جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالب(ة) :
دوباخ كريمة
حيران ياسين

يوم: 2022/06/15

عنوان المذكرة

النظام القانوني للضمان الإجتماعي في الجزائر

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	**معاشي سميرة**	أ. مح.أ	جامعة بسكرة	رئيسا
اسم ولقب الأستاذ	**بلجبل عتيقة**	أ	جامعة بسكرة	مشرفا ومقررا
اسم ولقب الأستاذ	**مرغيش عبير**	أ. مح . ب	جامعة بسكرة	مناقشا

السنة الجامعية : 2021 - 2022

بسم الله الرحمن الرحيم

الاهداء

تبارك الذي جعل لي طريقا في العلم و مهد لي سبله و وفقني لإتمام هذه الدراسة لأهدي هذا العمل المتواضع إلى منبع الحب والديا العزيزين حفظهما الله و رعاهما و أطال في عمرهما إلى إخوتي و أخواتي و إلى كل من شاركني هذا العمل إلى المعارف و الأحباب و من ساعدنا في إعداد هذه المنارة لهم فائق الاحترام و التقدير.

كلمة شكر

الحمد لله الذي تفرد بالدوام والبقاء، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء، وسيد الأصفياء، وعلى آله الأوفياء، وصحبه الأتقياء، وعلى التابعين ومن تبعهم بإحسان ما دامت الأرض والسماء أما بعد:

بداية أشكر جزيل الشكر الوالدين الذين لولاهم ما وصلنا إلى هذا المستوى، فنسأل الله تعالى أن يجزيهم عني كل خير، ثم أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المحترمة "بلجبل عتيقة" على تفضلها بالإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما قدمته لي من نصائح ساهمت في إنجاز هذا الموضوع. والشكر موصول إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

مقـــدمـــــة

إنَّ الضـمان الاجتمـاعي فـي مختلـف الأنظمـة المقارنـة يشـكل منظومـــــة قانونيـة وهيكليـــة قائمـــــة بحـد ذاتهـا يحكمهـا قـوانين و أنظمـة و آليـات خاصـة بهـا أفـرز هـذا التوجـه نحـو اسـتقلالية النظـام الاجتمـاعي منظومـة متميـزة فـي مجـال المنازعـات التـي تنشـأ عـن تطبيـق هـذا النظـام القـانوني الاجتمـاعي حيـث يتركـز نظـام الضـمان الاجتمـاعي علـى مبـدأ التضـامن الاجتمـاعي كمـا تتضـمن مجموعـة مـن القـوانين و التشـريعات تتجلـى كلهـا فـي اتجـاه واحـد هـو ترسـيخ هـذا المبـدأ و حمايـة الفـرد و أسـرته و دخـل مـن اخطـار الاجتماعيـة محتملـة الوقـوع و التـي لهـا علاقـة بالطبيعـة الفيزيولوجيـة للإنسـان و المتمثلـة فـي المـرض، الوفـاة ، العجـز، و مقابـل ذلـك يجـد الفـرد نفسـه مجبـرا علـى دفـع اشـتراك معين يحـدده هـذا النظـام وفقـا قواعـد مضـمونة تتوافـق مـع إمكانياتـه و بـذلك يتسـنى للمـؤمن لاستفادة من مختلف الحقوق و المزايا.

و لاشـك أن العلاقـة القانونيـة بـين المـؤمن وذوي الحقـوق مـن جهـة و هيئـة الضـمان الاجتمـاعي مـن جهـة أخـرى حـول الحقـوق و الالتزامـات التـي تترتـب عـن تطبيـق القـوانين و التأمينـات و حـوادث العمـل، و الأمـراض المهنيـة و القـوانين الأخـرى الملحقـة بهـا و المكملـة لهـا، و قـد تثـور بشـأنها خلافـات و منازعـات حـول تقـدير التعويضـات نسـب للعجـز، و الحالـة الصـحية للمـأمن لـه، و غيـر ذلـك مـن المسـائل الأخـرى، لـذلك نجـد قيـام المشـرع الجزائـري بسـن مجموعـة مـن القـوانين لتنظـيم مجـال نظـام الاجتمـاعي بصـفة عامة، و المنازعات على وجه الخصوص

أولا: أسباب اختيار الموضوع:

1. الأسباب الذاتية:

تنبع رغبتنا الذاتية في اختيار موضوع الضمان الاجتماعي في الجزائر من خلال اهميتنا الشخصية ،كما يشكل الموضوع قيد الدراسة اهتماما خاصا في نفسيتنا وكذلك اردتنا في معالجة مثل هذه المواضيع، التي تعتبر الشغل الشاغل لصناع السياسات الإجتماعية العامة معايشتنا للواقع لمعاناة المستهلكين من سوء التكفل بهم على مستوى المؤسسات الصحية من طرف الفئة بتقديم خدمات تتناسب مع اشتراكاتهم المستمرة في هياكل الضمان الاجتماعي او الفئة الاخرى تستفيد من العلاج المجاني.

2. الأسباب الموضوعية.

- الدور المهم الذي يلعبه ضمان الإجتماعي في العالم وبالجزائر بالأخص .
- الكشف عن أهم الموارد التمويلية لمؤسسات الضمان الإجتماعي ومامدى قدرتها على تحقيق التوازن المالي.

ثانيا: أهمية الدراسة:

إن موضوع محل الدراسة من أهمية الموضوع كبيرة من الجانبين رئيسيين هما العلمية و والعملية ،وسنتطرق لكل جانب على حدى.

- **الأهمية العلمية**

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع كونه يتعرض لقطاع مهم له انعكاسات كبيرة على حياة الانسان هو الضمان الاجتماعي فمن ناحية النفسية فهو يحد من الخوف الناجم عن فقدان العمل نتيجة مرض أو العجز.

أمَّا من الناحية الاجتماعية فإنَّ الضمان الاجتماعي بما فيه يمكِّن الأفراد من تلقى الخدمات اللازمة ذات تكلفة بمبالغ معقولة، كذلك التأكيد على حق الأفراد في الحصول على الخدمات الصِّحية وتحقيق العدالة والمساواة وصولا إلى الهدف الأساسي المتمثل في توفير الصِّحة للجميع.

- **الأهمية العملية**

إنّ الشعور بالأمن والضمان الاجتماعيين مطلب من متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولابدَّ لهذا الشعور أن يكون عمليا لا مجرد شعارات،وذلك من خلال مساهمة الكل بجدية لتحقيق أهداف التَّأمين للأفراد والمجتمع.

ثالثا: أهداف الدراسة:

الهدف من هذه الدراسة الإجابة على الاشكالية السابقة وإلى مايلي:

- إبراز الدور المحوري الذي يلعبه الضمان الاجتماعي في حياة الأفراد.
- التَّعرف اكثر على المنازعات الضمان الاجتماعي.
- التَّعرف على الصندوق الوطني لضمان الإجتماعي.

