلة لتحقيق التوازن التلقائي بين العرض والطلب في الاقتصاد القومي.³

¹ سامي نجيب، الأثار الاقتصادية للتأمينات الاجتماعية، منظمة العمل العربية المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، الخرطوم 2012، ص18.

² سامي نجيب، المرجع نفسه، ص3.

³ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، الرجوع السابق ذكره، ص110-111.

الفصل التمهيدي : الاطار النظري للحماية الاجتماعية

ففي أثناء الرواج الاقتصادي، يمكن للدولة التوسع في نطاق التغطية التأمينية بالنسبة للتأمينات الاجتماعية الالزامية من حيث شمولها لفئات جديدة، يساعد ذلك علي زيادة المدخرات الاجبارية بما تحد من الموجة التضخمية، ذلك أنها تساعد علي التقليل من الطلب المتزايد علس السلع الاستهلاكية بالتقليل من حجم الدخل الممكن التصرف فيه عن طريق اقتطاع قيمة الاشتراكات لمثل هذه التأمينات من دخول الأفراد الذي شملتهم التغطية.¹

4 ضمان الاستقرار العائلي :

من ضمن أهداف التأمين الاجتماعي ضمان الاستقرار العائلي، ويتحقق ذلك بتأمين العجز، و الشيخوخة، و الوفاة، و نحوها مما يضمن دخلا مستقرا لعائلة بعد اصابة عائلتها بجادث تمتع معه مزاوله العمل.²

- خاتمة الفصل الأول:

أصبح نظام الحماية الاجتماعية من النظم ذات الاهتمام البالغ في كافة الدول وقد زاد الاهتمام بهذا النظام، بسبب التطور التكنولوجي الذي شهده العالم في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية خاصة مجال التصنيع، حيث أدى هذا التطور إلى حلول الآلة محل اليد العاملة والى تكاثر حجم الإنتاج، وفي المقابل أدى إلى تفاقم احتمالات تحقق المخاطر الاجتماعية المحيطة بالعامل، ولمواجهة هذه المخاطر يقوم نظام الحماية الاجتماعية بتوفير الأمن الاجتماعي للعامل الذي يعتبر عنصر أساسي منتج في أي منظمة.

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، المرجع السابق ذكره، ص110-111.

² سلميان بن ابراهيم بن ثنيان، المرجع السابق ذكره، ص113.

الفصل الأول

- الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي ومميزاته

إن تحديد مفهوم الموظف واستبعاد طوائف الموظفين الأخرى التي تقترب أوضاعها القانونية من أوضاعه، هو أمر لا غنى عنه لضبط مجال الدراسة، لأن مفهوم الموظف في فكر القانون والقضاء الإداريين يتميز بذاتية خاصة ينفرد بها عن باقي القوانين الأخرى.¹

وبهذا المعنى، فإن المفهوم الواسع للموظف، هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة، بصرف النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبغض النظر عن كون الوظيفة أو المهمة دائمة أو مؤقتة، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.²

ومن أمثلة التعاريف التي تساير المفهوم الواسع للموظف، نذكر ما يلي:

أ- الموظفون هم عمال المرافق العامة.

ب- الموظفون هم الأشخاص الذين يخضعون في علاقاتهم بالدولة لقواعد القانون العام.

ج- الموظفون هم الأشخاص الذين يتقاضون مرتبا من ميزانية الدولة.

أما المفهوم الضيق للموظف، فهو ليس كل من يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة، وإنما هو شخص متميز عن بقية الأعوان الآخرين، من حيث صفته وطبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها وطبيعة العلاقة التي تربطه بها.³

¹ صالح ضياء الدين ، مجلس الدولة مصرن المجلد رقم 16-19، السنة 1974، ص59، الذب قال بأن : مدلول مصطلح موظف في القانون الجنائي أو المالي ، يختلف عنه في القانون الاداري .

² المادة 2/ ب من القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة

الرسمية الجمهورية الجزائرية رقم 14 لسنة 2006، التي تعرف الموظف العمومي .

³ فنينش محمد الصالح، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، أقيت علي طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق،

الجزائر العاصمة 2007-2008، ص20.

المطلب الأول: المفهوم التشريعي والفقهي والقضائي للموظف

لضبط مفهوم الموظف، يلجأ أولاً إلى القوانين المنظمة للوظيفة العامة، فإن لم يوجد بها فإن مهمة هذا الضبط تقع على عاتق الفقهاء والشرح، ولذلك فإننا سنبحث عن المفهوم التشريعي للموظف ثم مفهومه الفقهي.

الفرع الأول: المفهوم التشريعي و الفقهي للموظف

أولاً : المفهوم التشريعي للموظف :

باعتبار فرنسا مهد القانون الإداري، سيتم تعريف المفهوم التشريعي للموظف في التشريع الفرنسي، ثم التشريع الجزائري، باعتباره امتداداً تاريخياً وطبيعياً للتشريع الفرنسي في الجزائر. **تعريف الموظف في التشريع الفرنسي:** إن اجتهاد القضاء الإداري الفرنسي هو الذي قدم، منذ مدة طويلة، تعريف الموظف وصفته، معترفاً بهذه الصفة للشخص الذي يتقلد وظيفة دائمة في رتب المرفق العام.

¹ << Individu investi d'un emploi permanent dans les cadres d'un service public >>.

وهذا التعريف تبنته كل التشريعات الفرنسية الخاصة بالوظيفة العمومية، انطلاقاً من القانون الأول الصادر في 1946 والتعديلات اللاحقة عليه في سنة 1959 ثم في سنة 1984 وأخيراً في سنة 1986.

¹ LAUBADERE(A.DE) , Traité de droit administratif , 7^e éd., Paris, L.G.D.J., 1980 , P21.

- تعريف الموظف في قانون 1946:

إنه أول نظام للوظيفة العمومية عرفته فرنسا، بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في 19 أكتوبر 1946، تحت رقم: 2294 لسنة 1946، وهو أول قانون جامع للوظيفة العامة¹.

الذي نص في مادته الأولى على ما يلي: " يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الكدرات بالإدارة المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العمومية للدولة"².

- **تعريف الموظف في قوانين 1959 و 1984 و 1986:** بالنسبة للقانون الذي صدر سنة 1959 لم يحدث تغييرا جوهريا في تعريف الموظف، ومنذ 1984 شهدت الوظيفة العمومية في فرنسا، صدور مجموعة من القوانين الأساسية، تتمثل فيما يلي:

1- **القانون المؤرخ في 11 جانفي 1984، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الإقليمية (La fonction publique territoriale).**

2- **القانون المؤرخ في 9 جانفي 1986، الذي يحدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الاستشفائية (La fonction publique hospitalière).**

بالرغم من التصنيف الجديد للوظيف العمومي إلى ثلاث أصناف، إلا أن تعريف الموظف فيها لم يتغير عما حددته المادة الثانية من القانون المؤرخ في 11 جانفي 1984، التي نصت على ما يلي: "ينطبق هذا الباب على الأشخاص... الذين عينوا في وظيفة دائمة، بالتوقيت الكامل، والذين رسموا في رتبة التسلسل الإداري للإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العمومية للدولة"³.

¹ فنيش محمد الصالح، المرجع السابق ذكره، ص 1.

² بو شعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66-133، دراسة مقارنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 20.

³ PEISER(G), Droit de la fonction publique, 17e éd., Paris dalloz, 2003, P13.

- تعريف الموظف في التشريع الجزائري:

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر، منذ الاستقلال إلى حد الآن، تطورات ملحوظة، عبر عدة مراحل هامة، ليس من حيث محتواها البشري فحسب، وإنما من حيث مضمونها القانوني أيضا، وذلك من خلال قوانينها الأساسية التي خصت الموظف بتعريفات متعددة، نتولى عرضها فيما يلي:

1/ تعريف الموظف في الأمر 66-133:

بتاريخ 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قصد تفادي عيوب التشريعات والتنظيمات السابقة، ومن أجل مسايرة المعطيات الجديدة المرتبطة بنشأة المؤسسات السياسية والإدارية والاقتصادية الوطنية، منذ الاستقلال.¹

2/ تعريف الموظف في الأمر رقم: 85-95 :

عرفت الجزائر، أيان المرحلة الممتدة من 1966 إلى 1985، تحولات مؤسساتية واقتصادية واجتماعية وثقافية هامة، جعلت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يضمحل أمام القانون الأساسي العام للعامل.²

الذي حال دون الإدماج الكامل للوظيفة العمومية في منظوره، مما تطلب الأمر صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.³

نصت مادته نسخة طبق الأصل عن المادة الأولى من الأمر رقم: 66-133 السالف الذكر، سواء من حيث الشكل والمضمون، ما يؤكد بأنها لم تعرف الموظف تعريفا ثابتا دقيقا.

¹ لائحة الأسباب للأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 لسنة 1966.

² القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 32 لسنة 1978.

³ المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 13 لسنة 1985.

3/ تعريف الموظف في الأمر رقم: 06-03:

منذ سنة 2006 إلى 1985، شهدت الجزائر طفرة نوعية تمثلت في الانتقال من النظام الاشتراكي نحو النظام الليبرالي، كما عرفت هذه المرحلة مدا وجزرا بين الهيئة التنفيذية والشركاء الاجتماعيين من أجل تغيير قانون الوظيفة العمومية بما يساير شريحة الموظفين وكانت نتيجة هذه التجاذبات أن صدر سنة 2006 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمقتضى الأمر رقم: 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الذي نص في مادته الرابعة على أن، يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.¹

ثانيا : المفهوم الفقهي للموظف: إن عدم إقرار تعريف محدد لفكرة الموظف في التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري كان سببا لتحرك الفقه في كلا البلدين لبذل جهده لاستخلاص عناصر منه يمكن بواسطتها إعطاء تعريف للموظف، إما تعريفا مباشرا أو بتمييزه عن غيره من الأعوان.

- **مفهوم الموظف في الفقه الفرنسي:** لم يتوان فقهاء القانون الإداري الفرنسي منذ أمد بعيد من إبداء تعريفاتهم للموظف، وذلك من خلال الزاوية التي ينظر إليها كل واحد منهم. ونظرا لكثرة التعاريف، نكتفي باستعراض تعريفين لكبار الفقهاء الفرنسيين الإداريين.

أولا: تعريف ديغي "Duguit للموظف: عرف الأستاذ ديغي الموظف، بأنه كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها.²

يلاحظ على هذا التعريف أنه لم يخالف الفقه الفرنسي القديم أضفى على الموظف مفهوما يرتكز على عنصرين أساسيين

¹ المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 72 لسنة 2006 .

² محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2004، ص79.

هما:

1- الانتماء الدائم إلى إحدى الوظائف العمومية بالمرافق العامة.

2- التعيين في وظيفة دائمة بصفة رسمية.

ثانيا : تعريف لاشوم "J. F lachaume" للموظف: عرف الأستاذ جون فرنسوا لاشوم وهو أحد الفقهاء المعاصرين الموظف، قائلًا: هو الشخص الذي يعين من جانب واحد، في وظيفة دائمة ويرسم في رتبة في السلم الوظيفي لإدارات الدولة أو المحلية أو المستشفيات العمومية.

يعتبر هذا التعريف حديث العهد في الفقه الفرنسي لأنه ساير، من جهة، التصنيف الجديد للإدارة العمومية في فرنسا، المتمثلة في الإدارات المركزية للدولة، والإدارات المحلية، والمستشفيات العمومية.¹

مفهوم الموظف في الفقه الجزائري: حاول الفقه الجزائري، منذ استرجاع السيادة الوطنية، تقديم تعريف للموظف مستلهمين ذلك من الفقه الفرنسي، تارة، ومن النصوص التشريعية للوظيفة العمومية الجزائرية، تارة أخرى.

تعريف الأستاذ "ميسوم صبيح" للموظف: "يضمن سير الإدارة العامة، أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العامة سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً".²

قام الأستاذ 'ميسوم صبيح' بتعريف تميز الموظف عن غيره من الأعوان، دون تعريف مباشر له، معتمدا على المعايير الأساسية التي تكسب الموظف صفته وهي:

1- العمل في الإدارة العامة.

2- التعيين في وظائف دائمة.

3- الترسيم في هذه الوظائف بصفة نهائية.

¹ محارب علي جمعة ، المرجع السابق ذكره، ص79.

² فنينش محمد الصالح، المرجع السابق ذكره، ص4.

- تعريف الأستاذ "محمد الصالح فنينش" للموظف: عرفه بأنه: " ذلك الشخص الذي عين في وظيفة دائمة ورسم في إحدى رتب التسلسل الوظيفي، ضمن مرفق إداري عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".¹

يتجلى من هذا التعريف أن صاحبه عرف الموظف تعريفا مباشرا يشتمل على جميع العناصر الضرورية التي يتصف بها الموظف وهي:

1- التعيين في مرفق إداري عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

2- دائمة الوظيفة في هذا المرفق.

الفرع الثاني : المفهوم القضائي للموظف

تصدي القضاء الإداري الفرنسي لمحاولة وضع تعريف لمفهوم الموظف العام، إضافة الي بيان العناصر الأساسية المطلوب توافرها في الشخص الذي يكتسب صفة الموظف العام، وقد تأثر القضاء الإداري الفرنسي عند تعريفه للموظف للموظف العام، بالأفكار الأساسية التي يستند إليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر الوظيفة العامة رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس لها جل نشاطه.²

و قضي مجلس الدولة الفرنسي بأنه: " يعد موظفا عاما كل شخص يعهد اليه وظيفة دائمة داخلية في الكادر وتكون في خدمة المرفق العام: 1 أن يكون المرفق العام مرفقا اداريا

2 أن تكون الوظيفة دائمة

3 أن تكون الوظيفة داخلية ضمن الكادر، أي يجب أن يكون الشخص مندمجا بالهرم الإداري، و يتحقق هذا الاندماج من خلال تثبيته بالوظيفة.³

¹ فنينش محمد الصالح، المرجع السابق ذكره، ص8.

² علي مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي و في النظم الحديثة، مطبعة السعادة، القاهرة، الطبعة الأولى سنة 1981، ص134.

³ علي خطار الشنطاوي، مبادئ القانون الإداري الأردني، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة مؤسسة وائل للنسخ، عمان، الأردن، 1994، ص30.

الفرع الثالث : التعريف الإجرائي للموظف

من خلال دراستنا للنصوص التشريعية والآراء الفقهية، حول تعريف الموظف، ارتأينا أن نساهم بتعريف إجرائي متوازن للموظف، فنقول بأنه: الشخص الذي يصدر بشأنه قرار التعيين، من السلطة المختصة، في وظيفة دائمة داخل مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، بطريقة الاستغلال المباشر، ويرسم نهائياً في إحدى رتب التسلسل الإداري. يلاحظ في التعريف، إبراز العناصر والمميزات الرئيسية التي تضفي على الموظف صفته، ولاسيما منها:

1- صدور قرار التعيين من السلطة المختصة.

2- العمل على وظيفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

3- إدارة هذا المرفق بأسلوب الاستغلال المباشر.

4- الترسيم في إحدى رتب التسلسل الوظيفي بصفة نهائية.

يتجلى من خلال التعاريف الفقهية التي قبلت بشأن مفهوم الموظف في كل من فرنسا والجزائر، أن الفقهاء اختلفوا في وضع تعريف محدد ودقيق له، الشيء الذي أدى إلى تعدد هذه المفاهيم.

المطلب الثاني: تمييز الموظف العمومي عن غيره من الفئات

الفرع الأول: مميزات الموظف العمومي

تنص المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، على أن: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري.¹

من هذا التعريف يمكن استخلاص المميزات الرئيسية لثبوت صفة الموظف التي تتلاقى حولها أغلب تعاريف الفقهاء، وتتمثل ابرز هذه المميزات في دائمية الوظيفة في مرفق عام إداري، والتعيين والترسيم من جانب السلطة المختصة في إحدى رتب التسلسل الإداري.

- دائمية الوظيفة في مرفق عام إداري

يفهم من نص المادة الرابعة المذكور سابقا، أن يكون تعيين الموظف في الوظيفة العمومية بصفة دائمة، وأن تكون هذه الوظيفة نفسها دائمة.

وبهذا المعنى، فإن الدائمة تنصب على عنصرين، أحدهما موضوعي والآخر شخصي.¹

1 العنصر الموضوعي: ويقصد أن تكون الوظيفة بذاتها دائمة، أما إذا كانت مؤقتة أو موسمية فلا يعد الشخص موظفا.²

2 العنصر الشخصي: ويعنى أن يشغل الموظف وظيفة بصفة دائمة وليس مؤقتة. فالشخص الذي يتولى مؤقتا وظيفة لا يمكن أن يعد موظفا بالضرورة.³

الفرع الثاني: الفئات المستبعدة من قانون الوظيف العمومي

استبعد المشرع الجزائري من نطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية، عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية، وعمال هيئات الضمان الاجتماعي، وعمال الجمعيات والتجمعات الأخرى.

¹ محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، معهد العلوم القانونية و الادارية، جامعة قسنطينة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص6.

² سوقي علي محمد ابراهيم، حماية الموظف العام جنائيا ، دار النهضة العربية، القاهرة ، سنة 2006، ص28.

³ الطماوي سليمان محمد، الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، سنة 1975، ص448.

أولاً: عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية:

اعتبر المشرع المؤسسات العمومية الاقتصادية شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة، تملك الدولة أو الجماعات فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو الحصص.¹

و تخضع لقواعد القانون التجاري في علاقاتها مع الغير، وبالتالي فإن عمال هذه المؤسسات في كلتا الحالتين لا يعدون موظفين عموميين، وإنما مجرد عمال يطبق عليهم قانون العمل.²

ثانياً: عمال هيئات الضمان الاجتماعي :

تعتبر هيئات الضمان الاجتماعي من وجهة القانون رقم: 01 88، السالف الذكر، هيئات عمومية ذات تسيير خاص، تحكمها القوانين والتنظيمات المطبقة في مجال الضمان الاجتماعي، فإن معاملاتها مع الغير تخضع للقانون التجاري، بينما تخضع معاملاتها مع المؤسسات والادارات العمومية للقانون الاداري.

وبالتالي فإن عمال هيئات الضمان الاجتماعي ليسوا موظفين، لا يخضعون لأحكام قانون الوظيفة العامة وإنما هم عمال تحكمهم قواعد القانون الخاص.³

ثالثاً: عمال الجمعيات والتعاونيات والتجمعات الأخرى:

استبعد المشرع عمال الجمعيات والتعاونيات والتجمعات الأخرى من تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بمقتضى القانون رقم: 01 88، المذكور سابقاً، الذي أخضعها لأحكام القوانين المنشئة لها.⁴

¹ المادة 5 من القانون رقم 01-88، المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 2 لسنة 1988.

² AUBY(J-M) , Droit public , 3^e éd. , paris, Economica , (S.D.) , p 135.

³ LACHAUME (F.J) , LA Fonction publique, 3^e éd. , paris, Dalloz , 2002 , p7

⁴ علي سبيل المثال، القانون رقم 90-31، المؤرخ في 4 ديسمبر 1990، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 53 لسنة 1996.

الفرع الثالث: الفئات المستثناة من قانون الوظيف العمومي

إذا كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية يشترط لاكتساب صفة الموظف أن يعمل الشخص في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام - كما رأينا - فإنه بالقابل استثنى من مجال تطبيقه بعض الموظفين، وذلك لأسباب موضوعية،¹

وهذا الاستثناء اما أن يكون كلياً أن يكون جزئياً كما سنري فيما يلي :

أولاً : الاستثناء الكلي: تنص الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من الأمر رقم: 06 03، صراحة على أن: لا يخضع لأحكام هذا الأمر، القضاة، والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

- **القضاة:** لعل المبادئ الدستورية المقررة للقضاة تتطلب استثناءهم من مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية لإضفاء هيبة خاصة على وظيفتهم، وإيجاد قانون لضمان حريتهم.²

- **المستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني:** نظراً لما يتميز به النظام العسكري من شدة الانضباط والطاعة، وما يقدمه للمستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني من مزايا خاصة وما يلزمهم من واجبات لا تتوفر في الوظيفة العمومية.³

- **مستخدمو البرلمان:** استثنى المشرع أيضاً مستخدمي البرلمان من تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية وذلك من أجل تكريس مبدأ الفصل بين السلطة التشريعية مستقلة في ممارسة صلاحياتها الدستورية.⁴

¹ المواد من 138 من الدستور المؤرخ في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 76 لسنة 1996.

² المواد من 138 من الدستور المؤرخ في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 76 لسنة 1996.

³ يندرج تحت هذه الفئة من العساكر كل من الدرك الوطني و جنود و ضباط الخدمة الوطنية

⁴ السلطة التشريعية في المواد من 98 الي 137 من الدستور الصادر في 28 نوفمبر 1996 المعدل، المرجع السابق.

ثانيا :الاستثناء الجزئي: إذا كان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو ما ورد في الأمر رقم: 03 06، السالف الذكر، وتخضع له كل الفئات الوظيفية من حيث المبدأ، ولكن من حيث التفاصيل، فإن المشرع سمح بإمكانية النص في قوانينها الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لاسيما في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.¹

المبحث الثاني: مفهوم الضمان الاجتماعي والحقوق التي يكفلها للموظف العمومي

المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي وتطوره التاريخي في الجزائر

إذا أردنا البحث في الفكرة العامة للضمان الاجتماعي فهو فكرة اجتماعية لكنه نظام قانوني أيضا، بمعنى انه كفكرة فهو فكرة قديمة جدا فالحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى مواجهة الأخطار كلها أفكار قديمة تبنتها تيارات وأراء فكرية ودراسات، ولعلنا نتذكر دائما قوله تعالى ﴿وتعاونوا على البر والتقوى﴾ وأيضا ﴿وفي أموالهم حق معلوم لسائل والمحروم﴾ .

وكنظام قانوني فهو نظام حديث النشأة، وهو بالدرجة الأولى من ناتج الثورة الصناعية وانعكاساتها الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، السياسية.

الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه وأهدافه

1 تعريفه: تبلور هذا المفهوم مع ظهور دولة الرفاه welfare state، وترجع أصولها إلى التقرير الذي وضعه بيفريدج عام 1942 ومع انه كان يكره استخدام هذا المصطلح ويفضل عنه "دولة الخدمة الاجتماعية"، ومنها صدرت مجموعة من القرارات التشريعية ومنها الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، التي تستهدف تقديم الرعاية للفقراء، ومعالجة المشكلات الناجمة عن تطبيق التكنولوجيا وأساليب الإنتاج، ونمو المناطق العشوائية الحضرية.²

يستخدم مصطلح الضمان الاجتماعي للدلالة على مجموعة متنوعة من انساق دعم الدخل مثل معاش التقاعد و محاولة وضع حد أدنى للأجور، ومحاولة وضع حد أعلى لساعات العمل، حماية الأحداث أثناء العمل وفي مواقع العمل إلى غير ذلك

¹ فنينش محمد الصالح، المرجع السابق، ص7.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار النشر، الطبعة الأولى، 1998، ص7.