رابعا: ومن خلال كل ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية **: ما مدى فعالية النظام الذي يثيره الضمان الاجتماعي في الجزائر ؟**

ومن هذه الإشكالية تتفرع جملة من التساؤلاتتتمثل في

- **ما المقصودبالضمان الإجتماعي ؟**
- **وماهي الدوافع الذي يقوم عليها الضمان الإجتماعي ؟**

خامسا: صعوبات الدراسة:

الصعوبة التي واجهت الباحثين في إعداد المذكرة:

- نقص المراجع حول الضمان الاجتماعي.
- صعوبة الحصول على المعلومات.
- ضيق الوقت لأنَّه موضوع شامل بكل جوانبه ودوره في المجتمع.

سادسا :المنهج المتبع

قصد الإجابة على الإشكالية السابقة تمَّ استخدام المنهج الوصفي ، فهو منهج يعتمد على تجميع المعلومات حول الظَّاهرة المراد دراستها **(نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر)**،حتَّى الوصول إلى نتائج مقبول

سابعا:تقسيم الدراسة

للإجابة على هذه الاشكالية السابقة تم تقسيم الدراسة الى فصلين،تناولنا في:

الفصل الأول:بعنوان الاطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي وقد شمل مبحثين،المبحث الأول سنتطرق من خلاله في مفهوم ونشأة الضمان الاجتماعي والمبحث الثاني إلى أهمية وأهداف الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني: بعنوان الإطار العام لمنازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر،حيث شمل مبحثين، المبحث الأوَّلسنتطرق من خلالهالمنازعة العامة، والمبحث الثانيصندوق الوطني للعمال الأجراء الاجتماعي.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي

المبحث الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي

المطلب الأول:تعريف الضمان الاجتماعي في الجزائر

الفرع الأول: لتعريف الضمان الاجتماعي و إزالة اللبس عنه لابد من معرفة أصله اللغوي ومعناه الاصطلاحي والقانوني.

أولا: التعريف اللغوي للضمان الاجتماعي

إن عبارة ض.إ هي تعريب للعبارة الانجليزية social secunityوبالفرنسية، Secunite social، والحقيقة أن هذه العبارة لا تؤدي إلى المعنى المقصود منها لأنها تعني **"ضمان المجتمع"** وإذا تمعنا في عبارة **"ضمان"** تحملنا الأول وهلة إلى تفكير بوجود خطر يجب مواجهاته بوسائل تحمي الشخص المهدد بذلك الخطر، واقع الحياة يدلنا على أن كل شخص مهما كانت وضعيته المادية معرض لمخاطر عديدة كالمرض والحوادث والشيخوخة والعجز والوفاة وكذلك البقاء بدون وسيلة للعيش[1]. ومنه الى فصلنا في العبارة ضمان الاجتماعي ودراسة كل كلمة على الانفراد نجد:أنّ كلمة **"ضمان"** توحي على عدة أفكار وهي السكينة الحماية من المخاطر والوقاية والتعويض عن الأضرار.

وفي قول العرب: أن كلمة الضمان في لغة العرب تطلق ويقصد بها عدة معاني منها الكفالة والالتزام والغرامة وبهذا يتضح ان تعريف الضمان لغة يدور حول معني الالتزام والكفالة[2].

كما تعني كلمة اجتماعي:تشير إلى مجموعة فرقةالمجتمع، وعليه يمكن القول بأن كلمة الضمان الاجتماعي،يقصد به حماية المجتمع أو تحريره من الخوف والقلق، على أساس هذا التحليل اللغوي يمكن أن نعرف الضمان الاجتماعي مبدئيا:«**بأنه التعهد بحماية المجتمع من جميع المخاوف والمخاطر العامة التي لو أهملت لأدت إلى ضعفه وتأخره وربما القضاء عليه**»[3].

ثانيا: التعريف القانوني للضمان الاجتماعي

يعتبرض.إ وسيلة من وسائل السياسة الاجتماعية وبالتالي السياسة الاقتصادية،اذ عرفته المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان: «**لكل شخص بوصفه عضوا في المجتمع حق في ض.إومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة وموردها**».

---

[1]بن سعدة كريمةتسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة cnasوكالة تلمسان،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجيستر في إطارلمدرسة الدكتوراه تخصص تسيير المالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعةأبوبكربلقايد، تلمسان، الجزائر،2011،2010،ص33.

[2]عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصّة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص418.

[3]بن سعدة كريمة،مرجع سابق، ص34.

وكذلك المادة (25) الفقرة الأولى «**لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف لضمان صحته ورفاهيته له ولأسرته وخاصة على صعيد المأكل والملبس و المسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية وله الحق فيما يامن الغوائل في حالات البطالة او المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن ارداته والتي تفقده أسباب عيشه**[1]**كما عرفته المادة(9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**[2]**، تقر الدول الأطراف في العهد الدولي الحالي بحق كل فرد في ض.إ الاجتماعي**»وبالإضافة الى المواد (10)و(11)و(12)، من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،التي تحث على الحياة الأسرية والحق في مستوى معيشي لائق والصحة،وكذلك عدة توصيات واتفاقيات صادرة من المنظمة العمل العمل الدولية مثال:

1. توصية **67**سنة **1994** حول مقاييس عامة التي تهم الضمان أسباب العيش.
2. توصية**167**سنة **1983** الصندوق الوطني ض. إ.
3. اتفاقية **102**سنة 1952 حول المقاييس الادنى ض.إ.
4. اتفاقية **118** سنة **1952** حول المساواة بين عمال البلد والاجانب في مجال ض.إ[3].

ثالثا: تعريف الضمان التعريف الشرعي

هوإلزام الدولة بإحالةأو سد عوز من لا يقوى على العمل،ومن لا يعمل لعذر مشروع وليس له معيل وعرف ض.إالعديد من العلماء ومنهم الدكتور **يوسف القرضاوي** ض.إهو «**ضمان الدولة للمحتاجين من مواطنيها حد الكفاية تؤديه لهم من ميزانيتها العامة دون ان يشرك افراد المجتمع بأداء القسط معين**».

وعرفه **مهدي صادق مهدي سعيد**:هو نظام اجتماعي اقتصادي سياسي يهدف بصورة رسمية مباشرة إلى حماية الأفراد وقائيا وعلاجيا من مخاطر الجهل والمرض والفقر ويؤمن سبل العيش والراحة في حياة بمستوى لائق وكريم[4]

من خلال عدة تعريف قدمها عدة باحثين يتمثلض.إفي العناصر التالية:

1. النظام الاجتماعي الاقتصادي الذي تضعه الدولة وتتكفل بإقامة حماية لا فرادها ضد ألوان المخاطر المختلفة[5].
2. الأفراد المنتفعون من خدمات ض.إالتي يسعى إلى لتحقيقها ويشترط لاستحقاق الأفراد تلك الخدمات العوز والفقر والحاجة مع عدم وجود من يقوم على إعانتهم من ذوي القربى أو غيرهم.

---

[1]الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة تاريخية هامة اعتمدت الجمعية العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10كانون الأول، ديسمبر 1984، بموجب قرار277000.