2 خصائصه: يتميز بعدة خصائص أهمها:

- انه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال، والدولة نفسها.¹
- أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعها لصناديقه.
- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما انه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حتى انتهاء عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- إن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة، وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.
- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.²

3 أهداف الضمان الاجتماعي: بغض النظر عن يتولى مسؤولية النهائية عن ممارسة حق

الإنسان في الضمان الاجتماعي، فإن الأهداف الرئيسية ترمي إلى تحقيق ما يلي:

- الحد من انعدام الأمن في الدخل، بما في ذلك استئصال الفقر وتحسين حصول الجميع على الخدمات الصحية لضمان تحقيق ظروف عمل ومعيشة لائقة.
- الحد من انعدام المساواة والإجحاف.

- تقديم إعانات مناسبة باعتبار ذلك حقا قانونيا.³

¹ زيرمي نعيمة(أستاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير)، الحناية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية، الواقع العلمي و آفاق التطور" تجارب دول " جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية و التسيير يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص3.

² زيرمي نعيمة، المرجع السابق ذكره، ص3.

³ المحامي فراس ملحم، الاطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، سلسلة مشروع " تطوير القوانين 5 الهيئة

- ضمان غياب التمييز على أساس الجنسية أو الانتماء الإثني أو نوع الجنس.
- ضمان القدرة على تحمل الأعباء الضريبية والكفاءة والاستدامة.
- حماية الطبقة العاملة من الاستغلال والحاجة.¹
- الحفاظ على الذات الإنسانية وتنمية قدراتها على العمل.
- تنمية الشعور الجماعي.
- إيجاد فرص عمل جديدة.²

الفرع الثاني: أهمية الضمان الاجتماعي وأنظمتها.

1 أهمية الضمان الاجتماعي: يعتبر الضمان الاجتماعي تامين فهو بذلك يهدف إلى معالجة ومواجهة ما قد يحل بالفرد من مصائب تعيق حياته وذلك بالإنقاص من موارده، وانطلاقاً من ذلك فإن أهمية التأمينات الاجتماعية هي نفسها أهمية التامين وتظهر من ثلاث زوايا وذلك من خلال الوظائف التي يؤديها التامين.

- **الوظيفة الاجتماعية:** وتتجلى الوظيفة الاجتماعية للتامين بصفة خاصة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية وما يترتب عن ذلك من إنشاء مؤسسات للتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية والشيخوخة والبطالة.³

- **الوظيفة النفسية:** وتتمثل في توفير الأمان وإزالة الخوف من أخطار الصدفة، فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله وذلك بعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسياً لوضعه وهي الفائدة والوظيفة النفسية التي يلعبها التامين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة.

¹ المحامي فراس ملح، المرجع السابق ذكره، ص 16-17.

² المحامي فراس ملح، المرجع نفس، ص 16-17.

³ معراج جديدي، قانون التأمين الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2004، ص 3.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

- **الوظيفة الاقتصادية:** ويعد التأمين إحدى الوسائل الهامة للادخار وذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط واشتراكات المستأمنين التي تضل في الواقع رصيذا لتغطية المخاطر، وتزداد الأهمية الاقتصادية في مجال المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين عاملا مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب.¹

2 أنظمة الضمان الاجتماعي: النظام هو عبارة عن مجموعة من القوانين التنظيمية والإجراءات القانونية، تطبق على المشتركين وتحدد التعويضات التي يستفيدون منها، يكون نظام الضمان الاجتماعي من نظامين:

-النظام العام.

-النظام الخاص أو المكمل.

1 النظام العام: وهو النظام الأكثر أهمية، يضم عمال القطاع العام والخاص في النشاط الصناعي، التجاري الخدمات والقطاعات الأخرى، وهو يعتبر نظام تعويضي سواء بالنسبة لكل المخاطر من مثل (الأجراء والأجراء السابقين، وحاليا أجراء التجارة، والصناعة وما شابه ذلك) أو لجزء منها (موظفي الدولة، القضاة الطلبة، معطوبي الحرب والمجاهدين، الأطباء والمساعدين، وزارة الدين وأعضاء الجمعيات الدينية).²

2 الأنظمة الخاصة: وهي أكثر تخصص وتنفرع من النظام العام، تأخذ على عاتقها الأخطار الاجتماعية التي تخص نوع من الأعمال التي تميزها أخطار خاصة لم تحمي من النظام العام، وهي ذات خصوصية في تنظيماتها والتعويضات التي تمنحها.³

¹ الطيب سماتي، (قاضي مجلس قاضي سطيف الجزائر)، عنوان المداخلة الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري و مشاكله العملية خلال فترة 26/25 افريل 2011 ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية.

² L.daligand- MC jacques – la sécurité social 2eme édition Masson paris , 1994 P05.

³ L.daligand- MC jacques 1994. Op CIT, p09

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

- نظام البحارة والمسجلين البحريين: هذا النظام هو الأقدم تاريخياً، وهو تحت وصاية الوزارة المعنية بالسلع البحرية، وهو يتعلق بالتعويضات الممنوحة للبحارة لقاء تأمينهم من مخاطر المرض، الأمومة، العجز وأيضا التقاعد.

- نظام الضمان الاجتماعي المنجمي: وهو الأقدم في الأنظمة الحديثة ويستفيد منه كل عمال المناجم والأنشطة التابعة لها، وهو يمول مثل النظام العام عن طريق الاشتراكات وأيضا بمساعدات الدولة في حالة المخاطر الثقيلة.

- نظام العسكريين: وهو يحتوي على تعويضات عينية نظرا لأن العلاجات تتضمن مجانا من طرف الأطباء العسكريين.¹

- الأنظمة المستقلة: وهي تحتوي على النظام الفلاحي المسير من قبل التعاونية الاجتماعية الفلاحية التي تتعامل مع المستثمرين والأجراء، بالإضافة إلى 19 نظام للعمال الغير الأجراء وغير الفلاحين، المؤمنين يدفعون اشتراكات أقل من باقي الأنظمة لكن يستفيدون من تعويضات محدودة.²

الفرع الثالث: الفرق بين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو تعبير شامل يعني كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي او المساعدات الاجتماعية أو غيرها من صنوف الخدمات والرعاية، التي تكفل رفاهية المواطنين وأمنهم. أما التأمينات الاجتماعية فتعتبر أحد وسائل الضمان الاجتماعي في مجال تحقيق كل من الحماية والأمن الاجتماعيين وتقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر اجتماعي معين في مقابل جميع الاشتراكات.³

L.daligand- MC jacques 1994. Op CIT, p09

1

Jacques buisson finances publiques budget et financier -13 eme édition. Paris 2001. P229.

2

³ زيرمي نعيمة، المرجع السابق ذكره، ص 3.

الفرع الرابع: نشأة الضمان وتطوره التاريخي

يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد، وفكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة بل تعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة الاستعمارية، بحيث تميزت هذه الفترة أي من سنة 1830-1962، أن القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية وفي نظر فرنسا الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا.¹

أما بعد الاستقلال أخذ الضمان الاجتماعي منحى تطوريا، عرف خطوات يمكن تحديدها في ثلاثة مراحل رئيسية.

_ التطور التاريخي للضمان الاجتماعي في الجزائر:

مر نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بعدة مراحل أهمها:

المرحلة الأولى: 1945-1962 انبثق قانون الضمان الاجتماعي من نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في 10 جوان 1949 والذي دخل حيز التطبيق في 10 أفريل 1950.

وقد احتوى في البداية على نظامين أولهما نظام الأجراء والثاني القطاع الفلاحي وقد كان خاصا بالفرنسيين وبعض العمال الجزائريين، واستمر كذلك حتى الاستقلال.²

¹ ميسانى الوناس ، بحث في التنظيم الاداري و التغطية الاجتماعية، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، 1997، ص4.

² درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي علي حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos شبكة بومرداس، مذكرة نيل الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر، 2005، ص73.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

المرحلة الثانية: 1962-1970 بدأ نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر يعرف عدة تطورات وتغييرات مباشرة بعد الاستقلال وذلك تماشيا مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية، فقد اعتمدت الجزائر على الاشتراكية كأغلبية الدول حديثة العهد بالاستقلال مما يفرض إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية للمواطنين.

واهم ما ميز هذه الفترة هو صدور المرسوم 364/64 الصادر في 31 ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وصدور دستور جوان 1966 لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنشطة.¹

المرحلة الثالثة: 1970-1983 ابتداء من 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث برزت 6 صناديق أساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للوطاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.²

كما تميزت هذه الفترة بصدور القوانين التالية:

- مرسوم 215/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 القاضي بإحداث صندوق التامين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي.

- الأمر رقم 87/74 الصادر في 17 سبتمبر 1974، يمد شمول الضمان الاجتماعي للعمال ذوي الأجور في القطاع غير الفلاحي على العمال من غير ذوي الأجور.

- منشور 08/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 يضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي هو تحت وصاية وزارة الفلاحة. - القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 الصادر في 5 أوت 1978، حيث نصت المادة 187 منه على أن يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي.³

¹ الطبيب السماتي، المرجع السابق ذكره.

² زيرمي نعيمة، المرجع السابق ذكره، ص 4 .5.

³ زيرمي نعيمة، المرجع السابق ذكره، ص 4 .5.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

المرحلة الرابعة: بعد 1983 لقد اعتبرت سنة 1983 نقطة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي حيث تم التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بالتوحيد الاشتراكات والامتيازات لصالح العمال بجميع فئاتهم، فظهرت خمس قوانين دفعة واحدة في 1983/07/02 متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين، وأيضاً المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تم إنشاؤها رسمياً كالتالي:

- القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

- القانون رقم 13/83 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي

- القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات.

المطلب الثاني: الحماية والحقوق المكفولة للموظف العمومي من طرف هيئات الضمان الاجتماعي

للقوف على حق الموظف في مجال الضمان الاجتماعي، لابد من العودة إلى الأحكام القانونية لتشريعات الضمان الاجتماعية، التي تلزمه من جهة، على الانتساب إلى هذا النظام، وخضوعه للاشتراكات الدورية المقطعة من مرتباته، مقابل الاستفادة من خدماته ومزاياه.

وتجدر الإشارة في هذا المضمار، إلى أن الحماية الاجتماعية لم تقتصر على الموظفين العاملين داخل البلاد، بل تمتد إلى الموظفين العاملين أو المتكويين خارجه، وفق شروط محددة قانوناً أو أولئك الذين يتلقون علاجات طارئة بمناسبة إقامتهم مؤقتاً في الخارج، حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

¹ المادة 83 مكرر من القانون رقم 83_11، المعدلة و المتممة بالمادة 27 من القانون رقم 11-08، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 32 لسنة 2011.

الفرع الأول: الحماية المكفولة في مجال التأمينات الاجتماعية

يعتبر قانون التأمينات الاجتماعية رقم: 83-11، المعدل والمتمم، أول تشريع جزائري يصدر في خضم الإصلاحات التي شهدتها منظومة الضمان الاجتماعي في سنة 1983، والذي يهدف إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، ويغطي الأخطار التي قد يتعرض لها الموظف، طوال حياته الوظيفية، وهي: المرض، والولادة، والعجز، والوفاة.¹

- **المرض**: ويقصد به المرض العادي (غير المهني)، عرفته الأستاذة زرارة صالحى الواسعة، بأنه عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طرأ عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله، فيؤدي إلى فقدان قدرته عن العمل، ومن ثم فقد دخله لفترة قد تطول أو تقصر يحتاج خلالها إلى إجازة مرضية ورعاية طبية تستلزم نفقات إضافية قد لا يقدر على التصدي لها بمفرده مما قد يعرضه للحاجة والحرمان.²

والموظف المريض بهذا الوصف، يستفيد من الأداءات العينية بدون تحديد للمدة والى غاية شفائه. أما بالنسبة للأداءات النقدية فيستفيد منها طوال فترة مرضه، ولمدة أقصاها ثلاث سنوات، إذا أصيب بإحدى العلل الطويلة الأمد، أو لمدة سنتين متتاليتين يتقاضى فيها ثلاث مائة (300) تعويضية يومية على الأكثر، وبعد انتهاء هذه المدد، يعاد الموظف إلى منصب عمله أو يحال على التأمين على العجز إذا استحال شفاؤه.³

- **الولادة (الأمومة)**: يقصد بهذا الخطر ما تتعرض له المرأة الموظفة بسبب الولادة، والتأمين على الولادة، في التقنين الجزائري، ليس مقصورا على المرأة الموظفة وحدها، وإنما تمتد مظلتها لتشمل زوجات الموظفين. والهدف من هذا التأمين هو ضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها.⁴

¹ المادة الأولى و الثانية من القانون رقم 83-11 المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

² زرارة صالحى الواسعة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري)، جامعة منتوري، قسنطينة ص 158.

³ المادة 16 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

⁴ أطلق المشرع لفظ (الولادة) في الفصل الثاني من القانون رقم 83-11، بينما أطلق لفظ (الأمومة) في الباب الثاني من المرسوم رقم 84-27.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

- العجز: العجز، كخطر اجتماعي، لم يعرفه المشرع، مثله مثل المرض والولادة، وإنما نظمه في قانون التأمينات الاجتماعية، وبالنظر لأحكام قانون التأمين على العجز، نجد المشرع ينص على أنه

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 اجر يفوق منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث.¹

الوفاة: تعتبر الوفاة خطرا بالنسبة لأسرة المتوفي (ذوي حقوقه)، لأنهم يفقدون العائل والدخل الذي يعيشون منه، وبالتالي فإنهم قد يتعرضون للحاجة والحرمان. وعلى هذا الأساس، فإن التأمين على الوفاة، المنظم بمقتضى القانون رقم: 83-11، والمعدل والمتمم، يطبق آليا بمجرد وفاة الموظف.²

الفرع الثاني : الحماية المكفولة من الأخطار المهنية

سميت بالأخطار المهنية، لأنها تقع أثناء أو بمناسبة ممارسة النشاط المهني أو الوظيفي. وقد نظم المشرع هذه الأخطار بمقتضى القانون رقم: 83-13، المؤرخ 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الذي نصت مادته الأولى على انه: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية". بينما أضافت مادته الثانية على أن: "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه".

كما نقوم بشرح هذين الخطرين علي النحو التالي :

¹ المادة 40 من المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المعدل و المتمم، المحدد لكيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 07 لسنة 1984.

² HANNOUZ (M) KHADHIR (M) , Précis de sécurité sociale , à l'usage des professions de la santé et des assurés sociaux , Alger , o.p.u. 1996, p 107.

1 حوادث العمل : عرف المشرع، حادث العمل، بأنه: "يعتبر كحادث عمل، كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي، وطرا في إطار علاقة العمل".¹

2 الأمراض المهنية: عرف المشرع، المرض المهني، في المادة 63 من قانون التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، بأن: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".²

الفرع الثالث: الحق في التقاعد و المعاش

يعتبر التقاعد أو الشيخوخة كما تعرف في كثير من التشريعات العربية من المخاطر الاجتماعية التي تسلب الفرد قدرته على العمل والكسب. فإذا لم يكن لديه دخل بديل أو غير ذلك من مدخر أو مال ينفق منه يقع في الحاجة والحرمان، لذا كان التأمين على هذا الخطر واجبا على المجتمع نحو أبنائه الذين أعطوه في حياتهم ما وسعهم العطاء.

من التعاريف الفقهية ما قال به الدكتور محمد حلمي مراد في هذا الشأن، بأن: "يقصد بالشيخوخة بلوغ المؤمن عليه سنا يفترض أن يصبح فيه غير قادر على مواصلة العمل".

واستنادا إلى هذا التعريف، يمكن القول بأن الموظف الذي يبلغ سنا معينة لا يقوى معها عن العمل، يخوله القانون حقوقا مرتبطة بالتقاعد، مكافاة له لما بذله من خدمة للمجتمع طوال حياته المهنية.

الفرع الرابع: الحق في المنح العائلية و المنح المدرسية

تشمل الأداءات العائلية في التشريع الجزائري نوعين من المنح: أحدهما خاص بالمنح العائلية، والثاني خاص بالمنح الدراسية.

¹ المادة 6 من القانون رقم 83-13 ، المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، المعدل و المتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996.

² وردت في هذه المادة كلمة " تأهيل " بينما لها مقابل في النص الفرنسي القائل « sont considérés comme maladies ... d'origine professionnelle particulière »

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

1 المنح العائلية: إعانة عائلية لصالح الأولاد الشرعيين أو المكفولين، وتصرف لكافة الموظفين الذين يبرهنون عن ممارسة نشاط وظيفي دائم أو مؤقت، بل حتى عند التوقف عن مزاولة هذا النشاط بسبب المرض أو الولادة أو العجز أو حادث العمل أو المرض المهني أو البطالة أو التقاعد أو في حالة تجنيده في الخدمة الوطنية أو وجوده في السجن...¹

2 المنح الدراسية علاوات الدراسة: سواء أطلق عليها المشرع "منحة الدراسة"² أو "علاوة الدراسة"³ فهي لا تعدو أن تكون مجرد مساعدة مالية تمنح سنويا لفائدة الأطفال المتدرسين البالغين سن التمدرس السادسة من عمرهم فما فوق، وذلك في حدود خمسة أطفال. وتصرف لأولياتهم بغية التخفيف عليهم من تكاليف الدراسة، وذلك بغض النظر عن مرتب الموظف.

المطلب الثالث: الأداءات المكفولة للموظف العمومي من طرف هيئات الضمان الاجتماعي

من المتفق عليه، أن القصد من انتساب الموظف جبرا، إلى الضمان الاجتماعي هو حمايته من الأخطار الاجتماعية، من مرض، أو ولادة بالنسبة للموظفة، أو عجز، أو وفاة، أو شيخوخة، أو بطالة، أو بسبب الأعباء العائلية. وكل خطر من هذه الأخطار ينشئ له أو لذويه حقوقا عينية أو نقدية تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي المعنية بتقديمها لهم في حالة تعرضهم لأي منها.

الفرع الأول : الأداءات العينية

تعنى الأداءات العينية، التكفل بمصاريف العناية الطبية، والوقائية، والعلاجية، لصالح الموظف، باعتباره مؤمنا اجتماعيا، وكذا لصالح ذوي حقوقه، باعتبارهم المتكفل بهم، حسب ما حددتهم المادة 67 من القانون رقم: 83-11 بالتأمينات الاجتماعية.

¹ La circulaire générale d'application des lois de sécurité n°1 du Nov. 1991, Titre 5 chapitre 1 , 2 , et 3.

² المادة 22 من القانون رقم 01-12، المؤرخ في 19 يوليو 2001، الذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001، و التي تحدد كفاءات تمويل و تسيير المنح العائلية و منح الدراسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38 لسنة 2001.

³ المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 151، المؤرخ في 10 مايو 1997، الذي يحدد تسيير المنح العائلية و علاوة الدراسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 لسنة 1997.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

أولاً: الأداءات العينية في التأمينات الاجتماعية : تتضمن الأداءات العينية في مجال التأمينات الاجتماعية: المرض والولادة والعجز تغطية المصاريف التالية:

العلاج، الجراح، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الإقامة بالعيادة الخاصة المعتمدة، الفحوص البيولوجية والكهروبيوغرافية والمجافية والنظيرية، علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاجات بالمياه المعدنية والمتخصصة، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الجبارة الفكية والوجهية، اعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، اعادة التأهيل المدني، النقل بسيارة الاسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة مريض ذلك وكذا الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي... الخ.¹

وفي مطلق الأحوال، فإن الأداءات العينية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية تعوض لمستحقيها إما بنسبة %80 أو بنسبة %100 من التعاريف القانونية، وذلك حسب وضعية المؤمن الاجتماعي أو ذوي حقوقه.²

ثانياً : الأداءات العينية في حوادث العمل و الأمراض المهنية :

يتضمن تشريع حوادث العمل و الأمراض المهنية للموظف المصاب بحادث عمل أو مرض مهني أو لدوي حقوقه، الاستفاداة من الأداءات العينية، بغض النظر عن سبب الاصابة أو الشخص المتسبب فيها، بل لو بات السبب أو الشخص المتسبب فيها مجهولين، و لا يشترط في الاستفاداة من هذه الأداءات سوي اثبات صفة المؤمن الاجتماعي للموظف، من جهة، الي جانب اثبات اصابته بحادث عمل أو مرض مهني، من جهة ثانية، ولا يهم بعد ذلك أداء المستخدم اشتراكات التأمين أو تخلفه في أدائها أو امتناعه عن أدائها.³

¹ المادتين 8 و 9 من القانون رقم 83-11، المعدلتين و المتممتين بالمادتين 4 و 5 من القانون رقم 11-08 ، المؤرخ في 5 يونيو 2011، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 32 لسنة 2011.

² المرسوم التنفيذي رقم 97-472، المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المحدد للاتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي و الصيدليات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 82 لسنة 1997.

³ المادة 29 من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

و الموظف الذي يتعرض لحادث عمل أو مرض مهني، تعوضه هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالأداءات التي تستلزمها حالته الصحية الي غاية ثبوت شفائه، سواء حصل انقطاع عن العمل أو لم يحصل، و بدون تحديد المدة.¹

الفرع الثاني : الأداءات النقدية

هي عبارة عن تعويضات يومية تدفع للموظف الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن العمل بسبب المرض،² أو الولادة،³ أو بسبب حادث عمل أو مرض مهني.⁴

وإذا كانت هذه الأخطار تحول دون ممارسة الموظف أو الموظفة لوظيفتهما، لفترة محددة طبيا، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تلتزم بتعويض أجرهما خلال مدة الانقطاع عن العمل بسبب هذه الأخطار، وذلك إلى غاية شفائهما أو استقرار حالتهما الصحية استقرارا يمكنهما من العودة إلى مباشرة عملهما والى غاية ثبوت عجزهما كاملا أو انتهاء مصيرهما إلى الوفاة.

أولا : التعويضات اليومية عن المرض:

إذا ما توفر في الموظف الشرط القانوني لمدة العمل⁵ واحترم الاجراءات القانونية المنصوص عليها في باب التامين على المرض، يمكنه ان يستفيد من التعويضات اليومية عن المرض العادي⁶ او المرض الطويل الأمد أو المرض المزمن،⁷ وفقا للنسب التالية:

¹ المادة 29 من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

² المادة 2/7 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 25 من نفس المرجع.

⁴ المادتين 35 و 36 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم، المرجع السابق ذكره.

⁵ المادة 20 من المرسوم رقم 84-27، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

⁶ المادة 14 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق ذكره.

⁷ المادة 21 و المادة 5 من المرسوم رقم 84-27، المرجع السابق ذكره.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

-50% من الأجر اليومي، بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل.

-100% من الأجر اليومي، المذكور أعلاه، اعتبارا من اليوم السادس عشر الموالي للتوقف عن العمل.

-100% واعتبارا من اليوم الأول من التوقف عن العمل في الحالتين التاليتين:

- في حالة المرض الطويل الأمد المادة 21 من المرسوم رقم: 84-27، المعدل.

- في حالة الدخول إلى المستشفى، ولو كانت مدة الإقامة فيه أقل من خمسة عشر يوما.¹

ثانيا : التعويضات اليومية عن الولادة:

تستفيد الموظفة من التعويضات اليومية عن مدة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة، سواء تعلق الأمر بولادة عادية أو بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي.²

وفي جميع الحالات يكون للموظفة الحامل الحق في تعويضة يومية قدرها 100% من الأجر اليومي، بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة³ وذلك لمدة 14 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما يتم الوضع قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة ب 14 أسبوعا.⁴

ثالثا : التعويضات اليومية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الموظف الذي يذهب ضحية حادث عمل أو مرض مهني، يكون محقا في تعويضات يومية، تدفعها له هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، عن المدة التي ينقطع فيها عن النشاط، ابتداء من اليوم الموالي لهذا الانقطاع إلى آخر اليوم الذي يحدد له شفاؤه أو انجباره أو تثبيت فيه وفاته⁵

¹ المادة 21 من نفس المرجع.

² المادة 25 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 28 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادة 29 من نفس المرجع.

⁵ المادة 1/36 من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

باعتبار أن اليوم الأول الذي يطرأ فيه الحادث أو المرض المهني يقع وجوباً على عاتق المستخدم كلياً، أما إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، كما في حالتي الانتكاس أو التقادم، تسدد التعويضة اليومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن النشاط.¹

الفرع الثالث : الحقوق المالية الأخرى:

سبق أن ذكرنا أن الموظف قد يتعرض أثناء حياته المهنية أو بعد إحالته على التقاعد، إلى المخاطر الاجتماعية، من مرض أو ولادة بالنسبة للموظفة أو عجزاً أو حادث عمل أو مرض مهني، وقد يحال على المعاش أو تزداد أعبأه العائلية، وأخيراً ينتهي به المطاف إلى الوفاة.

أولاً : ربوع حوادث العمل والأمراض المهنية: إذا تعرض الموظف لحادث عمل أو مرض مهني، ونجم عن ذلك عجز دائم عن العمل، كلياً أو جزئياً، فإن ذلك يولد له حقوقاً، تتناسب والحالة التي يتواجد عليها، اثر شفائه أو انجباره أو وفاته. وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

- **الحالة الأولى:** إذا نشأ عن حادث عمل أو مرض مهني عجز جزئي مستديم، تقل نسبته عن 10%، فلا يمنح للمصاب ربع ولا ينتفع من النسبة الاجتماعية المقررة قانوناً، وإنما يستفيد من رأسمال تمثيلي، يدفع له مرة واحدة.

- **الحالة الثانية:** إذا ترتب عن الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني، عجز دائم تفوق نسبته 10%، يمنح له ربع يحسب مبلغه وفق معايير وجداول محددة بالتنظيم. ويضاف إلى هذه النسبة، نسبة أخرى تسمى النسبة الاجتماعية يراعي فيها الطبيب الاستشاري عجز المصاب، وقدراته، وتأهيله المهني، وحالته العائلية والاجتماعية وتتراوح هذه النسبة بين 1% و 10%.²

- **الحالة الثالثة:** إذا أفضت الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني إلى عجز كلي ودائم، تجعل المصاب مضطراً إلى اللجوء إلى طلب مساعدة الغير لقضاء شؤون حياته العامة، فإنه يضاف إلى مبلغ ريعه الأصلي نسبة 40% دون أن تقل هذه الزيادة على مبلغ معين.³

¹ المادة 36 من نفس المرجع.

² المادة 42 من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 46 من نفس المرجع.

الفصل الأول : الموظف العمومي في مجال الضمان الاجتماعي

- **الحالة الرابعة:** إذا أودى حادث العمل أو المرض المهني بحياة الموظف، فإن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تدفع لذوي حقوقه ريوعا من باب حوادث العمل والأمراض المهنية، تحسب على أساس الربيع الأصلي للمتوفي، وفق نسب محددة قانونا.¹

ثانيا : معاشات العجز: قد يصاب الموظف، على اثر مرض أو حادث غير مهنيين، بعجز يقعه عن ممارسة أي نشاط مهني، كليا أو جزئيا، الأمر الذي يخوله القانون الحق في معاش مباشر للعجز، حسب أصناف الثلاثة للعجز:

- **الصنف الأول:** وهم الموظفون الذين مازالوا قادرين على ممارسة الوظيفة، إلا أن الطبيب الاستشاري للصندوق الذي يستند على بعض المعايير القانونية، يمنحهم عجزا يقدر بنسبة 60% من قدرتهم الإجمالية عن العمل.²

- **الصنف الثاني:** وهم الموظفون الذين يتعذر عليهم إطلاقا للقيام بأية وظيفة أو أي نشاط مأجور، مما تستدعي حالتهم الصحية منحهم عجزا يقدره الطبيب الاستشاري بنسبة 80% من قدرتهم الإجمالية عن العمل.

- **الصنف الثالث:** وهم الموظفون الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي وظيفة أو أي نشاط مأجور، ويحتاجون آلة مساعدة الغير، مما يقتضي على الطبيب الاستشاري للصندوق منحهم عجزا بنسبة 80% من قدرتهم الجمالية عن العمل.³

ثالثا : معاشات ومنح التقاعد: إذا كانت إحالة الموظف على التقاعد العادي تكون، بقوة القانون، عند بلوغه السن القانونية 60 سنة، إما بمبادرة من هيئته المستخدمة وإما بطلب منه في حال تقاعسها عن القيام بهذا الأجراء، فإن الإحالة عن التقاعد في الأصناف الأخرى، مثل: التقاعد قبل السن القانونية أو التقاعد المسبق أو التقاعد النسبي، لا تصح إلا بطلب صريح ومكتوب من المعني بالأمر، شريطة استيفائه للشروط المطلوبة في كل صنف.⁴

¹ المادة 53 من نفس المرجع.

² المادتين 41 و 43 من نفس المرجع.

³ المادتين 41 و 43 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

⁴ المواد من 12 و 13 و 14 من القانون رقم 83-12، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

رابعا : **رأسمال الوفاة**: لما كانت الوفاة حتما مقضيا على كل إنسان، وهي نهاية شخصيته القانونية، فإن وفاة الموظف كمؤمن اجتماعي بأي سبب من الأسباب أو بأي خطر، تجعل الأشخاص الذين يعيشون تحت كفالتة محرومين من وسائل العيش المعتادة، وهذا ما أدى إلى اعتبار الوفاة خطرا اجتماعيا يجب مواجهة آثاره فور حدوثه، وذلك بتقديم رأسمال الوفاة إلى ذوي حقوقه، الذين حددتهم المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم : 83-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.¹

خامسا : **المنح العائلية وعلاوات الدراسة**: ذكرنا أن المنح العائلية تسدد لفائدة الأطفال الشرعيين أو المكفولين، أما علاوات الدراسة فتختلف باختلاف عدد الأطفال المتدرسين، حيث تقدر العلاوة الواحدة بثمان مئة دينار جزائري (800.00) دج سنويا، ابتداء من الطفل الأول إلى الطفل الخامس وبأربع مئة دينار جزائري 40000 دج سنويا، عن كل طفل متدرس ابتداء من الطفل السادس فما فوق.

1 يجب أن تسدد المنح العائلية أو علاوات الدراسة إلا لصاحب الحق، ولو توفرت الشروط القانونية في الأبوين معا.

2 إذا كان صاحب الحق يمارس في آن واحد، وظيفة عمومية ونشاطا غير مأجور، فإنه يستفيد من هذه الأداءات باسم نشاطه الوظيفي.

3 إذا كان صاحب الحق متمتعا بأحد مزايا الضمان الاجتماعي معاش، عجز، أو معاش تقاعد أو حادث عمل... ومزاوولا في ذات الوقت لنشاط مأجور، فإنه يستفيد بداءة من هذه المنح باسم نشاطه المأجور.

4 إن المنح العائلية غير قابلة للحجز عليها ولا التنازل عنها.

5 تتقدم المنح العائلية وعلاوات الدراسة، بعد مضي أربع سنوات من تاريخ استحقاقها، إذا لم يطالب بها.²

¹ المادتين 47 و 48 من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

² المادة 113 من القانون رقم 05-09، المؤرخ في 4 مايو 2005، المتعلق بالأسرة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 20 لسنة 2005.

الفصل الثاني

- الفصل الثاني: الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

بعد أن تعرفنا على مفهوم الموظف ومميزاته، ثم مفهوم الضمان الاجتماعي، ومدى أحقية الموظف فيه، اتضح لنا أن العلاقة وطيدة باعتباره مؤمنا اجتماعية وبين الضمان الاجتماعي، باعتباره حقا من حقوقه المشروعة.

لكن الاستفادة من هذه الحقوق لا تتم في كثير من الأحيان دون اثاره لنزاعات من الطرف الذي له مصلحة في ذلك، ولاسيما من جانب الموظف نفسه أو ذوي حقوقه أو من الادارة المستخدمة له أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي نفسها.¹

المبحث الأول: طرق التسوية الإدارية لمنازعات الضمان الاجتماعي

لما قرر المشرع الجزائري ومن قبله المشرع الفرنسي تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بالطرق الإدارية، قبل التجاء إلى الجهات القضائية المختصة، لم يكن ذلك قرارا ارتجاليا أو عشوائيا، بقدر ما كان قرارا سديدا ينم عن مراعاة مصلحة المؤمن الاجتماعي وذوي حقوقه، من أجل التخفيف عليهم من إجراءات التقاضي المعقدة، وما يتكبدهون من مصاريف قضائية باهضة، علاوة على الحفاظ على العلاقات المتينة بينهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي التي ينتمون إليها.

المطلب الأول: مجال المنازعات العامة وآليات تسويتها

من المعلوم أن هيئات الضمان الاجتماعي، في علاقاتها مع الموظف، طوال مساره المهني، بل حتى بعد إحالته على التقاعد، لم تتفك من مخاطبته بواسطة قرارات عديدة ومتنوعة، بعضها يتسم بصيغة إدارية والبعض الآخر تطبعه صبغة طبية، وذلك حسبما تقتضيه وضعيته الإدارية أو تستدعيه حالته الصحية. وكل هذا يتم في إطار النصوص التشريعية أو التنظيمية التي تتشكل منها منظومة الضمان الاجتماعي.

¹ , 1967 , presses universitaires de France , paris , 4^e éd. , Sécurité , sociale , (J) , DOUBLET
p 425.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

غير أن تطبيق هذه القرارات الإدارية يولد أحيانا منازعات أو علاقات بين الموظف أو احد من ذوي حقوقه وبين هذه الهيئات، أطلق عليها المشرع اسم المنازعات العامة وقرر لها حلا وديا، باستعمال آليات إدارية قبل الاحتكام إلى القضاء.

الفرع الأول: مفهومها وطبيعتها القانونية

اشرنا إلى أن وضعية الموظف إزاء هيئات الضمان الاجتماعي لا تعرف إلا من خلال القرارات الفردية التي تصدرها هذه الأخيرة بشأنه، كلما دعت وضعيته الإدارية أو الصحية لذلك. فمن هذه القرارات ما يصدر عن المصالح الدارية، فتعتبر قرارات إدارية، ومنها ما يصدر عن المراقبة الطبية، فتعتبر قرارات طبية.

- مفهوم المنازعات العامة:

إن الوقوف على مفهوم المنازعات العامة، يجرنا إلى تحديد تعريفها التشريعي أولا ثم تعريفها الفقهي ثانيا.

أولا : التعريف التشريعي للمنازعات العامة:

تنص المادة الثالثة من القانون رقم: 08-08، السالف الذكر، على ما يلي: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".¹

يلاحظ من خلال أحكام هذه المادة، أن المشرع الجزائري لم يعرف المنازعات العامة تعريف دقيقا، لأن الأمر يتعلق بمصطلحات قانونية، عادة ما تثير الجدل ويكثر بشأنها الخلاف، تاركا للفقهاء والقضاء مهمة هذا التعريف

¹ من باب المقارنة ، المادة 3 من القانون رقم 83-15 المعدل و المتمم، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الملغي بمقتضى القانون رقم 08-08 ، محل الدراسة.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا : التعريف الفقهي للمنازعات العامة:

نظرا لكثرة التعاريف الفقهية التي قيلت بشأن المنازعات العامة، ارتأينا أن نكتفي بتقديم تعريف واحد عن كل من الفقه الفرنسي والفقه الجزائري، فيما يلي:

أ- الفقه الفرنسي:

- عرف الأستاذ جاك دوبلي "Jacques Doublet" "المنازعات العامة" بأنها "كل المنازعات المتعلقة بتطبيق تشريعات وتنظيمات الضمان الاجتماعي شريطة أن لا تتعلق بنزاع آخر. وهي كذلك، عندما يتعلق الأمر بتفسير نص تشريعي أو تنظيمي في مادة قانون الضمان الاجتماعي".¹

نرى أن هذا التعريف جاء مقتضبا إلا أنه ملم في مدلوله بكل جوانب المنازعات العامة التي تنشأ بمناسبة تطبيق أو تفسير النصوص التشريعية أو التنظيمية. ويفهم منه ضمنا أنها تقوم بين هيئات الضمان الاجتماعي والمنتسبين إليها، سواء أكانوا مؤمنين اجتماعيين أو مكلفين، والتي يجب ألا تخص نزاعا آخر، سواء كان طبيا أو تقنيا أو مدنيا أو جزئيا أو تجاريا أو إداريا.

ب- الفقه الجزائري :

عرف الأستاذ سماتي الطيب، "المنازعات العامة" بأنها: "كل خلاف يحدث بين المؤمن اجتماعيا أو ذوي حقوقه وبين هيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة ويتعلق أساسا بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة وإثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة وكذا التصريح بحوادث العمل خارج الآجال... أو الخلافات التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب أو الغير".²

DOUBLET (J) , op , cit , 1967 , p423.

1

² سماتي الطيب، المرجع السابق ذكره، ص17.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

يبدو لنا هذا التعريف واسعاً فضفاضاً، لأنه تهادى في شرح هذه المنازعات حتى تحاشى تعريفها بدقة، ولعل التهادي في الشرح أوقعه في الخطأ الذي ما كان له أن يقع فيه لو لم يدرج في آخر تعريفه الخلافات التي تقع بين المؤمن الاجتماعي وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير، ضمن المنازعات العامة.

ج- التعريف الإجرائي:

بعد أن استعرضنا تعريف المنازعات العامة، في الفقه الفرنسي ثم في الفقه الجزائري، وبدا لنا التعريف الأول متصفاً بالاختصار والوضوح، بينما يميل الثاني إلى الشرح أكثر منه إلى التعريف الفقهي، لنقول في التعريف الإجرائي بأنها: تلك الخلافات التي تثور، بين هيئات الضمان الاجتماعي والمنتسبين إليها، نتيجة تطبيق أو تفسير تشريعات وتنظيم الضمان الاجتماعي، شريطة ألا تتعلق بنزاع آخر.

أردنا من هذا التعريف، أن نبين أن المنازعات العامة هي كل ما يقع من خلاف أو نزاع بين المؤمنين الاجتماعيين، بما فيهم شريحة الموظفين، وبين هيئات الضمان الاجتماعي، من جهة، أو بين المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، سواء أكانوا مستخدمين في القطاع العام أو في القطاع الخاص.

- الطبيعة القانونية للمنازعات العامة:

لم يبرز المشرع الطبيعة القانونية للمنازعات العامة بشكل واضح في القانون الجديد رقم: 08-08، لأنه لم يعرفها تعريفاً دقيقاً، وإنما قصد بها، في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، من جهة، والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين، من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي.¹

¹ المادة 3 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

فهي تتجلى أكثر فيما تتخذه هيئات الضمان الاجتماعي، في مواجهة الموظف أو ذوي حقوقه، من قرارات إدارية، تطبيقا أو تفسيريا للنصوص التشريعية أو التنظيمية للضمان الاجتماعي، تجعلها تتميز بطبيعتها عن القرارات الطبية التي تتعلق بالحالة الصحية للمعنيين بالأمر.

واعتبارا لذلك، فإن المنازعات العامة غالبا ما تكون نتيجة قرار رفض إداري توجهه هيئات الضمان الاجتماعي المعنية للموظف لأسباب إدارية وذلك فيما يتعلق بأداءات التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، معاشات ومنح التقاعد، التأمين على البطالة، والمنح العائلية... الخ.¹

الفرع الثاني : آليات تسوية المنازعات العامة:

إن النصوص التشريعية والتنظيمية التي تدير نظام الضمان الاجتماعي متعددة ومتنوعة، بقدر ما هي معقدة ومتناقضة في كثير من الأحيان، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان تطبيقها سليما أو تفسيرها تفسيريا لا يدع مجالاً للشك، مما يترتب عن ذلك نشأة خلافات أو منازعات بين الموظفين أو ذوي حقوقهم كمؤمنين اجتماعيين وبين هيئات الضمان الاجتماعي التي أصدرت بشأنهم قرارات إدارية ترفض لهم حقا من الحقوق الاجتماعية.

وإذا كان الأصل في الموظف كمواطن له حق دستوري في اللجوء إلى القضاء لاقتضاء حقوقه المشروعة، فإنه كمؤمن اجتماعي قيده المشرع بعض نزاعه الناشئ عن القرار الإداري الصادر بشأنه عن هيئات الضمان الاجتماعي، على لجان الطعن المسبق قبل الذهاب إلى القضاء، وذلك رغبة منه في تخفيض عدد الطعون خارج هيئات الضمان الاجتماعي التي تحتاج إلى إجراءات أكثر تعقيدا وأكثر كلفة.²

HANNOUZ (M) KHADHIR (M) , Op, ci , 1996 , P 186.

Benrahla Mohammed , Le contentieux général de la sécurité sociale , Thème , En vue de

L'obtention du diplôme d'études supérieures de la sécurité sociale, 2^e promotion , Ecole

supérieure sociale

Ben Aknoun alger 2002 p 13.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ويلاحظ على هذا الإجراء المسبق، أن مستلهم من القانون الإداري لأنه يشبه التظلم الإداري، إلا أنه عكس ما هو معمول به في القانون الإداري. فالطعن المسبق لا يرفع مباشرة إلى مصدر القرار، بل يجب أن يقدم إجبارياً إلى هذه اللجان، التي تسمى بـ لجان الطعن المسبق وهي على درجتين: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

- اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

إن الموظف كغيره من المؤمنين الاجتماعيين يتعرض لخلافات مع هيئات الضمان الاجتماعي، سواء في مجال التأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل أو الأمراض المهني أو التقاعد أو البطالة أو المنح العائلية...، ولا يمكنه اللجوء إلى العدالة للفصل في هذه الخلافات إلا بعد تظلمه إدارياً أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، وهذا ما يطلق عليه البعض بالتسوية الإدارية أو التسوية الداخلية أو التسوية الودية... وكلها عبارات تفيد معنى واحداً هو الطعن المسبق. وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الخامسة من القانون رقم: 08-08، بقولها: "يرفع الطعن المسبق:

- ابتدائياً أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

وهذه القاعدة الأمرة التي جاء بها المشرع الاجتماعي، إنما يقصد بها توفير الحماية التأمينية للمنتفعين بأحكام الضمان الاجتماعي، وإن عدم مراعاة هذه القاعدة تجعل الدعوى القضائية غير مقبولة شكلاً.¹

ولتوضيح الطعن المسبق أمام هذه اللجنة، اعتبارها آلية للتسوية الإدارية والودية للمنازعات العامة، على مستوى الدرجة الأولى، يجدر بنا أن نتطرق ولو بإيجاز إلى كيفية تشكيلها ثم تحديد اختصاصاتها وسير عملها ثم تبيان إجراءات إخطارها وتبليغ قراراتها لنتهي إلى تقييم مدى فعالية قراراتها في تسوية هذه المنازعات، وذلك حسب الترتيب التالي:

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القسم الأول، الصادر بتاريخ 18 جوان 2003، تحت رقم 26790، غير منشور، الذي جاء فيه "... حيث أن الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

أولاً: تشكيلتها :

تنص المادة السادسة من القانون رقم: 08-08، على أن: تتشا 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 للضمان الاجتماعي.
- طبيب.

يحدد عدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

ثانياً: اختصاصاتها وسير عملها :

أنشأ المشرع اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، فحدد لها اختصاصاتها وكيفية سير عملها.

1- اختصاصاتها:

قرر المشرع للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق اختصاصين:

أ-الاختصاص الإقليمي:

يعني ذلك أن لهذه اللجنة اختصاص محلي¹ لا يتعدى نطاق الوكالة الولائية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، من أجل الفصل في المنازعات التي تثور بين الموظف كمؤمن اجتماعي أو ذوي حقوقه وبين هذه الهيئة التي ينتمون إليها، وهذا تجسيدا لمبدأ لامركزية تسيير كافة أنشطة الضمان الاجتماعي على المستوى المحلي.²

¹ Zidani (Z-E) , Les recours préalables d'un organisme de sécurité sociale , mémoire de fin d'études pour L'obtention de post- graduation, mai 1993 , p 8

² لا تفقد اللجنة المحلية المؤهلة اختصاصها الإقليمي لو أصاب المؤمن الاجتماعي مرض او حادث عمل أو حادث عمل أو حادث مرور في نطاق وكالة ولائية أخرى، وقامت هذه الوكالة الأخيرة بالإجراءات الإدارية و الطبية لفائدة الولائية الأصلية، و ذلك في اطار قواعد التنسيق بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها بمقتضى التنظيم

ب- الاختصاص النوعي:

وينحصر أساسا في إعادة النظر في المنازعات العامة التي تنشأ عن تطبيق أو تفسير تشريعات وتنظيمات الضمان الاجتماعي، دون غيرها من المنازعات الأخرى، بمعنى أن كل نزاع ذي طابع طبي أو تقني أو من نوع آخر (مدني، تجاري، جزائي، إداري) يرفع إلى هذه اللجنة يضرب بعدم القبول، لتعلقه بالنظام العام.¹

لكن هذا لا يمنع، أن يكون هناك تنسيق بين اللجان المختلفة الاختصاص، كأن تفصل مثلا لجنة الطعن المسبق في شروط اكتساب صفة المؤمن الاجتماعي، أو في الطابع المهني للحادث أو المرض، لتستند على نتيجة ذلك لجنة العجز الوائلية المؤهلة، لبت في حالة العجز المعروضة عليها، أو كما لو تطلب النزاع المقدم إلى لجنة الطعن المسبق إيجاد حل مبدئي لمسألة ذات طابع طبي، ففي مثل هذه الفرضية يجب على اللجنة المختصة بالنزاع الرئيسي التريث إلى حين البت في المسائل الفرعية، كما هو معمول بالنسبة لمنازعات القانون العام.

وتفاديا للتداخل والتضارب في الاختصاصات بين مختلف لجان هيئات الضمان الاجتماعي، وكذلك من أجل حماية حقوق المؤمنين الاجتماعيين، اشترط القانون صراحة عدم تعيين أعضاء أية لجنة ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، من جهة وان تتضمن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي طرق الطعن وآجالها، تحت طائلة البطلان.

2- سير عملها:

باعتبار أن إجراء الطعن المسبق يمثل مرحلة إلزامية لتسوية المنازعات العامة من طرف اللجنة المحلية المؤهلة، التي يجب أن تخطر في الأجل المحدد قانونا، بعد استلام تبليغ القرار المعترض عليه، فإن حسن سير عملها يمر حتما عبر أمانتها التي تقوم بتدوين الاعتراضات والمنازعات المرفوعة لديها في سجلات خاصة، ثم يقوم رئيس اللجنة باستدعاء أعضائها في دورة عادية مرة كل خمسة عشر (15) يوما.²

¹ Hanonouz (M) et Khadir (M) , Op , cit , p189.