[2]العهد الدولي الخاص بالحقوق لاقتصادية والاجتماعية والثقافية،هي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16ديسمبر 1966ودخلت حيز التنفيذمن3يناير 1976،تلتزم أطرافها العمل من أجل منح الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأقاليم والأفراد.

[3]قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر: الموقع الالكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .www.metess.gov.dz. تاريخ الاطلاع ،2022/04/12 ساعة (8:00)

[4]خالد سليمان بن أحمد،قانون الضمان الاجتماعي على ضوء الشريعة الإسلامية، دار الراية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن،سنة2008، ص47، 48.

[5]خالد سليمان بن أحمد مرجعسابق، ص 49.

3.حد الكفاية وهو مستوى لائق من المعيشة الذييكفل ض.إ تحقيقه للمحتاجين ممن تتوفر فيهم شروط الاستحقاق.

كما عرف النظام الاجتماعي«**بأنه الالتزام الدولة بتوفير حد الكفاية لكل فرد من رعاياها من عجز لسبب شرعي مقبول عن توفير احتياجاته من يعول»**[1].

وانطلاقا من هذه،نجدأن النظام ض.إ يمثل إحدى صور التضامن الاجتماعي العماليعمل عن طريق القواعد القانونية الأمرة على تحقيق الأمن الاجتماعي الاقتصادي نتيجة لتخصيص أو اقتطاع جزء من دخول جميع أعضاء الجماعة،حيث تسمح هذه الأموال المدخرة بتغطية المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها الفرد في المجتمع ويمكن أن يتّسع أو يضيق نظام ض.إمن حيث المخاطر المشمولة حسب اختلاف ظروف و إمكانية كل دولة،وعلى حسب درجة الاهتمام والوعي المنتشر لدى أفرادها،أما في الجزائر فإنّ مفهوم ض.إ من حيث الأهداف التي يتوخاها، لا يختلف عمّا هو سائد في التشريعات المقارنة، إذ إن أول نص يؤكد على الأخذ بهذا النظام كان في مجالجاء به القانون الأساسي العام للعامل سنة **1978** في المواد (**187**) إلى غاية المادة(**197**)[2].

الفرع ثاني: نشأة وتطور الضمان الاجتماعيفي الجزائر

إن نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر ليس وليد الاستقلال كما يعتقد البعض، بل إن جذوره تمتد إلى الفترة لاستعمارية خاصة في مرحلة التي اردات فيها الادارة الفرنسية بالجزائر تحفيز المعمرين للقدوم الى الجزائر بمحاولة اعطاء اكبر قدر من الامتيازات لهم في مجال الحماية الاجتماعية مثلما هو معمول به في فرنسا وعليه يمكن تمييز ثلاثة مراحل مهمة مر بها نظام الضمان الاجتماعي فيالجزائر كان لها لا اثر البارز على طريقة ادارة وتسيير اجهزة الضمان الاجتماعي في جميع المراحل.

أولا: مرحلة ما قبل 1962

إن أول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر يرجع الى سنة 1949وبالضبط في 10جوان لما أصدر مجلس الجزائري[3] القرار رقم 045/،1949 المتعلق بتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر وكذلك الأمرين رقم 04و49سنة 1949 التي أسست لنظام الضمان المركزي (المادة 13 من المرسوم)[4]نقطة تحول الثانية كانت بصدور القانون الاساسي للعامل، الذي مهّد الاعتراف بدور اقطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقا للمادة 49 من القانون الاجتماعي، القانون رقم 012/ 1978 وكذلك تجسيدا لاقتراحات لجنة اصلاح منظومة الضمان

[1]هدفي بشير،الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجسور للنشوالتوزيع،الجزائر، ط2، 2006، ص147.

[2]القانون12/78مؤرخ في أول رمضان عام1398الموافق 05 أوت 1978،المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ج ر رقم32،لسنة1978.

[3]د.بوحنية قوي،التسيير الذاتي للصندوق للتأمينات الإجتماعية بالجزائر-الاطار التنظيمي ومعيقاتة،كلية الحقوق والعلوم السياسية (الجزائر)،دفاتر السياسة والقانون ،العددالسابع/جوان2012.

[4]المادة 13 من المرسوم رقم: 116/ 1970،السالف الذكر.

الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة 1975، وأثمرت مجهوداتها ببروز إصلاحات سنة 1983 التي أسست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي.

ثانيا: مرحلة مابين 1962 إلى 1983

- تعايش الاشتراكية مع الليبيرالية في نمط التسيير.

بعد الاستقلال صدرت عدة نصوص مثالية تحاول إعادة تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع طبيعة المرحلة التي تميزت بترك إدارة الضمان الاجتماعي دون إطار إداري كفئ مثلها مثل باقي الهيئات الحكومية نظرا للمغادرة معظم العمالة الفرنسية،الشيءالأهم وجود عدة صناديق غير متجانسة(70)صندوق للضمان الاجتماعي، صندوق التقاعد، عدم تنظيم القطاع الفلاحي واخضاعه للتأمينضف الى ذلك قلة الاشتراكات وكثرة ملفات التعويض العالقة[1]، وعملا بالمرسوم 1962/157 الصادر في1962/12/31 الذي مدَّد العمل بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال،ورغم ايديولوجية النظام السياسي التي تعتمد على الاشتراكية كمنهج سياسي فإن المشرع في هذه المرحلة حافظ تقريبا على نفس الهيئات القائمة وبنفس التنظيم هذه المرحلة مع استبدال صندوق العلاقات الاجتماعية بالصندوق الوطني لضمان الاجتماعي في 1962/12/31 بموجب مرسوم رقم 364/64 المتضمن إحداث الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما تميزت هاذه المرحلة بالاعتماد في تسيير وإدارة هذه الصناديق وادارة هذه الصناديق في المجلس الإداري والمشكل بموجب قرار صادر في 1965/09/01 المتضمنتعيين المجلس الاداري للصندوق الضمان الاجتماعي مشكل من[2] ممثلين عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين(09) أعضاء يمثلون الصناديق الاجتماعية لكونه النقابة العمالية الوحيدة التي تمثل العمال،والتي كانت تحتكر تسيير المجالس الادارية بحكم أنها تولت بنفسها تغطية العجز الذي تركته الادارة الفرنسية عن طريق منضاليهابالإضافة مدير الضمان الاجتماعي ومدير الصحة ممثل عن وزير الصناعة وعن المدير العام للمالية ،بالإضافة الى 03 ممثلين عن وزارة الصحة من بينهم رئيس مجلس الاداري و03 شخصيات مستقلة هو ما يعني التوجه المبدئي لتأسيس نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر مسير ذاتيا، خاصة و أن نظام التسيير الذاتي عمم على جميع المؤسسات الاشتراكية للدولة مما جعل منظومة في الجزائر تشهد تزاوجا فريدا بين الفكرالليبيرالي الفردي(من حيث نشأة الضمان الاجتماعي) وبين الفكر الاشتراكي (ضمن الايديولوجية التبعة) في تسيير منظومة الضمان الاجتماعي بعد الاستقلال،ونتيجة ذلك فإنّ هذا المجلس لا يضم ممثلين عن أرباب العمل كما تهيمن عليه السلطة التنفيذية عكس المفهوم الاصلي للتسيير الذاتي الذي يفترض ضمان الاستقلالية المجلس الاداري وهو ما تفتقده تشكيلة المجلس في هذه الفترة.