² المادة 2/5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24-12-2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 لسنة 2009، الذي يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 لسنة 2009.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وإذا اقتضت الضرورة أو في حالة الاستعجال، يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية، بناء على طلب من رئيسها أو بطلب من نصف أعضائها. وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني لأعضائها، تجتمع اللجنة بعد استدعاء ثان في أجل لا يتجاوز ثماني (8) أيام، وتصح حينئذ مداولاتها مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين.¹

تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات، وعند التساوي يكون صوت الرئيس مرجحا. وفي كل الحالات يلتزم أعضاء اللجنة بالسر المهني، تحت طائلة قانون العقوبات.

وفي مطلق الأحوال، يلتزم الرئيس بإرسال تقرير سنوي إلى الوزير للمكلف بالضمان الاجتماعي، من أجل المراقبة والتقييم واتخاذ ما يراه مناسبا في هذا الشأن.²

ثالثا : إجراءات إخطارها وتبليغ قراراتها :

أ- إجراءات الإخطار :

حدد المشرع مجموعة من الإجراءات التي يتحتم على الموظف عدم الإخلال بها، تحت طائلة عدم قبول طعنه أمام اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق، أهمها ما يلي:

1- أن يخطر اللجنة المحلية المؤهلة برسالة موصى عليها مع الإشعار بالإسلام أو بعريضة يودعها لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع.³

2- احترام أجل الطعن المحدد بخمسة عشر يوما، ابتداء من تاريخ استلامه لتبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه.⁴

3- أن يكون الطعن مكتوبا وواضحا ومتضمنا لأهم الأسباب التي أدت بالعارض إلى الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي.⁵

¹ المادة 3/5 من المرسوم رقم 08-415، المرجع السابق ذكره.

² القانون رقم 66-156، المؤرخ في 8 جوان 1966، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 49 لسنة 1966.

³ المادة 4 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادة 1/8 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه.

⁵ المادة 2/8 من القانون رقم 08-08، نفس المرجع.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ب- إجراءات التبليغ:

بالرغم من الصيغة الإلزامية لإجراء الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهة القضائية المختصة، إلا أن هذا لا يعني أن اللجنة المحلية المؤهلة مجبرة على اتخاذ قراراتها بشأن الطعون المعروضة عليها، لأن العبرة ليست في اتخاذ القرار وإنما العبرة في احترام القاعدة الآمرة التي تستوجب إشعار اللجنة التي لها أن تثبت فيها في غضون 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام الطعن أو تمتع عن الفصل فيها حتى تنقضي المهلة المحددة بستين يوما انطلاقا من تاريخ إخطارها بالطعن ويعتبر هذا السكوت بمثابة رفض له.¹

وفي كلتا الحالتين، فإن قرار اللجنة المحلية الصريح أو الضمني لا يكتسي صفة الحكم القضائي ولا يحوز حجية الشيء المقضي فيه، وإنما هو مجرد قرار إداري من نوع خاص، صادر عن جهاز إداري تابع لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية قد يؤيد قرار الصندوق أو يلغيه كلياً أو يعدله جزئياً.²

رابعاً : مدى فعالية قراراتها في تسوية النزاعات العامة:

رأينا من خلال النصوص التشريعية الخاصة بالمنازعات العامة، أن المشرع ألزم الموظف وذوي حقوقه بعرض خلافاتهم مع هيئات الضمان الاجتماعي على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، كدرجة أولى، ثم رخص لهم بالاستئناف في قراراتها أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، كدرجة ثانية، قبل أي طعن لدى الجهات القضائية المختصة.³

وخلافا لهذه القاعدة، فإن رفع الدعوى أمام القضاء المختص دون تقديم الطعن المسبق على درجتين أو رفعها قبل أو بعد انقضاء المدة التي حددها القانون لذلك، يستلزم على المحكمة أن تقضي بعدم قبولها شكلاً.⁴

¹ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلد ونية للنشر و التوزيع، 2005، ص140.

² المادة 6 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

³ المادتين 4 و 5 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه.

⁴ الاحكام و القرارات القضائية التالية الصادرة في ضل القانون رقم 83-15، الملغي حكم القسم الاجتماعي لدي محكمة برج بوعرييج، الصادر بتاريخ 2004/10/02، في القضية رقم 2004/170.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وإذا كان الأمر كذلك بالنسبة للقضاء الذي طبق هذه القاعدة الأمرة ورفض في العديد من أحكامه الدعاوى التي لم تراع هذا الإجراء المسبق، فإنه بالمقابل، ذهب الفقه في ذلك شيئا بين مؤيد ورافض لهذا الإجراء، تبعا لمدى فعاليته من عدمه في تسوية المنازعات العامة للضمان الاجتماعي.

فمن المؤيدين من الفقه الفرنسي للإجراء المسبق، نذكر ما قاله الأستاذ جون بيير شوشار بأن: "الفائدة من الطعن المسبق لدى لجنة الطعن الأولى تبرز في الإمكانية المخولة لمصالح الصندوق من إعادة فحص القرار المتخذ. ففي حالة إرضاء العارض، فإن الطعن القضائي يستبعد. أما في الحالة العكسية، فإن ملف النزاعي كون قد تمت تهيئته لصالح القاضي".

وفي الجزائر، هناك من يؤيد هذا الإجراء المسبق قائلا: أن المشرع انشأ تنظيمًا خاصًا بمنازعات الضمان الاجتماعي مكلفًا بتسوية المنازعات المتولدة عن تطبيق نصوص الضمان الاجتماعي، بمقتضى إجراءات مرنة وفعالة وقليلة التكلفة وتضمن الإنصاف.¹

أما عن الرافضين لهذا الإجراء المسبق في الفقه الفرنسي، نذكر ما قاله الأستاذ بول ديرون بأن تأسيس هذه الهيئات الاستثنائية يولد عيوبًا لأنها تعقد التنظيم القضائي، وتثير أحيانًا النزاعات في الاختصاص بين القرارات الصادرة عن لجان هيئات الضمان الاجتماعية وبين الأحكام الصادرة عن الهيئات القضائية التابعة للقانون العام، كما تزيد من تكاليف الميزانية.

أما عن الرافضين لهذا الإجراء في الفقه الجزائري، فإننا نستدل بما ذهبت إليه الأستاذة زراري صالح الواسعة، قائلة: "... كما يجب على هذه اللجنة أن تلتزم بما استقر عليه العمل في هيئة التأمينات الاجتماعية باعتبارها لجنة إدارية... وبالتالي فإن ما تصدره هذه اللجان من قرارات في شأن النزاع المعروض أمامها تعتبر وكأنها صادرة عن الهيئة ذاتها التي يجب على أعضاء اللجنة الرجوع إليها من أجل إبداء الرأي والمشورة عندما يصعب عليها الفصل في هذه المنازعات. وبهذه الطريقة تكون الهيئة العامة هي الحكم وهي الخصم."²

Benrahla (M) , op , cit , P 14.

1

² زرارة صالح الواسعة، المرجع السابق ذكره، ص320.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

على ضوء ما تقدم في هذا الموضوع، يمكن القول بأننا نؤيد القائلين بمبدأ الطعن المسبق، لما له من فعالية مؤكدة في التسوية الإدارية للمنازعات العامة. ولكن لإنجاح هذا الإجراء، يجب الأخذ بالفكرة التي قال بها الأستاذ جون بيير شوشار: "مهما يكن الأمر، فإن وجود إجراء مسبق منسوب إلى إداريين من هيئات الضمان الاجتماعي، يعد تجسيدا لمطلب الديمقراطية الاجتماعية، المؤكدة مرارا، يفترض من أجل فعاليته، تكوينها مكيفا لأعضاء اللجنة، بغية استبعاد أي خطر للتدخل من مصالح صندوق الضمان الاجتماعي الذي من شأنه أن يخل بالتوازن داخل اللجنة."¹

_ الاستئناف أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق :

تنص المادة الخامسة من القانون رقم: 08-08، على ان: "يرفع الطعن المسبق:

ابتداء أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن."

يتضح من أحكام هذه المادة، أن المشرع أسس تظلمًا إداريًا يدعى الطعن المسبق كشرط أولي وأساسي لقبول الدعوى القضائية في مجال المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، وإن هذا التظلم الإداري يتم على درجتين: الأولى، يتمثل في الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية المؤهلة التي انتهينا من دراستها. أما الثاني، فيتمثل في الطعن بالاستئناف في القرارات الصادرة عن لجنة الدرجة الأولى، أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، كدرجة ثانية.²

أولاً: تشكيلتها

تنص المادة العاشرة من القانون رقم: 08-08، على ان تتشا ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق.

تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

1 Chauchard (j.p) , Op, cit ,p 203.

2 يقصد باللجان الوطنية المؤهلة، تلك اللجان المؤسسة علي مستوى الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي المتمثلة في : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال ، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بغير الأجراء، والصندوق الوطني للتقاعد، و الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي ...الخ.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وفعلا، صدر هذا التنظيم في شكل مرسوم تنفيذي رقم: 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، الذي نصت مادته الثانية على ما يلي: تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة كما يلي:

- ممثل واحد عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، رئيسا

- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.

- ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.¹

وتتولى أمانة هذه اللجنة هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة ضمنها.²

يتم تعيين اللجنة لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

احدهم لسبب من الأسباب يتم استخلافه للمدة المتبقية من العهدة بنفس الأشكال. بينما في حالة غياب احدهم عن حضور الجلسة يبقى مكانه شاغرا، لأن المشرع لم ينص على استخلافه مثلما فعل في تشكيلة اللجنة المحلية المؤهلة. والاستخلاف في نظرنا أمر ضروري تنص عليه كافة القوانين، مثل: قانون الوظيفة العمومية، وقانون العمل، وقانون الانتخابات، وقانون الولاية والبلدية..، لأن الأعضاء الدائمين في هذه اللجان ليسوا في منأى عن الغيابات.

وفي هذا الموضوع، تجدر الإشارة الى فطنة المشرع الذي حرص على حظر الجمع بين العضوية في هذه اللجنة والعضوية في اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي³ وذلك تفاديا للتضارب في المصالح، وضمانا لإهدار حقوق المؤمنين الاجتماعيين، كما أسقط عضوية الطبيب في تشكيلة هذه اللجنة لعدم فعاليتها في تسوية المنازعات العامة.

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، الذي يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي، و تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 لسنة 2009.

² المادة 8 من نفس المرجع .

³ المادة 12 من نفس المرجع .

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا: اختصاصاتها وسير عملها:

حتى تتمكن اللجنة الوطنية للطعن المسبق من إعادة النظر في الطعون المستأنفة أمامها، قرر لها المشرع اختصاصات لا يمكن تجاوزها، وحدد لها نظاما تسيير عليه، وهذا ما سنوضحه باختصار فيما يلي:

أ- اختصاصاتها:

تتمتع اللجنة الوطنية المؤهلة، مثلها مثل اللجنة المحلية المؤهلة، باختصاصين رئيسيين: أحدهما إقليمي وآخر نوعي.

1 - الاختصاص الإقليمي:

إذا كان للجنة المحلية المؤهلة اختصاص إقليمي يمتد على طول المحيط الجغرافي لكل ولاية، فإن اللجنة الوطنية المؤهلة هي الأخرى لها اختصاص إقليمي يغطي كل الإقليم الوطني، وهذا ما يشق من التسمية التي أطلقها عليها المشرع باللجنة الوطنية، حيث نص في المادة 10 من القانون رقم: 08-08، على أن: "تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق. وبما ان هيئات الضمان الاجتماعي هي نفسها الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي الكائنة مقراتها بالجزائر العاصمة، فإن هذه الأخيرة هي المكلفة باحتواء اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق".¹

2- الاختصاص النوعي:

باعتبار اللجنة الوطنية جهة الاستئناف، ينتقل إليها بقوة القانون الاختصاص النوعي المتمثل في الفصل في الطعون المرفوعة إليها ضد القرارات الصادرة عن اللجان المحلية المؤهلة، بشأن المنازعات العامة، دون غيرها من المنازعات الأخرى.

وبهذا المعنى يجب على الموظف كمؤمن اجتماعي الذي لا يرضى بقرار اللجنة المحلية المؤهلة.²

¹ المادة 11 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008، 120.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

أن يعترض عليه أمام اللجنة الوطنية المؤهلة، قبل التجائه الى القضاء الذي يحكم بعدم قبول دعواه شكلا، في حال عدم احترامه لهذه القاعدة الآمرة، لأنها من النظام العام. وهذا ما أكدته المادة 11 من القانون رقم: 08-08 بأن تبت اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق. وبتحصيل الحاصل، لا يتم الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة إلا إذا استنفذ إجراء الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية المؤهلة.¹

2- سير عملها:

إن الكيفيات الخاصة بحسن سير عمل اللجنة الوطنية المؤهلة هي نفسها المقررة تقريبا للجنة المحلية المؤهلة، حيث يقوم رئيس اللجنة الوطنية باستدعاء أعضائها في دورة عادية، مرة كل خمسة عشر يوما، وإذا اقتضت الضرورة او استجدت حالة استعجال يمكن للجنة الوطنية أن تجتمع في دورة استثنائية، وذلك بطلب من رئيسها او بطلب من ثلثي أعضائها.²

أما عن صحة اجتماعات هذه اللجنة، فلا تتم إلا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تكون اجتماعاتها سليمة بعد الاستدعاء الثاني، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما.³

وفي مطلق الأحوال، فإن قرارات هذه اللجنة تعد في محاضر، يوقعها الرئيس وتدون في سجل خاص، مرقم ومؤشر عليه من طرفه⁴ علاوة على التزامه بإرسال تقرير سنوي عن نشاط اللجنة الوطنية إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁵ من أجل المراقبة والتقييم، ولاسيما بالنسبة لكل من شأنه أن يعرض للخطر التوازن المالي والسير الحسن لهيئات الضمان الاجتماعي.

¹ خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق ذكره، ص120.

² المادة 5 من المرسوم رقم 08-416، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 3/5 من نفس المرجع.

⁴ المادة 2/6 المرجع نفسه.

⁵ المادة 15 من نفس المرجع.

3- إجراءات الطعن أمامها وتبليغ قراراتها:

لأشك أن ممارسة اللجنة الوطنية المؤهلة لاختصاصها في البت في القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية المؤهلة، تحتاج من الإجراءات القانونية التي يؤدي خرقها إلى عدم قبول الطعن أمامها شكلاً، كما تحتاج القرارات المتخذة من طرفها إلى تبليغها لأصحاب الشأن وإلا فلا معنى من صدورها.

أ- إجراءات الطعن أمامها:

إذا أراد الموظف أن يعترض على قرار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، له أن يطعن فيه بالاستئناف أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، شريطة احترامه لبعض القواعد الإجرائية، تحت مغبة عدم قبول طعنه شكلاً. وأهم هذه الإجراءات ما يلي:¹

1- إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة برسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام أو إيداع عريضة لدى أمانة هذه اللجنة، مقابل وصل استلام.

2- احترام أجل الطعن المقدر بخمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة، المعترض عليه، أو في غضون ستين يوماً ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته.

3- يجب أن يكون التظلم مكتوباً وان يشار فيه إلى أسباب الاعتراض على القرار.

يتبين من هذه الأحكام القانونية، أن المشرع محق في إجبار المعني بالأمر بإتباع هذه الإجراءات.²

ب - كيفية تبليغ قراراتها:

نص المشرع في القانون الجديد رقم: 08-08، في مادته الرابعة عشر، على أن تبليغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إما برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام.³

¹ المادة 13 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² المادة 2/830 من القانون رقم 09-08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية.

³ المادة 15 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وإما بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام في أجل عشرة أيام من تاريخ صدور قرارها.

وفي هذا المضمار، فإن الأمر لا يقتصر على تبليغ المعنى بالأمر، بقرار اللجنة الوطنية المؤهلة، بل يجب على هذه الأخيرة، أن ترسل، بواسطة أمانتها، نسخة من قراراتها إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، في نفس الأجل المحدد بعشرة أيام، من تاريخ إصدارها لهذه القرارات، قصد إحالتها على الوكالة المعنية التي نشأ فيها النزاع أصلاً، لتضعها موضع التنفيذ.¹

وننتهي في هذا الموضوع إلى القول: بأن المشرع، من خلال تقليصه لأجال الاستئناف أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، وأجال تبليغ قراراتها إلى المعنيين بالأمر، يكون قد أرسى قواعد قانونية بكما يتماشى والتغيرات الحاصلة في المجتمع، وما يدعم حقوق هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمنين الاجتماعيين والمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، على حد سواء، في تسوية منازعاتهم العامة في مداها القصير.

المطلب الثاني: مجال المنازعات الطبية والأجهزة المكلفة بتسويتها

الفرع الأول: مفهوم المنازعات الطبية ومميزاتها

بالرغم من أن المنازعات الطبية هي جزء لا يتجزأ من منازعات الضمان الاجتماعي، إلا أنها تتميز عن المنازعات العامة والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تميزاً بيناً، ليس فقط من حيث مفهومها وإنما أيضاً من حيث طبيعتها ومجال تطبيقها، والإجراءات المتبعة بشأنها، والآليات المكلفة بتسويتها، لأن المنازعات الطبية يطغى عليها الطابع الطبي الذي لا تعرفه المنازعات العامة ولا المنازعات التقنية. وللقوف على هذا الاختلاف، يكون لزاماً علينا أن نستعرض فيما يلي، مفهوم المنازعات الطبية لنقف من خلال ذلك على مميزاتها الذاتية.

¹ المادة 2/7 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المرجع السابق ذكره.

- مفهوم المنازعات الطبية:

لتحديد مفهوم المنازعات الطبية تحديدا دقيقا وواضحا، نكتفي بالتصدي لذلك من خلال عرضنا لوجهة نظر المشرع الجزائري ثم من خلال وجهة نظر الفقه لنخلص الى ابداء وجهة نظرنا من خلال تعريفنا الإجرائي لها.

1 تعريف المنازعات الطبية تشريعا:

ينص المشرع في المادة 17 من القانون رقم: 08-08، على أن: "يقصد بالمنازعات الطبية، في مفهوم هذا القانون، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيما المرض، والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض، والتشخيص، والعلاج وكذا الوصفات الطبية الأخرى."

يمكن ان يستشف من هذا التعريف الجديد، أن المشرع توقف عند حد الحالة الصحية للمريض في إطار التأمينات الاجتماعية دون الحالة الصحية للمصاب في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

كما أننا نعتقد أن ما جاء به المشرع ليس مشوبا بعيب مادام يفهم من ذلك انه يقصد بالوصفات الطبية الأخرى، كل المحررات الطبية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل والأمراض المهنية، التي تكون بطبيعة الحال محل رفض طبي من الطبيب الاستشاري.

2 تعريف المنازعات الطبية فقها:

لاشك أن التعريف التشريعي للمنازعات الطبية لم يكن واضحا ودقيقا، مما جعله عرضة للنقد من طرف بعض الكتاب والشرح، الأمر الذي يدعونا إلى اقتفاء أثر بعضهم لمعرفة وجهة نظرهم حول مفهوم المنازعات الطبية.

- التعريف الفقهي:

عرف الأستاذ بن صاري ياسين ، النزاع الطبي بأنه " ذلك النزاع الذي يثور بمجرد قيام خلاف موضوعه الحالة الصحية للمؤمن لهم أو ذوي حقوقهم.¹

¹ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص43.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وذلك بسبب العجز المترتب عن المرض، حادث العمل، أو مرض مهني، واعتراض المؤمن لهم عن رأي الطبيب المستشار لهيئات الضمان الاجتماعي.¹

نلاحظ على هذا التعريف، أن صاحبه اعتبر المنازعات الطبية هي تلك الخلافات التي تثور بين المؤمنين الاجتماعيين أو ذوي حقوقهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي، بسبب الحالة الصحية الناجمة عن العجز المترتب عن المرض أو حادث العمل أو مرض مهني. وهذا ما أكدته صراحة لما أضاف قائلاً: ومن خلال هذا التعريف يمكن القول بأن المنازعة الطبية هي مجال يشمل كل الاعتراضات المتعلقة بمسائل العجز.²

- المميزات الذاتية للمنازعات الطبية

بالرجوع إلى التعريف القانوني والفقهي للمنازعات الطبية، يتضح أنها تتعلق بالحالة الصحية للمريض أو المصاب وعدم مقدرتهما عن العمل، في طار التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية. ومن ثمة، فإنها تتصف بمميزات ذاتية لا تشاركها فيها المنازعات العامة ولا المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي. وتتمثل أهم هذه المميزات فيما يلي:

أولاً : أنها منازعات ذات طابع طبي محض:

ويعني ذلك أنها تقوم على الاختلاف الحاصل بين رأي الطبيب المعالج للمؤمن الاجتماعي أو ذوي حقوقه وبين رأي الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، في مسألة طبية محضة، تتعلق إما بالحالة الصحية للمريض أو المصاب، أو بحالة عجزهما عن العمل، بسبب المرض العادي أو المرض طويل الأمد أو المرض الزمن أو الولادة أو العجز أو الوفاة أو حادث العمل أو المرض المهني.³

ومن ثمة، يمكن القول أن منشأ المنازعات الطبية هو قرار الرفض الطبي الصادر عن المراقبة الطبية دون غيرها من المصالح الأخرى لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية.

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ذكره، ص 43.

² بن صاري ياسين، نفس المرجع، ص 43.

³ المادتين 26 و 42 من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وإذا كان قرار الرفض الطبي يتسم بالطابع الطبي المحض كما قدمنا فإنه بالتالي لا يتصف بالطابع الإداري المعهود في القانون الإداري، ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة، ولا يكتسب حجية الشيء المقضي فيه.

ثانيا : أنها منازعات مرتبطة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية:

إذا كانت المنازعات العامة للضمان الاجتماعي يمكن ان تثور بمناسبة تطبيق او تفسير تشريعات وتنظيمات الضمان الاجتماعي في جميع فروعها من تأمينات اجتماعية، او حوادث عمل، أو أمراض مهنية، أو منح عائلية، أو تقاعد، أو تأمين عن البطالة... الخ. وإذا كانت المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي يمكن أن تقوم على اثر او بمناسبة ممارسات طبية من أهل الجهاز الطبي، تنجم عنها أخطاء مهنية او المنازعات الطبية لا يمكن تصورها خارج الحالة الصحية او عدم المقدرة عن العمل للمعني للأمر، في مجال التأمينات الاجتماعية (المرض، الولادة، العجز، الوفاء)، او حوادث العمل والأمراض المهنية.

ثالثا : أنها منازعات تختص بتسويتها آليات معينة :

بما أن المنازعات الطبية هي مسألة محضة تخص الحالة الصحية للمريض أو المصاب او حالة عجزهما عن العمل، نتيجة خطر من أخطار التأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل والأمراض المهنية، فالأحرى أن تسوى وفق إجراءات واليات مناسبة لخصوصيتها، تكون مغايرة تماما عن ذلك المتبعة في تسوية المنازعات العامة والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

ولذا، فإن المشرع قرر الفصل فيها على يد أهل الخبرة وذوي الاختصاص، إما بطلب إجراء الخبرة الطبية، بالنسبة للحالة الصحية للمريض أو المصاب، نتيجة خطر من الأخطار السالفة الذكر، أو بالطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة إذا اعتراها عجز ناجم عن هذه الأخطار أيضا.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

الفرع الثاني: الأجهزة المكلفة بتسوية المنازعات الطبية

نظرا لما تتصف به المنازعات الطبية من مميزات لا تتوفر في غيرها من المنازعات الأخرى، سعى المشرع الجزائري إلى تسويتها بالوسائل والأساليب التي تكفل لها السرعة والمرونة بأقل التكاليف وأبسط الإجراءات، قبل اللجوء إلى القضاء المختص، ولعل هذا ما نصت عليه المادة 18 من القانون الجديد رقم: 08-08، قائلة: تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، حسب الحالة، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقا لأحكام هذا القانون.

من خلال أحكام هذه المادة، يتبين لنا أن الأجهزة المكلفة بتسوية المنازعات الطبية تنحصر في جهازين لا ثالث لهما: الخبرة الطبية، إذا تعلق النزاع بالحالة الصحية للمريض أو المصاب، أو لجنة العجز الولائية المؤهلة إذا تعلق النزاع بعدم مقدرتهما عن العمل.¹

أولا : الخبرة الطبية:

لم يعرف المشرع، في قانون الضمان الاجتماعي، الخبرة الطبية، غير انه عرج عليها في المادة 95 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276، المؤرخ في 6 جويلية 1992، المتضمن لمدونة أخلاقيات الطب، التي نصت على ما يلي: تعد الخبرة الطبية عملا يقدم من خلاله الطبيب أو جراح الأسنان الذي يعينه قاض أو سلطة أو هيئة أخرى، مساعدته التقنية لتقدير حالة شخص ما الجسدية أو العقلية، ثم القيام عموما بتقييم التبعات التي تترتب عليها آثار جنائية أو مدنية.²

وبهذا المعنى فإن أساس الخبرة الطبية، في مجال الضمان الاجتماعي، هو قيام خلاف بين الموظف أو ذوي حقوقه، باعتبارهم مؤمنين اجتماعيين، وبين الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، لعدم تسليمهم بالقرار الطبي الصادر عنه، بسبب حالتهم الصحية نتيجة خطر من أخطار التأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل والأمراض المهنية، الأمر الذي يقتضي حل هذا الخلاف عن طريق إجراء خبرة طبية. ولعل هذا ما ذهب إليه أحدهم بقوله³:

¹ Durand (P) , La politique contemporaine de sécurité sociale , dalloz , 1953 , p379.

² المادة 95 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المؤرخ في 6 جويلية 1992، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52 لسنة 1992.

³ ابن لعي يحي، الخبرة في الطب الشرعي، جامعة الحاج لخضر باتنة، بدون دار نشر، المؤرخ في 29 جويلية 2009، ص18.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

هناك الحالات التي قد ينتدب أو بالأحرى يختار ويعين فيها أي طبيب وبوجه خاص الطبيب الأخصائي للحسم فيما يطرأ من نزاعات وخلافات بين الطبيب المعالج أو مريضه، من جهة، والطبيب المستشار في بعض الهيئات وبالذات منها هيئة الضمان الاجتماعي... .

ويبدو أن هذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم: 08-08، السالف الذكر، لما نصت على أن: "تخضع الخلافات المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه للخبرة الطبية، باستثناء تلك المنصوص عليها في المادة 31 من هذا القانون."

يستخلص من أحكام هذه المادة، أن المشرع أخضع وجوباً الخلافات الطبية التي لها صلة بالحالة الصحية للمعني بالأمر، إلى إجراء الخبرة الطبية، باستثناء حالة العجز، فإنها تخضع للإجراءات المتبعة أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة، كما هو منصوص عليه في المادة 31 من هذا القانون. وما يؤكد أيضاً إلزامية اللجوء إلى إجراء الخبرة الطبية هو ما نصت عليه الفقرة الثانية من نفس المادة 19، قائلة: تلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية.¹

- مدى فعالية الخبرة الطبية في تسوية المنازعات الطبية:

لتقدير مدى فعالية الخبرة الطبية في تسوية المنازعات الطبية، فإن ذلك يجزنا حتماً إلى التعرض إلى آراء بعض الفقهاء والشرح من الغرب والعرب، الذين اختلفوا في تقييمهم لدور وفعالية هذه الخبرة اختلافاً يسيراً، كما سنوضحه فيما يلي:

يقول الأستاذ جون بيير شوشار بشأن الخبرة الطبية ما يلي: هذه الخبرة الطبية التي تخص الخلافات المتعلقة بحالة المريض أو المصاب، والتي تنتمي إلى التحكيم الطبي، تمنع اللجوء إلى الإجراءات القضائية، ما عدا ما يتعلق بالنزاع حول نتائج الخبرة.²

وبالمقابل، يقول الدكتور سعيد سعد عبد السلام ان: اعتبار المشرع لقرار الخبرة الطبية قراراً نهائياً غير قابل للطعن، ومن ثمة، فإن حرمان المصاب من اللجوء إلى القضاء للطعن على قرار لجنة التحكيم يعد مسلكاً³

¹ القانون رقم 83-15، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

² Chauchard (j.p),Op, cit ,p 207.

³ سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، طبقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، الجزائر، دار هومة، 2009،

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

منتقدا من جانب المشرع أيا كان الباعث المشروع الذي تبرره الطبيعة الفنية لقرار هذه اللجنة.¹ أما من وجهة نظرنا، وإن كنا نؤيد ما بررت به الحكومة، غداة عرضها لمشروع قانون منازعات الضمان الاجتماعي رقم: 83-15، الملغي، التي جاءت فيه: هذه الصلاحية تهدف الى حماية حقوق المؤمنين وتصحيح الأخطاء، باعتبارها أسلوبا للتحكيم الطبي في الخلافات ذات الصلة بالحالة الصحية للمريض او المصاب، لما لها من دور فعال وناجح في تسوية المنازعات الطبية، بقرارات قطعية صادرة عن أهل الاختصاص الفني، بواسطة إجراءات تتسم بالبساطة والمرونة وقلّة التكاليف، التي لا تتوفر في الإجراءات القضائية، إلا أننا نرى أن هذه الفعالية تبقى منقوصة اذا لم يراع المشرع الثغرات القانونية التي اشرنا إليها آنفا.

ثانيا : لجنة العجز الوالئية المؤهلة:

ليست كل الخلافات الناجمة عن القرارات الفردية الصادرة عن المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحل بواسطة إجراء الخبرة الطبية كما قدمنا وإنما هناك خلافات طبية أخرى تسوى في إطار لجنة تدعى لجنة العجز الوالئية المؤهلة، طبقا لأحكام القانون الجديد لمنازعات الضمان الاجتماعي² وتتعلق هذه الخلافات أساسا بما يلي:

أ- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل او مرض مهني يترتب عنه منح ريع.³

ب- قبول العجز، وكذا درجة، ومراجعة حالة العجز، في إطار التأمينات الاجتماعية

يتضح مت هذه الأحكام القانونية، إن الطعن في القرارات الطبية أمام لجنة العجز الوالئية المؤهلة لا يتوقف عند حالة العجز الدائم⁴ الكلي أو الجزئي، الناجم عن حادث عمل او مرض مهني، اللذين ينشئان الحق في الريع، وإنما يتعدى إلى حالات قبول العجز، وكذا تحديد صنفه، او مراجعة نسبته، في إطار التأمينات الاجتماعية.

¹ سعيد سعد عبد السلام، المرجع السابق، ص378.

² المادة 18 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 31 من نفس المرجع .

⁴ المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

أولا : تشكيلتها:

تنص المادة 30 من القانون الجديد على أن: تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء.

تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

وقد صدر هذا التنظيم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 09-73، المؤرخ في 7 فيفري 2009، الذي يحدد تشكيلة هذه اللجنة كما يلي:¹

- ممثل عن الوالي، رئيسا

- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب

- طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين.

- ممثل واحد عن العمال الأجراء، تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

- ممثل واحد عن العمال غير الأجراء، تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

وتتولى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء أمانة هذه اللجنة، التي يكون مقرها داخل هذه الوكالة.²

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المؤرخ في 7 فبراير 2009، الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولاية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 10 لسنة 2009.

² المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع نفسه.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا: سير عملها واختصاصاتها :

1- سير عملها:

نصت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم: 09-73، على أن: "تجتمع لجنة العجز الولاية المؤهلة في دورة عادية بمقر الوكالة الولاية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرة واحدة في الشهر باستدعاء من رئيسها."

ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها وتصح اجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، في اجل لا يتعدى خمسة عشر يوما.

وللسير الحسن لعمل هذه اللجنة، يقوم أمينها بتحرير قراراتها في محاضر يوقعها رئيسها، وتدون في سجل خاص بها يرقمه ويؤشر عليه بنفسه.¹ هذا فضلا عن التزام هذا الأخير بإرسال التقرير السنوي عن نشاطات اللجنة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي²، قصد التقييم والمتابعة واتخاذ ما يراه مناسبا.

2- اختصاصاتها:

تتمتع لجنة العجز الولاية المؤهلة، كغيرها من اللجان الاخرى، التابعة للضمان الاجتماعي، بنوعين من الاختصاص، هما:

أ- الاختصاص الإقليمي:

لعل التسمية التي أطلقها المشرع على هذه اللجنة لجنة العجز الولاية تدل على أن لها اختصاصها إقليميا، يتحدد بالمجال الجغرافي لكل ولاية من ولايات الوطن، التي تتواجد فيها وكالة ولاية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وهذا ما نصت عليه المادة 30 من القانون رقم 08-08، على أن: "تنشأ لجنة ولاية مؤهلة..."

¹ المادة 2/5 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع السابق.

² المادة 15، المرجع نفسه.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وأردفت المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-73، "على ان تجتمع لجنة العجز الولائية المؤهلة في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء."

ب- الاختصاص النوعي:

وينحصر أساسا في النظر في الاعتراضات على قرارات الرفض الصادرة عن المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، المتعلقة بحالات العجز، الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يترتب عنها منح ريع¹، أو حالات العجز المنجرة عن المرض أو الإصابة التي يترتب عنها منح معاش العجز² في إطار التأمينات الاجتماعية.

ولما جاءت المادة 31 من القانون رقم: 08-0، غامضة في عمومها، فعلى لجنة العجز أن تتصدى لكل الخلافات المتعلقة بحالات العجز، سواء من حيث النظر إلى سبب وطبيعة المرض أو الإصابة، أو تاريخ الشفاء منهما، وكذا مدى استيفاء المريض أو المصاب لشروط الاستفادة من التعويضات اليومية التي تخول لهما الحق في الدخول في صنف من أصناف العجز، وكذلك مراجعة نسب العجز التي تمكن من التنقل من صنف إلى صنف آخر، طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية، أو سواء بالنظر إلى سبب وطبيعة حادث العمل أو المرض المهني، وتاريخ الشفاء أو الانجبار أو من حيث تقاوم الجروح وانتكاستها، ونسب العجز المترتبة عنها.

وفي مطلق الأحوال، لا يجوز للمراقبة الطبية أن تمتنع عن تقديم الملف الطبي للمعني بالأمر إلى لجنة العجز المؤهلة، بذريعة إفشاء السر المهني.³

ثالثا : إجراءات الطعن أمامها وتبليغ قراراتها:

حتى يتمكن الموظف باعتباره مؤمنا اجتماعيا تسوية خلافه الطبي المتعلق بحالة عجزه، مع المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، قبل لجوئه إلى القضاء المختص، يجب عليه إتباع إجراءات قانونية معينة، إزاء لجنة العجز الولائية المؤهلة، ثم ينتظر تبليغه بقرارها الذي قد

¹ المواد من 38 و ما يليها من القانون رقم 83-13، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

² المادة 31 و ما يليها من القانون رقم 83-11، المعدل و المتمم، المرجع السابق ذكره.

³ DOUBLET (J) , op , cit , p431.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

يكون مؤيدا لقرار الرفض الصادر عن الطبيب الاستشاري أو مؤيدا لقرار الرفض الصادر عن الطبيب الاستشاري أو مؤيدا لرأي الطبيب المعالج.

1- إجراءات الطعن أمامها:

حددت المادة 33 من القانون الجديد رقم: 08-08، مجموعة من الإجراءات الخاصة بالطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة، تتمثل في الآتي:

أ- ضرورة إخطار هذه اللجنة، من قبل المعني بالأمر، بطلب مكتوب يستعرض فيه الوقائع المرتبطة بمرضه أو إصابته، والعلاجات المقدمة له، والمدة التي استغرقها، وكذلك الأسباب التي أدت به إلى الاعتراض على قرار الرفض الطبي، والأساليب القانونية إن أمكنه ذلك.

ب- ضرورة إرفاق هذا الطلب بتقرير الطبيب المعالج، الذي يشرح فيه حالته الصحية، من حيث طبيعة وأصل المرض أو الإصابة، ونسبة العجز، وتاريخ التعافي أو تاريخ الانجبار... إلى غير ذلك من المواصفات الطبية ذات الصلة بحالة العجز.

ج- ضرورة توجيه هذا الطلب المشفوع بالتقرير الطبي، إلى رئيس لجنة العجز الولائية المؤهلة، الكائن مقرها لدى الوكالة الولائية لهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء التي ينتمي إليها، برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو إيداعه لدى أمانة هذه اللجنة مقابل وصل إيداع، وذلك في أجل ثلاثين يوما الموالية لتاريخ استلام تبليغ قرار المراقبة الطبية المعترض عليه، وبالتالي فإن الطعن خارج هذه المهلة بعد التبليغ الصحيح يجعل القرار الطبي نهائيا.¹

2- إجراءات تبليغ قراراتها:

بعد إخطار لجنة العجز بعريضة الطعن ضد القرار الطبي، يجب عليها أن تبت فيه في أجل شهرين اعتبارا من تاريخ استلامها للعريضة²، ولكن في الواقع، قد يحدث أن لا تنتظر اللجنة في النزاع المعروض أمامها، لأي سبب كان، حتى تنقضي المهلة المحددة أعلاه.

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ذكره، ص71.

² المادة 4/31، من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وسواء نظرت في النزاع أو لم تنتظر فيه، فإن قرارها الصريح أو الضمني لا يكتسي صفة القرار القضائي، ولا يجوز حجية الشيء المقضي فيه، كما لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري المعهود في القانون الإداري، وإنما يبقى مجرد قرار إداري من نوع خاص، نظرا للتركيبية العضوية للجنة العجز التي تصدره.¹

وفي هذا المجال، ومن خلال الأحكام القانونية، السالفة الذكر، يمكننا التأكد أن قرارات لجنة العجز المبلغة للمعنيين بالأمر، لا ينتج آثارها القانونية إلا إذا تضمنت طرق الطعن وآجاله، فضلا عن تضمينها أسماء الأعضاء الحاضرين، وصفتهم، ليتسنى للمحكمة المختصة مراقبة مدى قانونية تشكيلة اللجنة.²

رابعاً : مدى فعالية قراراتها في تسوية المنازعات الطبية:

لاشك أن المشرع الاجتماعي الذي قرر إنشاء لجنة العجز على مستوى كل وكالة ولاتية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، للتظلم أمامها قبل التداعي أمام القضاء المختص، إنما يهدف من وراء ذلك إلى الوصول نحو تسوية إدارية وودية للنزاع الطبي القائم بين الموظف كمؤمن اجتماعي وبين هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بشأن حالة عجزه.

ولا مناص أن ذا الطريق أيسر على المعنى بالأمر للمطالبة بحقه، بمقتضى إجراءات بسيطة ومرنة ودون تكاليف باهضة³، لا تكون في متناول يده إذا ما سلك طريق القضاء. ثم ان القاضي الذي يلجا إليه، كمرحلة أخيرة، لا يجد أية صعوبة في النظر في طعنه الذي عرف دراسة مسبقة من كافة النواحي الطبية والإدارية، الأمر الذي يسمح له بالبت فيه دون عناء وفي اقصر الأجال.

كما نصت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، علي أن : " تجتمع لجنة العجز الولائية المؤهلة في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرة واحدة في الشهر باستدعاء رئيسها.

¹ المادة 34 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القسم الثالث، رقم 191227، الصادر في 14 مارس 2000 (ذكره الأستاذ بن صاري ياسين، المرجع السابق ذكره، ص 67).

³ المادة 37 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

المطلب الثالث : مجال المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وكيفية تسويتها :

اثبت في الواقع أن بعض الممارسات الطبية لا تتم على النحو الذي يشترطه التشريع أو التنظيم المعمول لهما، مما قد يؤدي إلى إلحاق أضرار معتبرة في خزينة هذه الهيئات، خارج نفقاتها العادية، الأمر الذي ينجم عنه نشوء منازعات بين هذه الهيئات المتضررة وبين الممارسين المتسببين في أضرارها، يصطلح على تسميتها في تشريع الضمان الاجتماعي بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، التي سنقوم بدراستها من حيث ماهيتها وخصائصها المميزة ثم من حيث آليات تسويتها والجزاء المترتبة عنها وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول : مفهوم المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وخصائصها

حاول المشرع في القانون الجديد رقم: 08-08، أن يعرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تعريفاً أكثر وضوحاً من سابقه، حيث نص في المادة 38 منه على أن: يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعية ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة. يتضح من هذا التعريف أنه أكثر دقة ووضوحاً، يبين المقصود من المنازعات التقنية، وكيفية نشوئها، وسبب حدوثها، ومكان وقوعها، بالرغم من أنه لم يبرز طبيعة ونوعية الممارسات الطبية التي تدخل في دائرة التجاوزات التي تتقل كاهل هيئات الضمان الاجتماعي المعنية بنفقات إضافية غير متوقعة، والتي تترتب عنها المنازعات التقنية، محل الدراسة.

ونظراً لغموض مفهوم التجاوزات التي أشارت إليها المادة 40 من ذات القانون، والتي تشكل موضوع النزاع الذي يعرض على اللجنة التقنية، فإنه يمكننا أن نستعين بأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-171، السالف الذكر، التي تشير إلى بعض التجاوزات والأخطاء المهنية التي يقترفها الممارس الطبي: كالتعسف، والغش، والتصريحات الكاذبة والمزورة، التي تعاينها المراقبة الطبية، وتخطر بها اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، عند الاقتضاء.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

- تعريف المنازعات التقنية فقها:

- في الفقه الفرنسي:

عرف الأستاذ جون بيير شوشار النزاع التقني بأنه: "النزاع الذي يعاقب السلوك المهني للأطباء والمهن الأخرى شبه الطبية مثل: جراحي الأسنان، الصيادلة، القابلات، المساعدين الطبيين، بسبب الأخطاء، التعسف، الغش، وكل الأفعال المتعلقة بممارسة المهنة في مجال التأمين على المرض. وفي الواقع فإن الأمر يتعلق بالتجاوزات في الأتعاب وشهادات المجاملة والأعمال الطبية الصورية، أو الإفراط في الوصفات الطبية."¹

- في الفقه الجزائري:

عرف الأستاذ بن صاري ياسين، المنازعات التقنية بأنها: "تلك الخلافات التي تثور بشأن الغش، الأخطاء، والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء، جراحي الأسنان، الصيادلة، في إطار وبمناسبة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين الاجتماعيين."²

بينما عرفها فيلالي بأنها: "تلك المنازعات التي تثور ما بين الصناديق والأطباء بمختلف تخصصاتهم، حول بعض الوصفات الطبية المقدمة للمؤمنين. وكثيرا ما يرتبط هذا النزاع بحالات الغش أو التعسف الصادر عن الأطباء والذي ينتج عنه ضرر مالي للصندوق يصعب على هذا الأخير استرجاعه."³

- التعريف الإجرائي للمنازعات التقنية:

استنادا إلى التعريف التشريعي الجزائري والتعاريف الفقهية التي قبلت بشأن المنازعات التقنية، فإنه لا يسعنا إلا أن نساهم بتعريفنا الإجرائي للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، فنقول: هي الخلافات التي تقع بين هيئات الضمان الاجتماعي المعنية وأصحاب المهن التابعة لجهاز الصحة، بمناسبة تقديم العلاجات أو الخدمات أو الأعمال الطبية الأخرى، للمؤمنين

CHAUCHARD (j-p) , Op , Cit , p210.

1

² بن صاري ياسين، المرجع السابق ذكره، ص94.

³ عجة الجبالي، المرجع السابق ذكره، ص148

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

الاجتماعيين، في الإقامات الاستشفائية أو العيادات الطبية، أو محطات العلاج بالمياه المعدنية، والتي تنجم عنها أخطاء وتجاوزات تترتب عليها نفقات غير عادية لهذه الهيئات.

ولا ريب أن مثل هذه التصرفات التي سماها المشرع بالتجاوزات تلحق أضرارا مالية إضافية غير عادية لهيئات الضمان الاجتماعي المعنية، الأمر الذي خول لها المشرع ملاحقة مقترفيها أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، دون الإخلال بالأحكام المدنية والجزائية والتأديبية.

- خصائص المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

إن استقراء الأحكام القانونية الواردة في المواد من 38 إلى 43 من القانون الجديد رقم: -08/08، المتعلقة بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، يفرز لنا بعض الخصائص المميزة لهذه المنازعات التقنية عن غيرها من المنازعات الأخرى.

أولا : إنها منازعات تقنية ذات طابع طبي :

ويقصد بها الخلافات التي تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي المعنية وبين مقدمي العلاجات والخدمات الطبية المرتبطة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالدة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين، سواء أكان ذلك داخل المستشفيات أو العيادات العمومية أو الخاصة، المدنية منها أو العسكرية، المتخصصة أو متعددة الاختصاصات، أو في مراكز العلاج بالمياه المعدنية أو بمياه البحر، أو في مراكز صناعة الأعضاء البديلة...الخ.

وبهذا الوصف تتميز المنازعات التقنية عن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي التي تنشأ بين المؤمن الاجتماعي وهيئة الضمان الاجتماعي بمناسبة تطبيق أو تفسير تشريع أو تنظيم الضمان الاجتماعي، كما تتميز عن المنازعات الطبية التي تثور بين المؤمن الاجتماعي والمراقبة الطبية، بسبب حالته الصحية أو عدم مقدرته عن العمل، سواء في نطاق التأمينات الاجتماعية أو في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

ويعني ذلك أن المؤمن الاجتماعي يعد طرفا أصليا في المنازعات العامة والمنازعات الطبية، بينما لا يعد كذلك بالنسبة للمنازعات التقنية.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا : أنها منازعات تختص بها لجنة تقنية وطنية :

ان الخاصية الثانية التي تتميز بها المنازعات التقنية عن المنازعات العامة والمنازعات الطبية للضمان الاجتماعي، تكمن في الجهة المختصة بالبت في كل منها، حيث ترفع المنازعة العامة إلى لجنة الطعن المسبق المؤهلة، بواسطة طعن إداري، بينما ترفع المنازعة الطبية إلى المراقبة الطبية لطلب إجراء الخبرة الطبية، أو لجنة العجز الولائية المؤهلة، حسب طبيعة كل نزاع، وذلك بمقتضى الإجراءات القانونية السالفة الذكر.