وإبتداء من سنة1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز اكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم:116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي[3]القانون

[1]المادة 07من المرسوم :رقم346/64،السالف الذكر.

[2]المرسوم رقم 116/70، المؤرخ في: 1970/08/01 ج /ر رقم 68، الصادرة في: 1970/08/11.

[3]بوحنيةقوي،مرجع سابق،ص138.

الأساسي-حيث برزت 06 صناديق أساسية تشكل المنظومة الاجتماعية[1]سمحت بإعادة الاعتبار للنظام الفلاحي بإدخاله في النظام العام للتأمين[2]، واضافةالتأمينات الاجتماعية لفئة غير الأجراء[3]، وما يميز الصناديق الستة هو اعتراف المشرع لها بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية ورقابة وزير العمل والشؤون الاجتماعية (المادة 02 من المرسوم)كما حافظ على نظام المجالس الادارية المكلفة بإدارة الضمان الاجتماعي على مستوى الصندوق المركزي والصناديق الجهوية والخاصة.

هذه المجالس التي ما يميزها غياب ممثلي أرباب العمل عن التمثيل في مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وباقي الصناديق الخاصة مع سيطرة الأعضاء المعنيين من طرف الوزارة الوصية على المجالس،أما مجالس إدارة الصناديق الجهوية الثلاثة والتي تشكل من 16 عضوا فيثل أرباب العمل فيها بـ: 03 أعضاء فقط مقابل 10 أعضاء يمثلون العمال، وهو ما يعني رغبة المشرع في تقليص التسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي وتنويع الرقابة عليها رغم أنه ساير المشرع الفرنسي في تنويع الأعضاء الذين يشكلون المجلس الإداري بإضافةأعضاءاستشاريين مستقلين عن الفئات السابقة الرئيسية وتتمثل في تعيين 06 أعضاء مؤهلين معروفين باهتماماتهم بمجال الضمان الاجتماعي في مختلف التخصصات وهذا في الصندوق المركزي (المادة 13من المرسوم) نقطة تحول الثانية كانت بصدور القانون الأساسي للعامل[4] الذي مهد اعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقا للمادة 49القانون الاجتماعي القانون رقم 1978/012.وكذلك تجسيدا لاقتراحات لجنة اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة1975 وأثمرت مجهوداتها ببروز اصلاحات سنة1983 التي أسّست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي.

ثالثا: مرحلة ما بعد 1983

إن سنة 1983 هي سنة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي بحيث ظهرت 5 قوانين و 17 مرسوم متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية وواجبات المكلفين، وايضا المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تمّ إنشاؤها رسميا، حيث يلاحظ أنه تمّ التخلي على جميع الأنظمة السابقة والتوجه إلى فكرة نظام موحّد شامل خاص بالنظام الاجتماعي يتّسم بتوحيد الاشتراكات والامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم. هذا التنظيم الجديد الذي يميّز المرحلة الحالية ويحقق قدرات كبيرة من التضامن ويوفر أداءات من المستوى الرفيع ويسمح بتوسيع رقعة المستفيدين.

[1]صدور الأمر: رقم 1971/014في: 1971/14/15المتعلق بالتأمينات الفلاحية، الأمر رقم: 1972/064المتعلق بإنشاء التعاضدية الفلاحية في:1972/12/02.
[2]المرسوم رقم:1974/123 الصادر في:1974/10/26.
[3]المادة 13من المرسوم رقم:1970/116السالف ذكر.
[4]المرسوم رقم 1978/012الصادر في:1978/08/5.

إن توحيد أنظمة واجهزة الضمان الاجتماعي يبدو كليا من خلال المرسوم رقم 925-107 المؤرخ في 04 جانفي 1992 والذي يتضمّن الصفة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي وكذا التنظيم الاداري والمالي[1].

هذا المرسوم ينظم ويقسّم الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء إلى:

- الصندوق الوطني للتقاعد.
- صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الاجتماعي بالجزائر والتي حددت في بادئ الامر الاخطار المؤمّنة والأشخاص المستفيدين منها وكيفية التعويض وعن الجانب التنظيمي فقد صدر مرسوم في: 1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر الذي مهد لتأسيس مختلف الصناديق واولها الصندوق الأساسي أو الأم وهو صندوق التأمينات الاجتماعية[2] ثم صدر قرارين تنفيذيين الأول في 1951/03/28، والثاني في: 1951/07/30 الذي حدّدت بموجبها هيئات الضمان بثلاثة صناديق رئيسية وهي:
- الصندوق المركزي الجزائري للتأمينات الاجتماعية صناديق التأمينات الاجتماعية المهنية، صناديق التأمين ذات النظام الخاص، ويعتبر الصندوق المركزي مؤسسة عموميّة ذات طابع إداري تتمتع بالاستقلال المالي[3] تحت وصاية الحاكم العام بالجزائر ويسيّرها مجلس إداري يضم 27 عضوا منهم: الرئيس المعيّن من طرف الحاكم العام وستة اعضاء ينتخبون من المجلس الجزائري و 12 عضوا يمثلون باقي صناديق المناصفة بين وممثلي أرباب العمل، بالإضافة إلى صناديق الجهويّة على مستوى كل من الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، تخضع لوصاية الصندوق المركزي بالعاصمة وتشرف هذه الصناديق الخاصّة المحليّة التي تمّ تأسيسها تباعا حسب قطاعات النشاط المعتمدة أو الأخطار التي تسيّرها.

ويشرف على إدارة كل صندوق مجلس إداري يضم النقابات العمّالية الممثلة للجالية الفرنسيّة بالجزائر وممثلين عن أرباب العمل حيث يكون تمثيل الاعضاء مناصفة بين النقابين، ويحدّد العدد حسب نسبة المنتمين في كلّ قطاع، بالإضافة إلى كل ممثلين عن الحكومة والشخصيات المستقلة[4].

المطلب الثاني:خصائص الضمان الاجتماعي

الفرع الأول:الضمان الاجتماعي قائم على التكافل الاجتماعي

يتميز الضمان الاجتماعي عن غيره من الانظمة المشابهة بعدة خصائص منها: الضمان الاجتماعي على أساس التكافل الاجتماعي، وذلك ضد المخاطر الاجتماعية التي قد تلحق بلا

[1]بديس كشيده، المخاطر المأمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009ن 2010ن ص10.
[2]جريدة الرسمية /رقم47، الصادرة بتاريخ 1949/16/14،متعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي.
[3]المرسوم الصادر في:1950/04/03-ج/ر،رقم27-مؤرخ في:1950/04/04
[4]بوحنية قوي، مرجع سابق،ص137.