أما المنازعات التقنية، فترفع من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية ضد الممارس الطبي، أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، الكائن مقرها إلى المستوى المركزي، وبالضبط لدى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وجب تقرير مفصل مرفوق بالوثائق الثبوتية لذلك.

ومن جهة أخرى، فإن الاختصاص الإقليمي لهذه المنازعات يختلف من صنف إلى آخر، حيث يكون محليا أي ولائيا بالنسبة للطعن المسبق في المنازعات العامة، كدرجة أولى، ثم وطنيا في الدرجة الثانية، كما يكون محليا أيضا بالنسبة للخبرة الطبية وحالات العجز، بينما يكون الاختصاص وطنيا بالنسبة للمنازعات التقنية.

ثالثا : إنها منازعات غير قابلة للطعن القضائي :

إن الخاصية الثالثة التي تتسم بها المنازعات التقنية، إنها غير قابلة للطعن القضائي، وهذا ما يستشف من أحكام المادة 40 في القانون الجديد رقم: 08-08، التي تقضي بأن: "تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي تترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي".

وترتبا على ذلك، فإن أية دعوى تقيمها هيئة الضمان الاجتماعي المعنية مباشرة أمام القضاء، بشأن هذه التجاوزات تضرب بعدم القبول شكلا، لأنها تكون قد خرقت إجراءا جوهريا في القانون يتمثل في تجاوزها للتظلم الإداري أمام اللجنة التقنية المختصة. وهذا يجزنا إلى القول بأن فض النزاع التقني أولا وأخيرا، يفيد بأن قرارات اللجنة التقنية تصبح ملزمة لطرفي النزاع، وبالتالي لا يمكن لأحدهما الطعن في نتائجها أمام القاضي المختص.

الفرع الثاني: آلية تسوية المنازعات التقنية والجزاء المترتبة عنها

سبق أن قلنا أن المشرع يسعى دائما لفض منازعات الضمان الاجتماعي عن طريق تسويتها بالوسائل الودية والطرق الداخلية، قبل اللجوء إلى القضاء المختص، والحكمة التي يتوخاها من وراء ذلك هي التخفيف على أطراف النزاع كل ما من شأنه أن يثقل كاهلهم بإجراءات قضائية طويلة ومعقدة وما يترتب عنها من نفقات باهضة.

وعلى هذا الأساس، فإن المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، كغيرها من المنازعات العامة والطبية، أخضعها المشرع وجوبا إلى التسوية الإدارية، بواسطة آلية خاصة بها، سماها اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي التي تترتب عليها آثار قانونية هامة.

- اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي :

لمعرفة ماهية اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، كآلية إدارية لتسوية المنازعات التقنية في مجال الضمان الاجتماعي، يجدر بنا أن نتطرق إلى تشكيلتها، ثم نحدد سير عملها واختصاصاتها، ثم نبرز إجراءات إخطارها وتبليغ قراراتها.

أولا: تشكيلتها

تنص المادة 39 من القانون رقم: 08-08، على أن: "تتشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي، لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتشكل بالتساوي من:

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة.
- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء من مجلس أخلاقيات الطب.
- يحدد عدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

وقد صدر هذا التنظيم فعلا، وحدد تشكيلتها على النحو التالي:¹

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المؤرخ في 7 فبراير 2009، الذي يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 10 لسنة 2009.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

- طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة.

- طبيبان يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي، يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

- طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب، يعينهما رئيس هذا المجلس.

وكل هؤلاء الأعضاء يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها. وفي حالة انقطاع عضوية احدهم، لأي سبب كان، يتم استخلافه، حسب الأشكال نفسها، للمدة المتبقية من العهدة.¹ وتعمل هذه اللجنة تحت رئاسة أحد أعضائها الذي يتم تعيينه من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي. وتتولى أمانة هذه اللجنة مصالح الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي التي تضع تحت تصرفها الوسائل الضرورية لسير أعمالها.²

ثانيا: سير عملها واختصاصاتها

حتى تتمكن اللجنة التقنية البت في النزاع القائم أمامها يجب أن تراعي الإجراءات المقررة قانونا لسير عملها دون أن تتجاوز اختصاصاتها المحددة لها. وفيما يلي نتولى شرح كفاءات سير عملها واختصاصاتها على النحو التالي:

- سير عملها:

من أجل أن تمارس اللجنة التقنية الاختصاصات والسلطات المنوطة بها، يجب أن تحترم مجموعة من الإجراءات الخاصة بالسير الحسن لأعمالها، والمتمثلة فيما يلي:

1- أن تجتمع اللجنة التقنية على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، في دورات عادية، مرة كل شهر، بناء على استدعاء من رئيسها، كما يمكنها عقد اجتماعات غير عادية كلما استلزم الأمر ذلك، وهذا بطلب من رئيسها أو من ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.³

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع السابق.

² المادتين 3 و 12 من نفس المرجع.

³ المواد من 6 الي 8 من المرسوم التنفيذي رقم 09 72، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

- 2- في حالة عدم اكتمال النصاب، تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام.
- 3- تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.¹
- 4- تحرر اللجنة قراراتها في محاضر يوقعها الرئيس، وتدون في سجل خاص بها يرقمه ويؤشر عليه بنفسه، كما يتعين عليه إرسال تقرير سنوي عن نشاطات اللجنة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، من أجل المتابعة والتقييم واتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن.²
- 5- يجب أن تضع الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي تحت تصرف هذه اللجنة كل الوسائل الضرورية لسير أشغالها.
- 6- يلتزم أعضاء هذه اللجنة بالسر المهني، تحت طائلة قانون العقوبات.
- 7- يتقاضى أعضاء هذه اللجنة تعويضاً عن حضور الجلسات يحدد مبلغه بألفي دج عن كل جلسة، بينما يتقاضى الأطباء الخبراء الذين تستعين بهم اللجنة أتعاباً تحدد بألف وخمسمائة عن كل خبرة.³

- اختصاصاتها:

تتمتع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالاختصاص الإقليمي والاختصاص النوعي مثلها مثل لجان الطعن المسبق ولجان العجز الولائية، إلا أن الاختلاف بينها وبين هذه اللجان دقيق جداً، يمكن توضيحه من خلال دراستنا لهذين النوعين من الاختصاص، كما يلي:

أ- الاختصاص الإقليمي:

حدد المشرع الاختصاص الإقليمي للجنة التقنية ذات الطابع الطبي على امتداد أرجاء الوطن، لأنها هيئة مركزية يقع مقرها لدى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وتتنظر في كل

¹ المواد من 6 الي 8 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع السابق ذكره.

² المادة 2/8 و المادة 19 من نفس المرجع.

³ المواد من 8 الي المادة 17 المرجع نفسه.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي الناشئة على المستوى اللامركزي (الوكالات الولائية أو الجهوية).

ب- الاختصاص النوعي:

يتضح من أحكام المادة 40 من القانون رقم: 08-08، التي تنص على أن: "... تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي البت ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، إن لهذه اللجنة اختصاص نوعي يتمثل في توليها النظر في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، المتعلقة بالتجاوزات التي تترتب عليها أضرار مالية غير متوقعة لهيئات الضمان الاجتماعي المعنية."

ثالثاً : إجراءات إخطارية وتبليغ قراراتها :

خصص المشرع للجنة التقنية ذات الطابع الطبي، كغيرها من اللجان الأخرى، للضمان الاجتماعي، مجموعة من الإجراءات المتعلقة بإخطارها وأخرى لتبليغ قراراتها إلى المعنيين بالأمر. وفيما يلي، نتولى تبيان هذه الإجراءات حسب الترتيب التالي:

- إجراءات الإخطار:

تنص المادة من القانون رقم: 08-08، على أن: "تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، خلال الستة أشهر، الموالية لاكتشاف التجاوزات.... ويفهم من هذا النص، إن إخطار هذه اللجنة لا يتم إلا عند اكتشاف هذه التجاوزات من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة."

أ- الطريقة المباشرة:

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية أن تكتشف التجاوزات التي يقترفها الممارسون الطبيون مباشرة، إما بواسطة المراقبة الطبية التي يباشرها الأطباء الاستشاريون أو بواسطة المراقبة الإدارية التي يقوم بها أعوان مصالح التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، أو أعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماعي...¹

¹ المادة 81 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ب- الطريقة غير المباشرة:

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية أن تكتشف هذه التجاوزات والأخطاء المهنية بطريقة غير مباشرة، أي من أطراف خارجين عنها، مثل المؤمنين الاجتماعيين وذوي حقوقهم، أو مفتشي العمل، أو أي عون آخر مؤهل طبقاً للتشريع والتنظيم العمول¹ بهما ومن أمثلة ذلك، ما ورد إلى هيئات الضمان الاجتماعي المعنية من شكاوى المؤمنين الاجتماعيين، والهيئات والمؤسسات المستخدمة، وغيرهم من المعنيين بالأمر، تدل دلالة قاطعة على التجاوزات والأخطاء المهنية المقترفة من طرف الممارسين في الصحة.

ومهما يكن الاكتشاف أو المعاينة لهذه التجاوزات والأخطاء المهنية، بالطريقة المباشرة أو غير المباشرة، فإنها ترفع وجوباً إلى المديرية العامة لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية من طرف وكالاتها الولائية، ضمن تقرير مفصل يرفق بكل التحقيقات والمعاينات والأدلة الثبوتية للوقائع وكشوف تسديد الأدعاء المترتبة عن هذه التجاوزات، إن كان لها محل في ذلك.

بمجرد استلامها لهذا التقرير وتأكيدها من هذه التجاوزات، تقوم المديرية العامة لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، بداية، بإعلام الممارس الطبي، وكذا المؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية: الهيئة المستخدمة، والمديرية الولائية للصحة، والوزارة المكلفة بالصحة وإصلاح المستشفيات بهذه التجاوزات التي تمت معابنتها، ثم تخطر، عند الاقتضاء، اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي²، وفقاً للإجراءات القانونية التالية:

- 1- يقوم المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية بإخطار اللجنة التقنية بتقرير مفصل يبين فيه طبيعة التجاوزات، ومبالغ النفقات المترتبة عنها، مشفوعاً بالوثائق المثبتة لذلك.³
- 2- يجب أن يتم الإخطار في مهلة ستة أشهر الموالية لاكتشاف هذه التجاوزات وإلا فإن الطعن الإداري يضرب بعدم القبول شكلاً بعد مضي هذه المدة.⁴

¹ المادة 81 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المؤرخ في 2005/05/07، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعياً، ج ر رقم 33 لسنة 2005.

³ المادة 2/42 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادة 1/41 من نفس المرجع.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

3- يسقط بالتقادم، حق هيئة الضمان الاجتماعي في الطعن الإداري أمام اللجنة التقنية إذا لم تبادر بإخطارها في أجل سنتين، ابتداء من تاريخ تسديد مصاريف الأداءات، محل الخلاف.¹

- إجراءات التبليغ:

إذا تم الطعن الإداري أمام اللجنة التقنية، وفقا للإجراءات القانونية المذكورة آنفا، فيما أن تبت فيه، بصفة ابتدائية ونهائية² في مهلة ثلاثة أشهر، اعتبارا من تاريخ إخطارها³، وإما أن تمتنع عن الفصل فيه لسبب من الأسباب.

وإذا ما كان قرار اللجنة صريحا، يجب أن يتصف بمصادقية القرارات الإدارية، من حيث التعليل والتأسيس والتوقيع من طرف رئيس اللجنة، حتى يتسنى تبليغه، بمعرفة أمانتها، إلى المعنيين بالأمر، بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، في أجل خمسة عشر يوما، انطلاقا من تاريخ صدوره عن اللجنة.⁴

وهؤلاء الأطراف الواجب تبليغهم، هم:

أ- الوزير المكلف بالصحة، وهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، والمجلس الوطني لأدبيات الطب، بوصفهم السلطات الإدارية الممثلة في اللجنة التقنية، وذلك حتى تتمكن كل جهة من اتخاذ ما تراه مناسبا بشأن نتائج هذا القرار.⁵

ب- مقدم العلاج أو الخدمات، المرتبطة بعلاج المعني بالأمر، المتسبب في التجاوزات، محل النزاع، ليطلع على فحوى القرار المتخذ بشأنه ويسلك السبيل الذي يراه مواتيا فيما قضي في أمره.⁶

¹ المادة 1/42 من القانون رقم 08-08 ، المرجع السابق ذكره.

² المادة 40 من نفس المرجع

³ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادة 1/9 من نفس المرجع .

⁵ المادة 1/9 المرجع نفسه.

⁶ المادة 2/9 نفس المرجع

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

- الجزاءات المترتبة على المنازعات التقنية:

إذا أشارت المادة 40 من القانون رقم: 08-08، إلى التجاوزات فقط دون غيرها من التصرفات أو الأخطاء المهنية الأخرى التي تلحق أضراراً بهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، فإن المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-171، نصت على بعض الممارسات والأخطاء المهنية التي لها صلة بهذه التجاوزات، والتي يمكن لهذه الهيئة أن ترفعها إلى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، حيث جاءت فيها بما يلي: "في حالة معاينة تصف أو تجاوزات أو غش أو تصريحات مزورة، تعلم صناديق الضمان الاجتماعي مقدمي العلاج والمؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية مسبقاً بالتعسف أو التجاوزات أو الغش أو التصريحات المزورة التي عاينتها المراقبة الطبية، وتخطر عند الاقتضاء، اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي".¹ ولاشك أن هذه التصرفات والأخطاء والتجاوزات ليست سوى بعضاً من الخروقات للقواعد القانونية لمدونة أخلاقيات الطب، التي تترك مخالفيها عرضة للجزاءات التي تتخذها اللجنة التقنية، فضلاً عن الجزاءات التأديبية أو القضائية عند اللزوم.

وقبل التطرق لمختلف هذه الجزاءات، ومن أجل تعميم الفائدة، ارتأينا أن نذكر بعض الأمثلة عن هذه الخروقات التي نهت عنها المدونة ذاتها:

- 1- قيام الممارس الطبي بالعمل الذي من شأنه أن يوفر للمريض امتيازاً غير مبرر (المادة 24 من مدونة أخلاقيات الطب).
- 2- قبول الممارس الطبي لأي نوع من أنواع العمولة أو الامتياز مقابل أي عمل طبي (المادة 24 من المدونة).
- 3- لجوء الممارس الطبي إلى التحايل أو الإفراط في تحديد السعر أو إشارة غير صحيحة للأتعاب أو الأعمال المنجزة (المادة 57 من المدونة).
- 4- بيع الصيدلي للأدوية والتجهيزات الصيدلانية بالأسعار غير القانونية (المادة 132 من المدونة).²

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق ذكره.

² XAVIER (P) , Les grands arrêts du droit de la sécurité sociale , éd. , Dalloz , paris , 1998, p 367.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

وفي هذا السياق، وتعميماً للفائدة أيضاً، وددنا أن نقدم بعض الأمثلة من المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي التي تصدى لها القضاء الفرنسي، وصنفها إلى ثلاثة أصناف هي:

أ- المنازعات المتعلقة بعدم مراعاة الواجبات المفروضة على الممارس الطبي في مزاولته مهنته، مثل:

- 1- التقصير في واجب التبصر في تحرير الوصفة الطبية بأدوية ذات الآثار الجانبية الخطيرة.¹
- 2- اللجوء إلى تقنية مرفوضة من طرف أكاديمية الطب.²
- 3- وضع طاقم الأسنان في ظروف لا تلائم العلاجات المقررة طبقاً لمعطيات العلم.³
- 4- مخالفة الطريقة الأكثر اقتصاداً في الوصفات الطبية.⁴

ب- المنازعات المتعلقة بالأخطاء والتقصير والتعسف في التعريفات، مثل:

- 1- الجهل بتعريفات الأتعاب.
- 2- الجهل بقواعد ترقيم (cotation) الأعمال الطبية التي تجرى بمقتضى أحكام المدونة العامة للأعمال الطبية.
- 3- عدم التقيد بالأتعاب المقررة وفقاً للاتفاقيات المبرمة.⁵

ج- المنازعات المتعلقة بمخالفة الممارسين الطبيين لالتزاماتهم الإدارية تجاه المؤمنين الاجتماعيين، مثل:

- 1- رفض الطبيب تسليم الشهادات الطبية الضرورية للمؤمن الاجتماعي.
- 2- رفض الطبيب توقيع أوراق العلاج.⁶

C.E.30 janv . 1987, Ouendéno, préc.

1

C.E.6 juin 1986, duplissy R.T.D. SAINT, SEC 1987- 36,chron .1.dubouis.

2

C.E.22 sept. 1993 , confédération nationale des syndicats dentaires et yactine ,
préc

3

C.E. 20 fevrier 1958 , schloegel, req, n° 33.248, non publié.

4

C.E. 31 janvier 1986, c.p.c.ss de la région parisienne , req p 458.

5

C.E. 1^{ER} juil. 1970, chanot, rec C.E. P 458.

6

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

3- امتناع الطبيب عن تقديم بعض عناصر الملف الطبي للمرضى المعالجين داخل عيادة طبية خاصة.¹

يتضح من مجمل هذه الأحكام القضائية وغيرها، أنها شاهدة على مدى كثرة وتنوع الأخطاء والتجاوزات التي تنسب إلى المهنيين في جهاز الصحة، بسبب علاقاتهم مع المؤمنين الاجتماعيين، والتي تبرر تسليط الجزاءات المقررة قانونا.

المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول : التسوية القضائية للمنازعات العامة

الفرع الأول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية

طبقا لأحكام القانون رقم: 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، فإن مختلف الخلافات التي تدخل في نطاق المنازعات يتم الفصل فيها أمام المحاكم الاجتماعية، كذلك هو الحال بالنسبة للقرارات التي تصدرها اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق يمكن الطعن فيها وفق للأجال القانونية المحددة في التشريع المقررة ب: ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، وأجل 60 يوما من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.²

بالرجوع إلى المادة 500 من القانون 08-09 نجد أن القسم الاجتماعي هو المختص بالنظر في المنازعات التي تدخل في مجال الضمان الاجتماعي والتقاعد.³

أما الاختصاص المحلي لم يشير إليه المشرع في القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لكن بالرجوع للقواعد العامة وبالأخص قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده يقر أن الاختصاص الإقليمي يؤول للجنة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها هو موطن المدعي عليه، ويتضح من ذلك أن الدعاوي المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان

1 .C.E. 1ER juil. 1970, chanot, rec C.E. P 458

2 المادة 15 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

3 المادة 500 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية ، عدد 21 سنة 2008.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

الاجتماعي ترفع أمام محكمة موطن المدعي عليه (صندوق الضمان الاجتماعي الكائن في مقر كل ولاية).

الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام

كما سبق الإشارة أن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي يتم الفصل فيها أمام المحكمة الاجتماعية كأصل إلا أن هناك استثناء لبعض المنازعات بحكم طبيعتها، اختصاص الفصل فيها يعود إلى القضاء المدني والإداري وحتى الجزائي وهذا ما سنتولى دراسته كما يلي:

أولاً: اختصاص القضاء المدني للفصل في المنازعات العامة

يختص القضاء المدني بالنظر في بعض الخلافات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، كالدعاوي التي يرفعها المؤمنون اجتماعياً أو ذوي حقوقهم، ضد مرتكب الخطأ سواء كان رب عمل أو الغير قصد الحصول على تعويض تكميلي¹، هذا ما نصت عليه المادة 69 من القانون رقم: 08-08 سالف الذكر.

فالمؤمن لهم اجتماعياً بإمكانهم المطالبة بتعويض تكميلي في حالة عدم كفاية التعويض الذي تم منحه له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، التي قدمت له تعويض عن الحادث الذي أصابه نتيجة خطأ من الغير أو من رب العمل.²

فالمصاب طبقاً للحالات المذكورة في المادة 70-71 بإمكانه المطالبة بتعويض تكميلي جراء الضرر الذي أصابه نتيجة خطأ الغير أو رب العمل، حسب ما نصت عليه المادة 72 من قانون رقم 08-08.³

¹ وعزان جلول، المخاطر المضمونة و آليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعي، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون التأمينات و المسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2017، ص 77.

² المادة 69 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

³ المواد من 70 الي 72 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

كما يؤول الاختصاص للقضاء المدني للفصل في الدعاوي التي يرفعها المؤمن له اجتماعي، أو ذوي حقوقه الحصول على التعويض عن الأضرار الناجمة عن عدم توفير صاحب العمل وسائل الحماية والوقاية في الأمن والصحة في أماكن العمل.

هذا وفقا لما جاء به القانون رقم المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.¹

كما يؤول الاختصاص للقضاء المدني في الدعاوي المتعلقة بإجراءات التحصيل الجبري، في حالة استنفاد طرق التحصيل الجبري يتم رفع دعوى أمام القضاء المدني من أجل تحميل المبالغ المستحقة.²

ثانيا: اختصاص القضاء الجزائي للفصل في المنازعات العامة

يمكن لبعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والتي تدخل في إطار المنازعات العامة أن تسلك سبيل آخر، فتشكلا أفعالا يعتبرها القانون جرم يعاقب عليه جزئيا.

وهذا ما أشارت إليه المادة 41 من القانون 83-19 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، التي أعطت الحماية جزائية لصالح هيئة الضمان الاجتماعي في مواجهة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وذلك في حالة عدم وفاء أصحاب العمل بالتزاماتهم.

كما يمكن معاقبة أرباب العمل في حالة احتجازهم قسط اشتراك العامل حسب ما جاءت به المادة 42 من القانون 83-14.³

بالإضافة إلى العقوبات التي يقرها القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي و الآتي بياناها:

¹ المواد من 01 الي 27 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في جمادي الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

² المادة 66 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

³ المواد 41 و 42 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المادة 22 من القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

- كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على مستحقات للغير أو لفائدته فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين، بالإضافة إلى غرامة مالية تقدر بخمسين ألف دينار جزائري إلى مائة ألف دينار جزائري.¹

- كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وغرامة مالية قدرها ثلاثين ألف دينار جزائري إلى مائة ألف دينار جزائري.

كل شخص حاول التأثير أو أثر بأي وسيلة ممكن على من كان شاهد في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين بالإضافة إلى غرامة مالية تقدر بمائة ألف دينار جزائري إلى ثلاث مائة ألف دينار جزائري، زيادة على هذه العقوبات فإن كل شخص استفاد بصفة غير قانونية من الأداءات الممنوحة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي يلزم بتعويض هذه الأخيرة المبالغة التي تحصل عليها. يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي الحصول على هذه المبالغ عن طريق الاقتطاع من المستحقات.²

ثالثا: اختصاص القضاء الإداري للفصل في المنازعات العامة

تخضع الخلافات بين الإدارات العمومية والجماعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي، إلى اختصاص القضاء الإداري وهذا ما جاء في أحكام القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، في مادة 16 منه التي تنص على:

تختص الجهات القضائية الإدارية في البث في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي".³

من الواضح هنا أن المشرع استند إلى المعيار العضوي، لتحديد الاختصاص القضائي الإداري وذلك على أساس المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.⁴

¹ المادة 82 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² المادة 86 من نفس المرجع .

³ المادة 16 المرجع نفسه.

⁴ عوسات تكليت، طرق التحصيل الجبرية و المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع ادارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، سنة 2009، 2010، ص76.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ومن ثم يستند الاختصاص للمحاكم الإدارية للفصل في المنازعات الإدارية بحكم قابل للاستئناف في مختلف القضايا أي كانت طبيعتها، والتي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية طرفاً فيها، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية باعتبارها هيئة مستخدمة مكلفة قانوناً بتيقيد التزاماتها المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي.

فأي إخلال في الالتزامات الخاصة بتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي كالتصريح بالنشاط ودفع الاشتراكات، يعطي الحق للهيئة للجوء للغرفة الإدارية الجهوية إذا كان المدعي عليها ولاية والى الغرفة الإدارية بالمجلس، إذا كانت البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري هي المدعية عليها.¹

كما يؤول الاختصاص إلى القضاء الإداري في إلغاء القرارات التي تصدرها السلطة الوصية يكون موضوعها تجاوز السلطة فمراقبة مدى شرعية هذه القرارات وإلغائها يعود إلى القاضي الإداري.²

ويرجع الاختصاص أيضاً للقضاء الإداري للفصل في المنازعات، المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، والزامية لطلب تعويض عن الأضرار التي تسببها الهيئات السالفة الذكر لهيئات الضمان الاجتماعي، نتيجة عدم تنفيذ التزاماتها طبقاً لما ورد في نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.³

الفرع الثالث: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المنازعة العامة

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذا أن القسم الاجتماعي يعتبر جزءاً من المنظومة القضائية العامة، فترفع الدعوى وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في المادة 14 و⁴ 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي تقبل الطعن فيها قضائياً بالطرق العادية أو غير العادية.

¹ عوسات تكليت، المرجع السابق ذكره.

² حمور سعاد، حم مراوي ديهية، آليات التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم قانون خاص، جامعة ميرة عبد الرحمان، بجاية، سنة 2018/2017، ص 20.

³ حمور سعاد، حم مراوي ديهية، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادتين 14 و 15 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

أولاً: طرق الطعن العادية

تتمثل طرق الطعن العادية في المعارضة والاستئناف.

1: المعارضة

تعتبر المعارضة طريقاً من طرق الطعن العادية تسمح بمراجعة الحكم الذي صدر في غيابه، فهي تسمح للخصم المتغيب بطلب مراجعته. بالمعارضة في الأحكام الغيابية، فهي أساس توجه ضد الحكم الصادر غيابياً، ما عدا الحالات التي ينص القانون صراحة على عدم جوازها¹ حيث نصت المادة رقم 327: "تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن ما لم يكون هذا الحكم أو القرار مشمولاً بالنفاذ المعجل."

ومن الواضح هذا أن الطرف في المنازعات العامة إذا لجأ إلى القضاء وصدر حكماً غيابياً في حقه فالقانون خول له إمكانية الطعن بالمعارضة من أجل إعادة النظر في دعواه وحسب نص المادة 329 فإن المعارضة لا تقبل إلا إذا رفعت في أجل شهر واحد بعد تبليغها.

2: الاستئناف

هو طريق من طرق الطعن العادية يرفع ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم درجة أولى، الهدف منه مراجعة الحكم أو إلغائه.²

حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية ميعاد الطعن بالاستئناف بشهر واحد من تاريخ تبليغه الرسمي للحكم إلى شخص ذاته، ويمدد هذا الأجل إلى شهرين إذا تم التبليغ في موطنه الحقيقي أو المختار وهذا لأجل لا يسري في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة.³

¹ طيب أمقران، محاضرات في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أو لحاج، ص73.

² المادة 332 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 336، من القانون رقم 08-09، المرجع نفسه.

ثانيا: طرق الطعن الغير عادية

على عكس طرق الطعن العادية فطرق الطعن الغير عادية ليس أثر موقف إلا اذا نص القانون على عكس ذلك¹، تتمثل طرق الطعن الغير عادية في الطعن بالنقض، التماس إعادة النظر واعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

1: الطعن بالنقض

ما يجب الإشارة إليه أن الطعن بالنقض يتميز بمركز قانوني إجرائي خاص، فالمحكمة العليا ليس مهمتها مراجعة الحكم أو إلغائه، أو أنها تكون قاضي موضوع هي فقط غايتها مراقبة مدى تطبيق المحاكم والمجالس القضائية القانون تطبيقا سليما.²

يرفع الطعن بالنقض في أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المعطون فيه إذا تم شخصيا.³

يمدد هذا الأجل إلى ثلاثة أشهر إذا تم التبليغ الرسمي إلى موطنه الحقيقي أو المختار.

2: التماس إعادة النظر

يعتبر التماس إعادة النظر طريق من طرق الطعن الغير عادية، الهدف منه مراجعة الطاعن الأمر الاستعجالي، أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائر لقوة الشيء المقضي فيه وذلك للفصل فيه من جديد.⁴

بالنسبة للأجال القانونية لرفعه فيرفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين يبدأ سريانه، من تاريخ ثبوت شهادة الشاهد أو ثبوت التزوير أو تاريخ اكتشاف الوثائق المحتجزة لدى الخصم.⁵

¹ المادة 348 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

² طيبي أمقران، المرجع السابق ذكره، ص75.

³ المادة 359 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

⁴ المادة 390 من القانون رقم 08-09، المرجع نفسه.

⁵ المادة 393 من القانون رقم 08-09، المرجع نفسه.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

أكد المشرع على عدم جواز رفع الطعن بالنقض في ذات الوقت مع الطعن بالتماس إعادة النظر فإن رفع الطعن بالنقض فإن مصير الطعن بالتماس إعادة النظر يكون غير مقبول.¹

3: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة

هو طريق من طرق الطعن غير عادية يجوز مباشرته من كل شخص سبب له الحكم أو القرار أو الأمر الاستعجالي أضرار²، في خصومة لم يكن طرفاً فيها. وهذا ما أكدته المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وعلى هذا الأساس فإن اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، حدد ميعاد رفع هذا الطعن بـ15 سنة تسري من تاريخ صدوره، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

غير أن هذا الأجل يحدد شهرين، عندما يتم التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر إلى الغير ويسري هذا الأجل من تاريخ التبليغ الرسمي.³

المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الطبية

لتسوية الخلاف بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي في إطار النزاع الطبي، أوكل المشرع المهمة للجنة الولائية للعجز المؤهلة، أو القيام بإجراءات الخبرة الطبية عندما يتعلق الأمر بحالات المرض، وهذا ضمن تسوية ودية داخلية.

وقد لا ينجح الأمر، في هذه الحالة يتم اللجوء إلى القضاء كحل ثاني جاء به المشرع من أجل الوصول إلى ما عجزت عنه التسوية الإدارية.

¹ المادة 352 من القانون رقم، 08-09، المرجع السابق ذكره.

² طبيي أمقران، المرجع السابق ذكره، ص82.

³ المادة 384 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

الفرع الأول: التسوية القضائية المتعلقة بالخبرة الطبية

إن النتائج المتوصل إليها من قبل الخبرة الطبية تعتبر نهائية وملزمة لأطرافها، أي إنها واجبة التطبيق تحت أي ظرف كان، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 19 فقرة 2 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي¹، مما يعني أنها غير قابلة للطعن القضائي، غير أنه هناك استثناء يمكن اللجوء فيه إلى القضاء، وهي في حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني بالأمر، وهذا ما نصت المادة 19 فقرة 3.

أولاً : القسم القضائي المختص في إجراءات الخبرة الطبية :

حسب ما جاء في القواعد العامة فإن القسم الاجتماعي هو المختص بالنظر في منازعات الضمان الاجتماعي²، وهو ما أكدته قانون المنازعات الخاص بالضمان الاجتماعي في المادة 19 فقرة 3 منه بقولها:

"... إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء الخبرة القضائية.."

وبالتالي فإن القسم الاجتماعي هو المختص بالنظر في منازعات الضمان الاجتماعي ككل ويعتبر اختصاصها من قبيل النظام العام لا يجوز مخالفته.

ثانياً : شروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

بالرجوع إلى الأحكام العامة، فإنه لا يجوز التقاضي دون صفة أو مصلحة هذا ما نصت عليه المادة 13 فقرة 1 من الإجراءات المدنية والإدارية، أما فيما يخص الأهلية، فيجب أن يكون راشداً فناقصها أو عديمها لا يسمح له بممارسة أي تصرف أو نشاط، وقد حدد سن الرشد بـ 19 سنة كاملة من لم يبلغ هذه السن لا يمكنه رفع الدعوى، أما فيما يتعلق بقواعد الاختصاص النوعي والإقليمي سيكون بناء على القواعد العامة، حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة الابتدائية كونها صاحبة الاختصاص النوعي، وهذا حسب المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية.³

¹ المادة 19/2 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² المادة 6/500 من القانون رقم 09-08، المرجع السابق ذكره.

³ المادة 32 من القانون رقم 09-08، المرجع نفسه.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

أما الاختصاص الإقليمي فالمحكمة التي تقع في دائرتها موطن المدعي عليه هي المختصة، وهذا حسب المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي ورد في مضمونها حالات أخرى.¹

وفيما يخص آجال رفع الدعوى فالمشرع لم يصرح بالآجال وترك المجال مفتوحا، واكتفى بالقول أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة لإجراء الخبرة القضائية هذا حسب المادة 19فقرة 3 من القانون 08-08.²

ويتوفر هذه الشروط يتم إيداع عريضة لدى المحكمة المختصة، تكون هذه العريضة مستوفية للشروط المنصوص عليها في مواد قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع احترام مهلة 20 يوما على الأقل من تاريخ التكليف بالحضور والتاريخ لأول جلسة.³

ثالثا : موضوع الدعوى القضائية في نطاق المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية :

سبق القول بأن المشرع في القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، يسمح باللجوء الى القضاء في مجال الخبرة الطبية في حالة واحدة فقط وهي استحالة القيام بها، وبالتالي يحق لكل ذي مصلحة اللجوء إلى المحكمة، ويقدم الطلب لها فيصدر القاضي حكم ما قبل الفصل في الموضوع يقضي بتعيين خبير لفحص المعني بالأمر.

استجابة القاضي للطلب تكون إجبارية وملزمة له بقوة القانون، عكس الأصل العام الذي يخول للقاضي السلطة التقديرية لإصدار حكم بتعيين خبير من عدمه.⁴

إجبارية إصدار الحكم ما قبل الفصل في الموضوع يقضي بتعيين خبير لا يجعل بالضرورة نتائج الخبرة ملزمة للقاضي، بل له السلطة التقديرية الكاملة في إصدار حكمه شرط أن يكون مسببا.⁵

¹ المادة 37 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

² المادة 19 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

³ حمور سعاد، جم مراوي ديهية، المرجع السابق ذكره، ص26.

⁴ حمور سعاد، حم مراوي ديهية، المرجع السابق ذكره، ص27.

⁵ المادة 144 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

إضافة إلى هذا فإن أي تعسف من طرف هيئة الضمان الاجتماعي يخول لصاحب الحق اللجوء إلى القضاء لاستحقاق حقه، فيقدم المعني بالأمر طلب إلى المحكمة يلتمس فيه إلغاء القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، نظرا لكون هذه الأخيرة أصدرت قرارها دون تقيدها بنتائج الخبرة.¹

وبناء على هذا يصدر القاضي حكما يقضي بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى إمكانية القاضي الحكم برفض الدعوى شكلا لعدم صحة الإجراءات وكذلك الحكم برفض الدعوى لعدم التأسيس، وهو في حالة اللجوء إلى المحكمة دون وجود مبرر قانوني.²

أ- الطعن بالاستئناف في الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية :

يقدم طلب تعيين الخبير القضائي عند استحالة تنفيذ إجراء الخبرة الطبية بناء على هذا يصدر حكم ما قبل الفصل في الموضوع، يقضي بتعيين الخبير.

الحكم الأمر بالخبرة القضائية غير قابلة للاستئناف أو الطعن بالنقض، إلا إذا صدر الحكم الفاصل في الموضوع، وهذا يعني أن الخبرة القضائية لا يطعن فيها بأي شكل من الأشكال، والحكم الفاصل في الموضوع ككل والذي تكون الخبرة القضائية جزء منه، يجوز الطعن فيه أمام المجالس القضائية.³

والأمر نفسه بالنسبة للتجاوزات الصادرة عن الهيئة والتي تكون محلا للنظر القضائي.⁴

¹ حور سعاد، حم مراوي ديهية، المرجع السابق ذكره، ص49.

² خراز نديرة، قانة سامية، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة تخرج الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، السنة الجامعية 2013-2014، ص66.

³ المادة 145 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

⁴ عشاييو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ف القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية غير مذكورة، ص90.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

ب- الطعن بالنقض في القرارات الصادرة عن المجالس القضائية :

سبق الإشارة إلى أن الحكم ما قبل الفصل في الموضوع والقاضي بتعيين خبير قضائي قابل للاستئناف أو الطعن بالنقض إلا مع الحكم الفاصل في موضوع النزاع، بالتالي فالقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية هي وحدها قابلة للطعن بالنقض.¹

ويكون الطعن بالنقض وفقا للإجراءات التالية:

- الطعن بالنقض لا يقبل إلا إذا قدم من أحد الخصوم أو من ذوي الحقوق، ويرفع الطعن بالنقض في أجل شهرين يبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا تم شخصيا.²

- في حالة إذا كان التبليغ في الموطن الحقيقي أو المختار فإنه يمدد أجل الطعن بالنقض إلى 3 أشهر.

- لا يسري أجل الطعن بالنقض في الأحكام والقرارات الغيابية إلا بعد انقضاء الأجل المقرر للمعارضة.³

الفرع الثاني: التسوية القضائية المتعلقة بحالة العجز

للمؤمن له أو لذوي حقوقه الحق في رفع دعوى مدنية، ضد من تسبب له في الأذى العامل أو صاحب العمل للمطالبة فيها بالتعويض لجبر الضرر، لأن ما تحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماعي غير كاف استنادا إلى نص المادة 124 من القانون المدني.⁴

إن القرارات التي تصدر من طرف اللجنة قابلة للطعن القضائي استنادا لنص المادة 35 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي⁵، والتي من خلالها نستشف عمق

¹ المادة 349 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق ذكره.

² المادة 353 من القانون رقم 08-09، المرجع نفسه.

³ المادتين 354 و 355 من القانون رقم 08-09، المرجع نفسه.

⁴ المادة 124 من القانون رقم 75-58، المؤرخ في 20 رمضان 1395، الموافق ل سبتمبر 195، المتضمن القانون المدني المعدل و المتم، جريدة رسمية عدد 78.

⁵ المادة 35 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

المشكلة التي وقع المشرع فيه، وهو عدم تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعون، رغم التعديلات التي أجريت على مر الأزمنة.

ومن خلال ما سيأتي سنعرض عليكم أهم ما جاء في القانون 08-08، بخصوص الجهات القضائية المختصة بالنظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة الولائية للعجز.

الجهة القضائية المختصة بالنظر الى القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

طُرأت على المادة 14 من القانون 99-10 تعديلات طفيفة تمثلت أساسا في المهلة التي يجب التقيد بها لرفع الطعن أمام الجهات القضائية المختصة التي تقدر ب 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار.¹

القانون 08-08 لم يفصل صراحة في الجهة القضائية المختصة غير أن القضاء فصل في الأمر لتدارك الوضع، وذلك بموجب الاجتهاد القضائي الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 07-04-2011 تحت رقم 672718 الذي ينص: "من الثابت في قضية الحال أن الطعن بالنقض موجه ضد قرار لجنة العجز المؤرخ في 10-05-2009 وبعد صدور القانون 08-08 المؤرخ في 23-02-2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 09-73 الذي أعاد تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي والمؤرخ في 07-02-2009.

وحيث أنه ولئن كان الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية فيما يخص أحكام المادة 37 من القانون 83-15 المعدلة بالمادة من القانون 99-10، اعتبرت أن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية يكون أمام المحكمة العليا مؤسسة اجتهادها على أساس أن اللجنة الولائية للعجز يترأسها قاضي برتبة مستشار، واعتماد على التغيير الذي جاء به المرسوم 09-73 والذي أعاد تشكيل اللجنة واسند رئاستها لممثل الوالي، وعليه تكون قرارات اللجان الولائية بعد صدور القانون والمرسوم المذكورين أعلاه قابلة للطعن فيها أمام الأقسام الاجتماعية في الجهات القضائية وفقا لقواعد الاختصاص المحدد قانونا.²

¹ المادة 35 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق ذكره.

² قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 07-04-2011 تحت رقم 672718 بين (ق.ع.و) و مدير وكالة صندوق الضمان التأمينات الاجتماعية للأجراء، لولاية بومرداس، غير منشور، نقلا عن عشايبو سميرة، المرجع السابق، ص 110.

المطلب الثالث: التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

النزاعات التي تثور بين هيئة الضمان الاجتماعي والجهات التي تقدم خدمات طبية، تحال إلى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للبت فيها، لهذه الأخيرة أن تصدر قرارات من شأنها أن تفض النزاع ضمن إطار التسوية الودية، واستنادا للنص المادة 40 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي فإن ما يصدر عن الهيئة نهائي لا يجوز الطعن فيه قضائيا.¹

تجدر الإشارة إلى أن اللجنة التقنية المذكورة سابقا لم تنشأ بعد، ولم تفصل في أي طعن مما لا يتيح لنا فرصة دراسة قراراتها.

وأمام هذا الفراغ الذي خلقه غياب اللجنة التقنية المتعلقة بالفصل في المنازعات المرتبطة بالنشاط الطبي لأطباء، فإنه لا يمكن غض البصر عن التجاوزات التي يقوم بها الأطباء والخبراء، والتي يترتب عنها جزاءات وهناك من التجاوزات التي تخضع للقضاء وهناك من تخضع للتسوية الإدارية، كما هو الحال بالنسبة للدعوى التأديبية التي ترفع أمام الفرع الجهوي لمجلس أخلاقيات الطب جراء الغش، الخطأ وتجاوزات أخرى.²

يمكن الطعن في القرارات الصادرة عن مجلس أخلاقيات الطب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو المعني بالأمر، أمام رئيس المجلس الوطني الذي يفصل في الأمر بموجب قرار نهائي لا يقبل الطعن، مدونة أخلاقيات الطب تم اللجوء إليها اضطراريا لتدارك الفراغ، وحتى لا نترك المنازعات التقنية عالقة دون تسوية، هذا نظرا لكون التسوية الداخلية للمنازعات التقنية هي ما يميز منازعات الضمان الاجتماعي بغض النظر ما انتهجته المدونة.³

¹ المادة 40 من القانون 08-08، المرجع السابق ذكره.

² رحالي محمد، طيبي محمد، قانون التأمينات الاجتماعية علي ضوء الممارسة القضائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، السنة الجامعية 2014-2015. ص 83.

³ خليفة بومدين، النظام القانوني في المنازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، قسم قانون خاص، كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية، 2016-2017.

الفرع الأول: اختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية

استنادا إلى نص المادة 124 من القانون المدني: كن فعل أيا كان، يرتكبه الشخص ويسبب ضرر للغير يلزم من كان في حدوثه بالتعويض.

وعليه فإن أي ضرر تلحقه أعمال الأطباء أو الخبراء في إطار مزاولتهم لنشاطهم يستوجب التعويض، نظرا لتعرض الهيئة لخسائر مالية دون وجه حق، جراء خطأ أو غش أو تجاوزات تحيد بحقيقة واقع الإصابة أو المرض.

تختص المحاكم المدنية بالنظر في المنازعات التقنية جراء قيام المسؤولية المدنية للأطباء، وتتمثل أساسا أركان المسؤولية المدنية في الخطأ، الضرر، العلاقة السببية.¹

أولا: الخطأ

إن الطبيب أو الخبير على عاتق الالتزام ببذل عناية لانجاز الخبرة في إطار منازعات الضمان الاجتماعي، وأي إخلال أو تقصير من قبل الطبيب أو الخبير يعتبر خطأ يسأل عليه، وتقوم معه المسؤولية المدنية، حيث استقر الفقه والقضاء على قيام مسؤولية الطبيب عن خطئه مهما كان نوعه سواء كان فنيا أو ماديا جسيما أو يسرا.²

من صور الأخطاء التي يرتكبها الأطباء أو الخبراء نجد مثلا: الإقرار بالكاذب بوجود أو انتفاء وجود مرض أو إعاقة، أو عاهة أو إعطاء بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب الوفاة أثناء تأدية الوظيفة بغرض محاباة المصاب أو ذوي حقوقه لتمكينهم من الاستفادة وبصفة غير قانونية من الامتيازات المترتبة على حادث العمل أو المرض المهني، وهذا من أجل تحميل هيئات الضمان الاجتماعي دفع أداءات أو تعويضات غير مستحقة أو لذوي حقوقه.³

¹ زروال اكرام، منازعات الضمان الاجتماعي و آليات القانونية لتسويتها، مذكرة لنيل درجة الماستر، تخصص قانون الضبط الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014، ص81.

² زروال اكرام، المرجع السابق ذكره، ص82.

³ زروال اكرام، المرجع نفسه، ص82.

ثانيا: الضرر

ثبوت الضرر يعتبر شرطا لازما لقيام المسؤولية، ويعتبر تقرير وقوع الضرر من المسائل الموضوعية، والتي تخضع لرقابة المحكمة العليا.

وتتمثل الشروط العامة للضرر الذي يخول الحق في التعويض أن يكون الضرر موجودا، وأكدوا أي أن المدعي يبين انه تضرر فعلا من عمل الطبيب وان يكون مباشرا.¹

ثالثا: العلاقة السببية

إن وقوع خطأ من الطبيب وحصول ضرر للمريض لا يعني قيام مسؤولية الطبيب، ما لم يكن الضرر الذي أصاب المريض ناتجا عن خطأ الطبيب، كنتيجة طبيعية له ومرتبطة ارتباطا مباشرا برابطة يطلق عليها اسم العلاقة السببية، وهي الركن الثالث في المسؤولية.

الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الجزائية بالفصل في المنازعات التقنية

تنص المادة 226 من قانون العقوبات: "كل طبيب أو جراح أو طبيب أسنان أو ملاحظ صحي أو قابلة، قرر كذبا بوجود أو إخفاء وجود مرض أو عاهة أو حل أو أعطى بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب الوفاة وذلك أثناء تأدية وظيفته وبغرض محاباة لأحد الأشخاص يعاقب بالحبس من سنة إلى 3 سنوات ما لم يكن الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها في المواد من 126 إلى 134."²

استنادا إلى هذا النص فإن أي فعل من الأفعال التي نصت عليه المادة، يعرض الطبيب للمساءلة الجزئية.

أما فيما يتعلق بإفشاء السر المهني، فإذا توفرت أركانه وجب تطبيق العقوبة المقررة حسب المادة 301 من قانون العقوبات.