أفراد، بحيث أن المتحملين لعبء الضمان لا يكونون بالضرورة من المستفيدين منه بل القادرين فيه،لاسيما وأنّ الفئات المحتاجة إلى الضمان هي أقل الفئات على دفع نفقاته[1].

كذلك إن اشتراكات الضمان الاجتماعي لا تتحدد على الخطر المضمون منه من حيث درجة احتماله، وإنما على أساسي الضرر الناشئ عن تحقق الخطر[2].

وبالتالي ما يمكن قوله أن الضمان الاجتماعي جاء أساسا لتحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع أفراد المجتمع، وهذا ما يؤكد بأن الضمان الاجتماعي يعتبر مظهر من مظاهر التكافل الاجتماعي.

الفرع الثاني:قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام

تعد الطبيعة الأمرة لتشريعات ض.إ نتيجة منطقية للدور التنظيمي الذي يلعبه هذه التشريعات، كما أن هذه الطبيعة ترجع أيضا لارتباط قانون العمل ض.إ بالمصالح الهامة في المجتمع[3]، ويقصد بالطبيعة الامرة لقانون ض.إ أنه لا يجوز لاتفاق على ما يخالفها خاصة وأنه يتولى تنظيم العلاقات الناشئة نتيجة لتطبيق أحكامه وبشكل تفصيلي واذا اتفق الاطراف على ما يخالف احكام قانون ض.إ فان هذا الاتفاق يكون باطلا وايضا انه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها له هذا القانون[4].

والواقع أن هناك عوامل عديدة قد أسهمت في تمتع أحكام قانون ض.إ في تمتعأحكام قانون الضمان بالطبيعة الأمرة لها.

1. إنّ شعور العمال بمخاطر التقدم الصناعي وشدة اثارها ادى لقبولهم للطابع الالزامي للتأمينات الاجتماعية وتحملهم لقدر من الاشتراكات لازمة لها.
2. اضطرت الحكومات الى اضفاء الطابع الالزامي على ض.إمن اجل ارضاء العمال وضمان توفير الموارد لازمة لنجاح الحماية لاجتماعية لهم.
3. يتميز الطابع الالزامي للاشتراك في ض.إ بتحقيق المساواة في تحمل اعباء التامين،حيث انه لوكان نظام الاشتراك فيها اختياريا فان اغلب اصحاب العمل قد لا يشتركوا فيه ،لو لم يكن الاشتراك اجباريا في مجال ض.إ.

الفرع الثالث:الضمان الاجتماعي نظام الزامي

[1]عبيد حليمة،بوحادة سمية، ورقة بحثية مقدمة ضمن ملتقى حول حماية المستهلك مشكلات المسؤولية المدنية، يومي:10،09 ديسمبر 2015،جامعة أدرار،ص04.
[2]حسين عبد اللطيف حمدان:أحكام الضمان الاجتماعي،الدار الجامعية لطباعة والنشر ،بيروت، السنة ،1993، ص151.
[3]سماتي الطيب،التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي،مرجع سابق،ص38.
[4]سماتي طيب،مرجع سابق،ص40.

إنّالضمان الاجتماعي هو نظام الزامي،وهذا بالنظر الى طبيعة الدور الذي يؤديه من خلال اضفاء الحماية على اشخاص وفئات مصلحة المجتمع حمايتها، وهذا القصد لن يتحقق لا بفرض الزامية هذا النظام ، وذلك باجبار هذه الفئات على دفع الاشتراكات اجبارية[1].

وعلى هذا الأساس تولى[2]الضمان الاجتماعي تحديد المخاطر والأعباءالتي يجب تغطيتها وتعيين الاشخاص المعنيين بهذه التغطية سواءمستفيدين او كممولين[3]،كما حدد لهؤلاء الحقوق التي يتمتعون بها والالتزامات الملقاة على عاتقهم.

الفرع الرابع:ارتباط قانون الضمان الاجتماعي بالمجتمع والعلوم الأخرى

لقد ارتبط قانون ض.إ بالمجتمع سواء من حيث نشأته او اهدافه ووسائل تحقيقها، فمن حيث النشأة ولد هذا القانون كرد فعل لتفاوت الرهيب في المستوى الاجتماعي والاقتصادي بين العمال واصحاب العمل،وقد جاء هذا القانون كمحاولة لضمان قدر من التقارب والتوازن بين طرفي علاقة عمل[4].

المبحث الثاني: أهمية وأهداف نظام الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: أهمية الضمان الاجتماعي

من بين الأهمية التي تمكننا من التقرب الى ضمان الاجتماعي يمكن توضيح ذلك منخلال ابراز الأهمية التي يرمي اليها الضمان في حياة الافراد.

يهدف الضمان الاجتماعي الى معالجة ومواجهة ما قد يحصل بالفرد من مصائب تعيق حياته وذلك بالانقاص من موارده وتظهر هذه الاهمية في ثلاث زوايا من خلال الوظائف التي يؤديها الضمان الاجتماعي.

1. الوظيفةالاجتماعية: يهدف ض.إلىالتعاون بين مجموعة من الأفراد لضمان خطر معين فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي قد يتعرض لها أي أحد منهم وتتحدد هذه الصورة بخصوص في ض.إ التبادلي وتتجلى الوظيفة الاجتماعية للضمان بصفة خاصة في تشريعات العمل والتأميناتالاجتماعية وما يترتب عن ذلك من انشاء مؤسسات عبارة عن صناديق التعويض عن الامراض والحوادث المهنية والشيخوخة والبطالة وغيرها من الصناديق[5].

---

[1]المادة72 من القانون رقم 83-11المؤرخ في02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 28، السنة 20،المؤرخةفي 05 يوليو،المعدل بآخر تعديل بالقانون رقم 08-01المؤرخ في02 يوليو 2008،المنشور في الجريدة العدد 04، السنة 04، المؤرخة في 27يناير 2008.

[2]كلمة الضمان في اللغة:من فعل ضمن في معنى التزام برد مثل الهالك إن كان مثليا او قيمته إن كان قيميا ،والضمان معناه الكفيل أو الملتزم،وضمن الشى معناه كفله أما الضمان اصطلاحا: فتعني التأمين فيقال التامين الاجتماعي، يعني ض. إ.

[3]حسين عبد اللطيف حمدان: كتأمين الحجز أو تأمين المرض مثلا، أنظر: حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 29.

[4]سماتي الطيب ،التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،مرجع سابق، ص42-45.

[5]بن داهمه هوارية،الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الوطني لضمان الاجتماعيتلمسان،مذكرةماجيستر،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعةأبو بكر بلقايد،تلمسان، الجزائر، 2014، 2015، ص33.

2. الوظيفة النفسية:تتمثل في توفير الأمان وازالة الخوف من بال المؤمن لهم من اخطار المفاجئة ،ويصبح بهذه العملية يشعر بالأمان والارتياح على مستقبله ومستقبل نشاطاته واسرته الأمر الذي يجعله يتحلى بروح من لمبادرة ويحذوه في ذلك الامان والاطمئنان بفضل عملية ض.إ لكل المفاجأة اليومية،التي تدعم قدرته على كسب الرزق لأسباب مختلفة كالبطالة واصابات العمل والحوادث بمختلف اشكالها الشيخوخة والكوارث الطبيعية والمخاطر الناجمة عن نشاطات الصناعية والتجارية[1].

3. الوظيفةالاقتصادية: يعد ض.إ. إحدى الوسائل الهامة للإدخار وذلك بواسطة تجميع رووس الاموال المكونة من اقساط واشتراكاتالمستأمنين التي تضل في واقع رصيدا لتغطية المخاطر،الا ان هذا الرصيد غالبا ما يوظف في العمليات استثمارية وتجارية، فالعامل حتى وان كان في الحالة يشتغل لدى شخص اخر (تاجر) فان اجبارية التصريح به والتامين عليه تجعله مضمون ومطمئن اتجاه وضعيته،وخاصة مصدر رزقه ورزق عائلته كما هو الحال كذلك بنسبة لأرباب العمل الذي لا يتحمل التعويض الخسائر والأضرار التي قد تصيب العمال منحسابه الخاص،اذا هو صرح بهم بصفة قانونية ودفع اشتراكاتهموبالإضافة الى هذه الوظائف فان فائدة ض.إ قد تتعدى المؤمن له فتنفع بها الغير بصفة خاصة خلفه وذلك في حالة الوفاه أثناء تأدية العمل، أو حتى بمناسبه في بعض الحالات وبذلك يتحقق الضمان المرجو من نظام التامين الاجتماعي[2].

المطلبالثاني: أهداف الضمان الاجتماعي

من تداعيات العدالة الاجتماعية،جعل الانسان الموضوع المحوري للتنمية والمستفيد الأول منها،الأمر الذي يمكن من خلال نظام الضمان الاجتماعي الذي يستمد أهميته من خلال قدرته على تحقيق مايلي:

الفرع الأول: أهداف الضمان الاجتماعي

أولا:حماية الطبقة العاملة من الاستغلال والحاجة:لقد كانت قوانين العمل سباقه الى تقديم الحماية الى العامل خصوصا فيما يتعلق بضمان الاستقرار وحمايته من الاستغلال ،وتحدي ساعات العمل ومنع عماله الاطفال والنساء في بعض المهن الخطيرة او في ساعات الليل والتعويض في حالة الاصابات الناتجة عن العمل وتقديم مكافاة نهاية الخدمة ،ويقع على عاتق رب العمل ضمان تطبيق بنود قانون العمل وتعويض العامل في حالة بلوغه سن الشيخوخة او اصابته اثناء العمل.

ونتيجة للتقدم الحاصل في انظمة الضمان الاجتماعي استطاع ارباب العملالقاء هذه المسؤولية على عاتقهم باشتراكهم في برنامج الضمان الاجتماعي ،وكانت الفائدة مزدوجة لصالح رب العمل ،ولصالح العامل الذي اضحى اكثر ثقة بمستقبله وبمستقبل أسرته.

ثانيا: الحفاظ على الذات الانسانية وتنمية قدرتها على العمل: تهدف انظمة الضمان الاجتماعي الى حماية العنصر الانساني من هاجس الخوف على نفسه وعياله اذا ما فقد قدرته على العمل

[1] سماتي الطيب، مرجع سابق، ص24،26.25

سواء نتيجة للشيخوخة او العجز وتعد هذه الغاية من اهم الدعائم الفلسفية التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي.

ثالثا:التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية:إنّ المساهمات والاشتراكات التي يؤديها ارباب العمل الى مؤسسات الضمان الاجتماعي بخصوص اصابات العمل ومكافآت نهاية الخدمة،والتامين الصحي،تساعد بصورة غير مباشرة في التوزيع العادل للأموال داخل المجتمع ،وتحد هذه الفلسفة من الاسس التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي.

رابعا:تنمية الشعور الجماعي: ان تنمية الشعور الجماعي واحلاله محل لا انعزالية الفردية يعد من اهم الاسس التي تقوم عليها فلسفة الضمان الاجتماعي ،فالضمان الاجتماعي يهدف الى تنمية وحدة المصير بين ابناء الوطن الواحد والمؤسسة الواحدة.

خامسا: ايجاد فرص عمل جديدة:إنَّ تطبيق أنظمة الضمان الاجتماعي يزيد من الشعور بالأمانالوظيفي ويحسن من القدرة الشرائية للفرد مما ينعكس ايجابيا على الاقتصاد الوطني نتيجة الاقبال على التسوق و النشاط يحفز روؤس الاموال على الاستثمار في جميع القطاعات للاستفادة من النمو الاقتصادي مما يؤدي الى إيجاد فرص عمل جديدة[1].

سادسا:زيادة الانتاج:إنَّ لا شعور المتنامي بالا استقرار الوظيفي والطمانية على مصدر رزق العامل في حالة تعرضه الاصابات العمل أو الشيخوخة يدفعه الى بذل الجهد والاخلاص في العمل،وهذا الجهد ينعكس بشكل ايجابي على انتاجية المصنع او المؤسسة التي يعمل فيها العامل،وتساهم الزيادة في الانتاجية في تحسين اجور العمال.

سابعا:احترام للذات البشرية ولحقوق الفرد الاساسية:ان الربط ما بين الضمان الاجتماعي وحقوق الانسان لم يأت من فراغ، فاحترام الذات البشرية وتقديم المعونة لها عند الحاجة ما إلىالتعبير عن مدى رقي الدولة واحترامها للحقوق الأساسية للفرد، وهو مؤشر إيجابي على نعتها بالدولة الديمقراطية دولة القانون والمؤسسات[2].

[1]خليفة بومدين، النظام القانوني للضمان الاجتماعي، ص21.
[2]خليفة بومدين،مرجع سابق،ص22.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن الضمان الاجتماعي هو نظام تحكمه مجموعة من القوانين والتشريعات، قصد حماية الأفراد من عدّة مخاطر ممكنة أو أكيدة الحدوث،ولهذا النظام خصائص عديدة: أنه يقوم على جملة من المبادئ التي تحترمها والتقيد بها يؤدي إلى نجاح نظام الضمان الاجتماعي، تظهر أهمية الضمان الاجتماعي من خلال ثلاثة وظائف ممثّلة في الوظيفة الاجتماعية،الوظيفة النفسية،الوظيفة الاقتصادية، أمّا بالنسبة للأهداف فتسعى الدّولة من خلاله إلى حماية الطبقة العاملة،زيادة فرص العمل والانتاج وغيرها.

وبالرغم من هذه الأهمية التي يكتسبها هذا النظام إلّا أنّه قد تواجهه العديد من المشاكل في مقدِّمتها المنازعات وهذا ما سنفصل فيه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

المنازعة العامة للضمان الاجتماعي

المبحث الأول: مفهوم المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: تعريف منازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي

الفرع الأول: تعريف المنازعة

نتناول في هذا المطلب تعريف المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ظل القانون القديم رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في المجال الضمان الاجتماعي ثم نتناول تعريف المنازعة العامة في ظل القانون الجديد رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23.