¹ مروة كواشي، دليلة أحمد هرقة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، السنة الجامعية 2013-2014، ص 84.

² مروة كواشي، دليلة أحمد هرقة، المرجع السابق ذكره، ص 85.

الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

" يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة منى 500 إلى 5000 دج الأطباء و الجرحين والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و افشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك.

ومع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم ابلغوا بها، فإذا دعوا للمثول أمام القاضي في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهاداتهم دون التقيد بالسر المهني."

تتمثل أساسا الأركان المكونة لجريمة إفشاء السر المهني في الركن المادي والذي يشتمل على العناصر التالية:

السر الطبي، فعل الإفشاء وصفة الجاني.

أما فيما يتعلق بالركن المعنوي وهو القصد الجنائي لأنها من الجرائم العمدية.

وتقدر العقوبة من الحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج على الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى إليهم في غير الحالات، التي يتوجب فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك.¹

- خلاصة الفصل الثاني :

و أخيرا نلخص، أن السبيل الي فض نزاعات الضمان الاجتماعي، لا يتوقف فقط عند تسوية الداخلية بل يمتد الي أروقة القضاء.

فالمنازعات العامة حينه تعجز أجهزتها عن الوصول الحل الودي يكون القضاء هو الحل البديل، و الأمر نفسه بالنسبة للقرارات الصادرة عن اللجنة الولائية للعجز في المنازعات الطبية، لكن الامر يختلف قليلا في شق الخبرة الطبية، نظرا الي الحالات التي تحال الي هذه الأخيرة، يكون البث فيها نهائيا لا يجوز اللجوء الي القضاء، الا من أجل الأدعاءات العينية أو فيها يتعلق بالمطالبة بالخبرة القضائية لاستحالة القيام بالخبرة الطبية.

و الأمر لا يختلف كثيرا بالنسبة للمنازعات التقنية فالقرارات التي تصدر عن اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي نهائية لا يجزأ اعادة النظر فيها قضائيا، غير أن هذا لا يمنع من محاسبة الأطباء علي تصرفاتهم المسيئة للأخلاقيات مهنة الطب، و التي تتسبب في أضرار جسيمة لخزينة الضمان الاجتماعي

التسوية القضائية تكون وفقا لإجراءات معينة و منظمة قانونا، حيث أن المنازعات العامة تجري وفقا للقواعد العامة، فيما خص المشرع المنازعات الطبية و التقنية بطابع اجرائي خاص.

الخاتمة

يعتبر موضوع دور القضاء الاداري في حل المنازعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية للموظف العمومي من الدراسات الهامة التي تتميز عن غيرها من الدراسات القانونية التي تطرقت بالشرح والتحليل لموضوع منازعات الضمان الاجتماعي، التي لم تخل في جلها من الخبايا المظلمة التي يكتنفها اللبس والغموض الأمر الذي يجعلها تستحق الكشف عنها وإيجاد الحلول المناسبة لها لان هذه الدراسات حسب قراءتنا تطرقت إليه من وجهة القانون الخاص الذي يعتبر الإطار الحقيقي لها بينما لم تتعرض لها إذا كان الموظف العمومي يشكل طرفا في هذه المنازعات

لذا فإن دراستنا للموظف وفق قواعد القانون الأساسي للتوظيفة العمومية الجديد رقم 06-03 الذي يعد فرعا من فروع القانون العام وإقحامه كطرف أصيل لمجابهة منازعات الضمان الاجتماعي التي تحكمها قواعد القانون الجديد رقم 08-08 الذي ينتمي الى القانون الخاص تجعل من هذا الأمر الذي يخضع في النهاية مجمل هذه القواعد إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09 في حالة الانتقال بهذه المنازعات الى القضاء المختص.

ولا ريب ان الدراسة القانونية لهذا الموضوع، وفق هذا المنظور أثبتت مدى إرادة المشرع الاجتماعي في توحيد سبل التسوية الادارية والقضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي التي يكون الموظف أو العامل طرفا فيها على حد سواء باعتبار كل منهما مؤمنا اجتماعيا ولكن ارادته لم تنته عند هذا الحد بل امتدت إلى إعفاء الموظف المؤمن الاجتماعي في حالة وجوده في نزاع مع هيئات الضمان الاجتماعي من التكاليف الباهضة التي ستلقى على كاهله لو سلك مسلك القضاء ولذلك تبنى في هذا التشريع آليات التسوية الادارية التي تتصف بالبساطة والمرونة والمجانية قبل الاتجاه الى التسوية القضائية التي ترهقه اجراءاتها دون الوصول الى اقتضاء حقه احيانا.

ولكن بالرغم من هذا المسعى الحميد للمشرع، من جهة، وتوفيقه في كثير من النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم هذه المنازعات، من جهة أخرى، إلا انه ترك فيها بعض الثغرات القانونية ولاسيما من حيث إغفاله أو تخطيه لبعض النصوص أو من حيث وقوعه في أخطاء متناقضة يجد ربه تداركها بقية الوصول إلى الحلول الإدارية المناسبة قبل الاحتكام أمام القاضي المختص.

وفي الأخير تدخل القضاء الإداري في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي مع الموظف العمومي تكاد تكون محدودة فيؤول الاختصاص فيها للقضاء العادي القسم الاجتماعي حسب ما نصت عليه كل من القوانين 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وكذا قانون 08-09، والحالة الوحيدة التي يختص القضاء الإداري للفصل في منازعات الضمان الاجتماعي هي لما تكون البلدية او الولاية أو احدى الجماعات المحلية طرفا في النزاع.

قائمة المصادر و المراجع

- أولا : قائمة المصادر

أ : المصادر باللغة العربية.

1- القوانين :

- القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية رقم 14 لسنة 2006، التي تعرف الموظف العمومي.
- القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 32 لسنة 1978.
- القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 2 لسنة 1988.
- القانون رقم 90-31، المؤرخ في 4 ديسمبر 1990، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 53 لسنة 1996.
- القانون رقم 83_11، المعدلة و المتممة بالمادة 27 من القانون رقم 11-08، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 32 لسنة 2011.
- القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل و المتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996.
- القانون رقم 01-12، المؤرخ في 19 يوليو 2001، الذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001، و التي تحدد كفاءات تمويل و تسيير المنح العائلية و منح الدراسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38 لسنة 2001.
- القانون رقم 05-09، المؤرخ في 4 مايو 2005، المتعلق بالأسرة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 20 لسنة 2005.

- من القانون رقم 83-15 المعدل و المتمم، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الملغي بمقتضى القانون رقم 08-08 ، محل الدراسة.
- القانون رقم 66-156، المؤرخ في 8 جوان 1966، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 49 لسنة 1966.
- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، جريدة رسمية ، عدد 21 سنة 2008.
- من القانون رقم 08-07 المؤرخ في جمادي الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.
- من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المادة 22 من القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.
- القانون رقم 75-58، المؤرخ في 20 رمضان 1395، الموافق ل سبتمبر 195، المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، جريدة رسمية عدد 78.
- 2- الأوامر :**

- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 لسنة 1966.
- من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2066، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 72 لسنة 2006 .

3- المراسيم :

- المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المعدل و المتمم، المحدد لكيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 07 لسنة 1984.
- المرسوم التنفيذي رقم 97 - 151، المؤرخ في 10 مايو 1997، الذي يحدد تسيير المنح العائلية و علاوة الدراسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 28 لسنة 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-472، المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المحدد للاتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي و الصيدليات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 82 لسنة 1997.
- من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24-12-2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 لسنة 2009، الذي يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 01 لسنة 2009.
- من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المؤرخ في 6 جويلية 1992، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52 لسنة 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المؤرخ في 7 فبراير 2009، الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 10 لسنة 2009.
- من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المؤرخ في 7 فبراير 2009، الذي يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 10 لسنة 2009.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المؤرخ في 07/05/2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، ج ر رقم 33 لسنة 2005.

4- الأحكام القضائية :

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القسم الأول، الصادر بتاريخ 18 جوان 2003، تحت رقم 26790 ، غير منشور، الذي جاء فيه "... حيث أن الاجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

- الاحكام و القرارات القضائية التالية الصادرة في ضل القانون رقم 83-15، الملغي حكم القسم الاجتماعي لدي محكمة برج بوعريريج ، الصادر بتاريخ 02/10/2004، في القضية رقم 2004/170.

- الاحكام و القرارات القضائية التالية الصادرة في ضل القانون رقم 83-15، الملغي حكم القسم الاجتماعي لدي محكمة برج بوعريريج ، الصادر بتاريخ 02/10/2004، في القضية رقم 2004/170.

ب- المصادر باللغة العربية .

- C.E.30 janv . 1987, Ouendéno, préc.
- C.E.6 juin 1986, duplissy R.T.D. SAINT, SEC1987 36,chron .1.dubouis.
- C.E.22 sept. 1993 , confédération nationale des syndicats dentaires et yactine , préc
- C.E. 20 fevrier 1958 , schloegel, req, n° 33.248, non publié.
- C.E. 31 janvier 1986, c.p.c.ss de la région parisienne , req .
- C.E. 1ER juil. 1970, chanot, rec C.E.

-C.E. 1ER juil. 1970, chanot, rec C.E.

- ثانيا : قائمة المراجع.

المراجع باللغة العربية.

1- قائمة الكتب :

- الطماوي سليمان محمد، الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، سنة 1975 .

- أسامة عزمي سلامة و شقيري نوري موسي، ادارة الخطر و التأمين، دار الحامد، الطبعة الثانية، عمان 2015.

- ابراهيم علي عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت 1988.

- المحامي فراس ملح، الاطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، سلسلة مشروع " تطوير القوانين 5 للهيئة.

- ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، الاسكندرية 2006.

- ابن لعلي يحي، الخبرة في الطب الشرعي، جامعة الحاج لخضر باتنة، بدون دار نشر، المؤرخ في 29 جويلية 2009.

- بو شعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66-133، دراسة مقارنة ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.

- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.

- ابن لعلي يحي، الخبرة في الطب الشرعي، جامعة الحاج لخضر باتنة، بدون دار نشر، المؤرخ في 29 جويلية 2009.

- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2009.

- خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008.

- سامي نجيب، الآثار الاقتصادية للتأمينات الاجتماعية، منظمة العمل العربية المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، الخرطوم 2012.

- سليمان بن ابراهيم بن ثنيان، التأمين و أحكامه، دار العواصم المتحدة، الطبعة الأولى، بيروت 1993.
- سوقي علي محمد ابراهيم، حماية الموظف العام جنائيا ، دار النهضة العربية، القاهرة ، سنة 2006.
- سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، طبقا لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، الجزائر، دار هومة، 2009.
- صالح ضياء الدين ، مجلس الدولة مصرن المجلد رقم 16-19، السنة 1974، ص59، الذب قال بأن : مدلول مصطلح موظف في القانون الجنائي أو المالي ، يختلف عنه في القانون الاداري.
- طيب أمقران، محاضرات في قانون الاجراءات المدنية و الادارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أكلي محند أو لحاج.
- عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الاسلامية، دار النفائس، الطبعة الأولى، بيروت 1994.
- علي مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي و في النظم الحديثة، مطبعة السعادة، القاهرة، الطبعة الأولى سنة 1981.
- علي خطار الشنطاوي، مبادئ القانون الاداري الأردني، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة مؤسسة وائل للنسخ، عمان، الأردن، 1994.
- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار النشر، الطبعة الأولى، 1998.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلد ونية للنشر و التوزيع، 2005.
- غالب فرحات، التأمين علي الأموال، دراسة مقدمة الي مؤتمر الجديد في مجال التأمين و الضمان في العالم العربي، كلية الحقوق، جامعة بيروت العربية، 24.26 نيسان 2006.
- فنينش محمد الصالح، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، أقيت علي طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، الجزائر العاصمة 2007-2008.
- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2003.
- محمد وحيد عبد الباربي، ادارة الخطر و التأمين التجاري و الاجتماعي، كلية التجارة، جامعة القاهرة 1997.

- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت 2010.
- محمد زيدان ومحمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة في الملتقى الدولي : الصناعة التأمينية الواقع العلمي وآفاق التطوير، - تجارب الدول- كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة حسين بن بو علي الشلف، 3-4 ديسمبر 2012.
- مختار محمود الهانسي و ابراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر و التأمين، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001.
- محمد شفيق، التشريعات و التأمينات الاجتماعية العمالية- الأسرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية 2005.
- محارب علي جمعة، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2004.
- معراج جديدي، قانون التأمين الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2004.
- ميساني الوناس ، بحث في التنظيم الاداري و التغطية الاجتماعية، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، 1997.

ثانيا : المقالات.

- - قرومي حميد وضحاك نجية، الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير العلوم التجارية، العدد 13، جامعة البويرة، 2015.
- ثالثا : المذكرات و الأطروحات.
- 1- أطروحات الدكتوراه :
- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.
- قويدر ميمونة، نظام القاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، أطروحة للحصول علي شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص الاجتماعي، جامعة وهران 2 2016.

2- مذكرات ماجستير :

- باديس كشيده، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2010.
- درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي علي حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos شبكة بومرداس، مذكرة نيل الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر، 2005.
- عوسات تكلت، طرق التحصيل الجبرية و المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع ادارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، سنة 2009، 2010.
- عشايبو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ف القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية غير مذكورة.

3- مذكرات ماستر :

- وعزان جلول، المخاطر المضمونة و آليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعي، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون التأمينات و المسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2017، 2018.
- حمور سعاد، حم مراوي ديهية، آليات التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم قانون خاص، جامعة ميرة عبد الرحمان، بجاية، سنة 2017/2018.
- خراز نديرة، قانة سامية، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة تخرج الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، السنة الجامعية 2013-2014.
- رحالي محمد، طيبي محمد، قانون التأمينات الاجتماعية علي ضوء الممارسة القضائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، السنة الجامعية 2014-2015.
- خليفة بومدين، النظام القانوني في المنازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، قسم قانون خاص، كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية، 2016-2017.

- زروال اكرام، منازعات الضمان الاجتماعي و آليات القانونية لتسويتها، مذكرة لنيل درجة الماستر، تخصص قانون الضبط الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014.

- مروة كواشي، دليلة أحمد هرقة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية 2013-2014.

ثالثا : الملتقيات و الندوات.

- زيرمي نعيمة (أستاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير)، الحناية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقي الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية، الواقع العلمي و آفاق التطور " تجارب دول " جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية و التسيير يومي 03-04 ديسمبر 2012.

- الطيب سماتي، (قاضي مجلس قاضي سطيف الجزائري)، عنوان المداخلة الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري و مشاكله العملية خلال فترة 25/26 افريل 2011 ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية.
- المراجع باللغة الفرنسية.

- AUBY(J-M) , Droit public , 3e éd. , paris, Economica , (S.D.) .

- Benrahla Mohammed , Le contentieux général de la sécurité sociale ,
Thème , En vue de L'obtention du diplôme d'études supérieures de la
sécurité sociale, 2e promotion , Ecole supérieure sociale Ben Aknoun
alger 2002.

- DOUBLET (J) , Sécurité , sociale , 4e éd. , paris , presses
universitaires de France , 1967 .

- LAUBADERE(A.DE) , Traité de droit administratif , Paris, 7e éd.,
1980 , L.G.D.J.

- LACHAUME (F.J) , LA Fonction publique, 3e éd. , paris, Dalloz ,
2002.

- L.daligand- MC jacques – la sécurité social 2eme édition Masson paris 1994.
- La circulaire générale d’application des lois de sécurité n °1 du Nov. 1991, Titre 5 chapitre 1 , 2 , et 3.
- PEISER(G), Droit de la fonction publique , 17e éd., Paris dalloz, 2003.
- Jacques buisson finances publiques bubget et financier -13 eme édition. Paris 2001.
- HANNOUZ (M) KHADHIR (M) , Précis de sécurité sociale , à l’usage des professions de la santé et des assurés sociaux , Alger , o.p.u. 1996.
- Zidani (Z-E) , Les recours préalables d’un organisme de sécurité sociale , mémoire de fin d’études pour L’obtention de post- graduation, mai 1993 .
- Durand (P) , La politique contemporaine de sécurité sociale , dalloz , 1953 .
- XAVIER (P) , Les grands arrêts du droit de la sécurité sociale , éd. , Dalloz , paris , 1998.

- المواقع الالكترونية :

http// kimouchenabila-unblog-fr/ من الموقع الإلكتروني :

: يوم الأربعاء 2019/06/19. علي 17: 22.

الفهرس

- مقدمة :أ-ث
- 02 - تمهيد :
- 04 - الفصل التمهيدي: الإطار النظري للحماية الاجتماعية.....
- 04 - المبحث الأول: ماهية الخطر الاجتماعي.....
- 04 - المطلب الأول: تعريف الخطر الاجتماعي.....
- 05 - المطلب الثاني: أنواع الخطر الاجتماعي.....
- 08 - المطلب الثالث: الوسائل التقليدية لمواجهة الأخطار الاجتماعية.....
- 10 - المبحث الثاني: مفهوم الحماية الاجتماعية.....
- 10 - المطلب الأول: نشأة الحماية الاجتماعية وأهم نماذجها الفكرية.....
- 12 - المطلب الثاني: تعريف الحماية الاجتماعية وأهدافها.....
- 15 - المطلب الثالث: آليات الحماية الاجتماعية.....
- 15 - المبحث الثالث: التأمينات الاجتماعية.....
- 15 - المطلب الأول: تطور نظم التأمينات الاجتماعية في بعض الدول.....
- 18 - المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي وخصائصه.....
- 19 - المطلب الثالث: وظائف التأمين الاجتماعي.....
- 23 - الفصل الأول : الموظف في مجال الضمان الاجتماعي.....
- 23 - المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي.....
- 24 - المطلب الأول: المفهوم التشريعي والفقهي والقضائي للموظف العمومي.....
- 24 - الفرع الأول: المفهوم التشريعي والفقهي.....

- الفرع الثاني: المفهوم القضائي 29
- الفرع الثالث: المفهوم الإجرائي 30
- المطلب الثاني: تمييز الموظف العمومي عن غيره من الفئات 30
- الفرع الأول: مميزات الموظف العمومي 30
- الفرع الثاني: الفئات المستبعدة من قانون الوظيفة العمومية 31
- الفرع الثالث: الفئات المستثناة من قانون الوظيف العمومي 33
- المبحث الثاني: مفهوم الضمان الاجتماعي والحقوق
- التي يكفلها الموظف العمومي 34
- المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي وتطوره التاريخي في الجزائر 34
- الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه وأهدافه 34
- الفرع الثاني: أهمية الضمان الاجتماعي وأنظمته 36
- الفرع الثالث: الفرق بين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي 38
- الفرع الرابع: نشأة الضمان الاجتماعي وتطوره التاريخي 39
- المطلب الثاني: الحماية والحقوق المكفولة للموظف العمومي 41
- من طرف هيئات الضمان الاجتماعي 42
- الفرع الأول: الحماية المكفولة في مجال التأمينات الاجتماعية 43
- الفرع الثاني: الحماية المكفولة من الأخطار المهنية 43
- الفرع الثالث: الحق في التقاعد والمعاش 44
- الفرع الرابع: الحق في المنح العائلية والمدرسية 44

المطلب الثالث: الأداءات المكفولة للموظف العمومي من طرف

- 45..... هيئات الضمان الاجتماعي
- 45..... الفرع الاول: الأداءات العينية
- 47..... الفرع الثاني: الأداءات النقدية
- 49..... الفرع الثالث: الحقوق المالية الاخرى

- الفصل الثاني : الضمانات المتاحة للموظف خلال

- 53..... تسوية منازعات الضمان الاجتماعي
- 53..... - المبحث الاول: طرق التسوية الادارية لمنازعات الضمان الاجتماعي
- 54..... المطلب الاول: مجال المنازعات العامة واليات تسويتها
- 54..... الفرع الاول: مفهومها وطبيعتها القانونية
- 55..... الفرع الثاني: اليات تسوية المنازعات العامة
- 67..... المطلب الثاني: مجال المنازعات الطبية والاجهزة المكلفة بتسويتها
- 67..... الفرع الاول: مفهوم المنازعات الطبية ومميزاتها
- 71..... الفرع الثاني : الاجهزة المكلفة بتسوية المنازعات الطبية
- 79..... المطلب الثالث: مجال المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وكيفية تسويتها
- 79..... الفرع الاول: مفهوم المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وخصائصها
- 83..... الفرع الثاني: الية تسوية المنازعات التقنية والجزاء المترتبة عنها

- المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات

- 91..... الضمان الاجتماعي

- المطلب الأول : التسوية القضائية للمنازعات العامة.....91
- الفرع الاول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية.....91
- الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام.....92
- الفرع الثالث: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المنازعة العامة.....95
- المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الطبية98
- الفرع الاول: التسوية القضائية المتعلقة بالخبرة الطبية.....99
- الفرع الثاني: التسوية القضائية المتعلقة بحالة العجز.....102
- المطلب الثالث: التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.....104
- الفرع الاول: اختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية.....105
- الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الجزائية بالفصل في المنازعات التقنية.....106
- الخاتمة :.....110
- قائمة المراجع و المصادر :.....113
- الفهرس :.....124
- ملخص :.....128

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء علي النزاعات التي تثور بين العمال الأجراء و هيئات الضمان الاجتماعي، وكذلك السبيل الي تسويتها.

تنقسم المنازعات الي منازعات عامة، ز منازعات طبية، منازعات تقنية، خصها المشرع بتسوية ودية عن طريق أجهزة منظمة قانونا، هذه التسوية تعتبر الحل الأصلي لتفادي طول اجراءات القضاء، غير أن هذا الحل لا يستبعد التسوية القضائية بل أدرجها المشرع ضمن السبل المتاحة لفض النزاعات الناشئة بين العامل الأجير و الهيئات، لكن بشروط تتمثل أساسا في عدم نوصل التسوية الودية للحل المناسب و ذلك ضمن اجراءات منظمة قانونا. في الأخير نلخص بالقول، أن العامل الأجير أصبح اليوم أكثر من أي وقت مضى يتمتع بحماية قانونية تمكنه من استقاء حقه بعيدا عن أروقة القضاء، غير أن باب هذا الأخير يبقي مفتوحا لمن لا يرضي بالحلول المقدمة من قبل التسوية الودية لكن بشروط مطلوبة قانونا .

– This study attempts to highlight the conflicts that arise between wage workers and social security agencies, as well as the way to resolve them.

Disputes are divided into public disputes, medical disputes, technical disputes, which the legislator has singled out for amicably through legally regulated organs. This settlement is the original solution to avoid the length of judicial proceedings, but this solution excludes judicial settlement but has been included by the legislator in the means available to resolve disputes arising between the wage-earner and the bodies, but on conditions that are essentially that the amicable settlement of the appropriate solution is not achieved within legally regulated procedures.

In the end, we summarize by saying that the wage-earner is now more than ever enjoying legal protection that enables him to fulfill his right away from the corridors of the judiciary, but the door of the latter remains open to those who do not accept the solutions provided by the friendly settlement but on conditions required by law