أولا: تعريف المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ظل القانون القديم "رقم 05/83"المتعلق بالمنازعات.

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي[1] بل اكتفى بالقول في المادة 03 من القانون رقم "15/83" على أنه «**تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي كذا المنازعات التقنية المشار اليها في المادة 05 أدناه**»[2]، بالرجوع إلى النص القانوني السالف الذكر يظهر بأن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها وإنّما افتراض بعض النزاعات وإدخالها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفى عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرّر أن كل ما يخرج من دائرة

[1]بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، (د- سنة نشر)، ص133.

[2]المادة 03 من القانون رقم : رقم 15/83، المؤرخ في: 02 يوليو 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم بالقانون رقم 10/99، المؤرخ في: 1999/11/11.

هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة[1]، وبالتالي فهذا التعريف الذي جاءت به المادة سالفة الذكر جاء عام وغامض وغير جامع[2].

ومن جهة أخرى فإن التعريف الذي جاءت به المادة 03 من القانون" 15/83" سالف الذكر تضمن فقط المنازعات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي دون أن نتطرق إلى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي لاسيما فيما يخص الزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة ،وكذا عقوبات التصريح السنوي للأجور التي تكون خارج الآجال القانونية وكذلك، وقرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بتحصيل الإجباري ...ومن ثمة لا ندري ما الهدف الذي توخاه المشرع الجزائري من استبعاد الخلافات التي تنشأ بين أرباب العمل وصندوق الضمان الاجتماعي بالرغم من أن الواقع العلمي يؤكد أنَّ هناك نزاعات مطروحة بشكل مكثف في مجال سواء أمام لجان الطعن المسبق أو أمام القضاء[3].

كما يمكن تعريف المنازعات العامة،«**بأنها تلك الخلافات التي تحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له وبذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني، وذلك لاختلاف تقدير هذا الحق سواء من حيث مدى توفر الشروط المقررة لثبوته أو حول نتيجة خبرة لتقدير العجز البدني الناتج عن الحادث أو المرض أو حول تكييف حادث فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أم لا».**

ثانيا: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في القانون الجديد رقم "08/08 "المؤرخ في 23-02-2008 المتعلق بالمنازعات

لقد عرف المشرع صراحة المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في قانون رقم"08/08" المؤرخ في 23-02-2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02-07-1983 وذلك في المادة الثالثة بقوله

[1]طيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي في ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص13.

[2]كولا محمد، النظام القانوني للضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة 14، ص07.

[3]طيب سماتي، مرجع سابق، ص14.

«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»، فمن خلال هذا النّص يتّضح أنّ المشرع عرف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي بأنّها تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي وبالتالي فالمشرع في القانون الجديد تفادى الغموض واللبس الذي كان في التعريف الذي أتى به القانون القديم رقم" 08-15" المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي،وعليه فإنّنا نقدِّم أهم ما جاء به التعريف الجديد وفقا للقانون رقم "08-08"وذلك كما يلي:

1- لقد حدّد التعريف الجديد طبيعة الخلافات التي تكون بين المنازعات العامة وهي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من المؤمن لهم اجتماعيا، وبالتالي يمكن تعريف المنازعات العامة وذلك حسب القانون الجديد هي تلك المنازعة الناجمة عن تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي بمعنى تطبيق القواعد القانونية[1]والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي،وبطبيعة الحال كل النصوص والمراسيم والأوامر التي تطبقها إدارة الضمان الاجتماعي سواء على المؤمنين الاجتماعين أم المكلفين بالمنازعات الضمان الاجتماعي،لكن عبارة التشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي جاءت واسعة جدا فكان من الأجدر على المشرع أن يحدِّد مجال المنازعات العامة التي تنشأ بين هيئات الضمان وبين المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي إن التعريف الجديد أدرج الخلافات التي يمكن أن تحدث بين أرباب العمل[2] وهيئات الضمان الاجتماعي، لا سيما فيما يخص الاعتراضات الناجمة عن الزيادات والغرامات على تأخير ،وبالتالي فالمشرع تدارك القصور الذي كان يشوب التعريف السابق وهذا نظرا لكون منازعات أرباب العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي اصبحت تشكل جانبا هاما في المنازعات المعروضة على لجان الطعن المسبق.

2- إنّ التعريف الجديد بالرغم من أنه بين أنّ المنازعات العامة هي تلك الخلافات التي تنشأ بين الهيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا ،من جهة والمكلفين من جهة أخرى

[1]لقانون الجديد رقم: 08/08، المؤرخ في: 2008/02/23، المتعلق بالمنازعات.

[2]طيب سماتي، مرجع سابق، ص16، 17.

بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي،لكن المشرع لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي سواء بالنسبة للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي التي قد تنشأ عند تطبيق قانون الضمان الاجتماعي لذلك فإنَّ التَّعريف الذي نقترحه بالنظر لمجالات تطبيق هذه المنازعات هو«**المنازعات العامة هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية والنقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض والولادة أو العجز أو الوفاة أو إثبات الطابع الهني لحادث العمل، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل مبالغ المستحقة وكذا تصريح بحادث العمل خارج الآجال أو الخلافات التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضّرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير**»[1].

في الأخير وفي ضوء استعمال المشرع الجزائري أسلوب مشوب بكثير من الغموض والابهام عند تعرضه لتعريف المنازعة العامة، فإنّه لإزالة كل العراقيل والصعوبات يجب تدارك الاغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطار المنازعة العامة وكذا موضوعها وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المؤمن والمستخدمين و هيئات الضمان الاجتماعي والمستخدمين والمؤمن من جهة أخرى، إضافة إلى أن المشرع أغفل عدّة منازعات أخرى قد تثور جراء تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومن هذه المنازعات نذكر ما يلي:

- الخلافات التي قد تثور ما بين هيئات الضمان الاجتماعي والمتعاقدين معه بموجب الاتفاقيات التي تبرمها مع الصندوق في إطار نظام الدفع من قبل الغير ويتعلق الأمر بالمؤسسات الاستشفائية والصيدليات والعيادات الخاصة.
- الخلافات التي قد تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والهيئات العمومية المستخدمة كالمديريات والادارات العامة عندما يتعلق الأمر بالتزاماتها اِتِّجاه هيئات الضّمان الاجتماعي.
- الخلافات التي قد تقوم ما بين صناديق الضمان الاجتماعي والمستخدمين لديها[2].

[1] سماتي الطيب، مرجع سابق، ص18.

[2] سماتي طيب،مرجع سابق،ص18.

▪ الخلافات التي تثور ما بين هيئات الضمان الاجتماعي والموردين الذين تربطهم بهم عقود توريد وخدمات إضافة إلى مختلف العقود التي يبرمها الصندوق بصفته مؤسسة عامة.

الفرع الثاني:الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

لتحديد الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي يجب معرفة القرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي،وإذا كان لا خلاف فيه ان هذه الأخيرة تصدر نوعين هامين من القرارات والتي من خلالهما تظهر بداية المنازعة سواء بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي أو بين هذه الاخيرة وارباب العمل، فالقرار الأول قرار طبي يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له، والثاني القرار اداري وهذا الأخير هو الذي يهمنا وخاصة إذا كان موضوعه رفض التَّكفل إذا كان متعلق بالمؤمن له أو قرار بتسديد مبالغ مالية – سواء عقوبات أو زيادات التأخير أو التحصيل الإجباري–إذا كان متعلق بربِّ العمل[1]، فالقرار الإداري الّذي تصدره هيئة الضمان الاجتماعي السالف بيانه لا يمكن اعتباره قرار إداري بالمفهوم المعروف في القانون الإّداري، ذلك أنّ القرار الإداري كما عرّفه أحد الفقهاء أنّه«**قرار نهائي له مواصفات القرار الاداري باعتباره عملا قانونيا انفراديا صادر بإرادة السلطة الادارية المختصة وباردتها المنفردة وذلك قصد إحداث أو توليد آثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو الغاء حقوق وواجبات قانونية أي إنشاء ،أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية، وذلك في نطاق مبدأ الشرعية السائدة في الدولة**».

كما عرف القرار الإداري بأنه «**عمل قانوني يصدر عن سلطة إدارية أو هيئة لها سلطة إدارية بإرادتها المنفردة له طابع تنفيذي ويلحق أذى بذاته**»[2].

فمن خلال هذين التعريفين لا يمكن القول أنهما ينطبقان على القرار الإداري الذي يصدره صندوق الضمان الاجتماعي والذي تنشأ منه المنازعة العامة وهذا بالرغم من أنَّ هيئة الضمان الاجتماعي مؤسسة ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفقا لنص

[1]رشيد خلوفي،قانون المنازعات الإدارية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1995،ص34.

[2]سماتي الطيب، مرجع سابق، ص20.

المادة الثانية من المرسوم رقم85-223[1]، وذلك لكون انّ الغايات والاهداف التي وجد من أجلها صندوق الضمان الاجتماعي تتمثل أساسا في تغطية المخاطر التالية حسب ما نصَّت عليه المادة 02[2] من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهي: المرض، الولادة، العجز، الوفاة كما أكّدت علىذلك المادة 93[3] من القانون **11/83** بنصِّها على أنّه **«لا يمكن استعمال أموال الضَّمان الاجتماعي وواردااته وممتلكاته إلّا للغايات المحدَّدة في القانون».**

ومن جهة أخرى فإنّ ما يميِّز هيئة الضمان الاجتماعي أنَّها تتَّسم بطابع اجتماعي فهي تمارس نشاط اجتماعي بحت يختلف عن النشاط الإداري،كما أنَّ المشرِّع نصَّ في القانون 08/08 المؤرخ في 23فيفري2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أنه بعد استنفاذ طرق الطعن المسبقة فإن النزاع يعرض أمام المحكمة المختصة،وهذا وفقا لما نصَّت عليه المادة 15من قانون 08/08 وبالتالي حسب وجهة نظرنا فإن طبيعة القرار إداري ولكن ذو طبيعة خاصة ومميَّزة، ولا يمكن بأيِّ حال من الأحوال تصنيفية ضمن القرارات الإدارية التي تصدرها السلطات الإدارية كالدَّولة والبلدية،أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وفقا للمعيار العضوي أو المادي [4].

الفرع الثالث: مجالات تطبيق المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي

إذا كان من الصعب تحديد مفهوم دقيق للمنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي فإنّ الأمر أصعب بدرجة كبيرة في تحديد مجال تطبيقها، وهذا لسببين رئيسين،الأول لأن المشرِّع وسَّع من دائرة الأشخاص المؤمنين الاجتماعين لتشمل شريحة هامَّة من المجتمع الجزائري،والثاني توسع في دائرة التأمينات الاجتماعية لتشمل حوادث العمل والأمراض المهنية والاجتماعية الآن هذه الأخيرة أصبحت أكثر اِستجابة إلى الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية

---

[1]لقد نصت المادة 2من المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت ،1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي "يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراضالمهنية والصندوق الوطني للمعاشات مؤسستين عموميتين ذات طابع إداري، تتمتعان بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتخضعان للقوانين والتنظيمات الجاري بها العمل وأحكام هذا المرسوم".

[2]المادة 02 من القانون 83-11، المؤرخ في 02-07-،1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[3]المادة 93من القانون 83-11المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[4]الطيب سماتي،مرجع سابق،ص21.

لأفراد الجماعة،لأنّها تمثل حاليا كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة كالمرض المهني أو المرض العادي أو الشَّيخوخة أو العجز ...إلخ، إلى درجة أنه أصبح في فرنسا لكل شخص تضرر معنويا من حادث عمل أصاب قرينه أن يلاحق صاحب العمل قضائيا اِستنادا إلى مبدأ المسؤولية المدنية، إلّا أنّ هذا التوسع لا يمنع من تقسيم هذا النوع من المنازعات من حيث مجالها إلى قسمين الأول يتعلق بالمنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم،والقسم الثاني المنازعات العامة الناجمة عن عدم تنفيذ التزامات المستخدمين اِتّجاه هيئة الضمان الاجتماعي[1].

أولا: المنازعة العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم

تتمثل في مختلف الاحتجاجات المقدمة من طرف المؤمن له أو ذوي حقوقه والمتعلقة بالحق في الاستفادة من الأداءات النقدية والعينية التي تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي[2]نظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات وأمام صعوبة حصرها فإنّنا نقتصر بذكر أهم هذه المنازعات التي تعرض يوميا سواءً على لجان الطعن المسبق "اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية".

ثانيا: المنازعات العامة المتعلقة بالأداءات النقدية للتامين على المرض

إن إصابة المؤمن له بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض وهذا بعد قيامه بكل الاجراءات النصوص عليها قانونا المواد 7-2-14 وما يليها من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،فمخالفة هذه الاجراءات تجعل مصلحة أداءات الضّمان الاجتماعي تصدر قرار رفض اداري يقضي برفض كفالة التعويضات عن العطلة المرضية الأمر الذي يؤدي إلى حرمان المؤمن له من استيفاء حقه في التعويض، وتتمثل هذه الاجراءاتفي وجوب

[1]سماتي الطيب، مرجع سابق،ص23.

[2]حجاجي محمد أمين،آليات تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة ماستر،تخصص قانون اجتماعي،جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة ،سنة 2014، 2015 ص18.

قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدَّة يومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقيف عن العمل، وهذا ما نصَّت عليه المادة **01** من القرار الوزاري المؤرخ في **13** فبراير 1984[1] وهو الأمر الذي أكّده أيضا قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق الذي صدر بتاريخ 20 فيفري 2007 والذي من خلاله تم رفض طعن السيد (ل-ز) الذي طعن في قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق لولائية برج بوعريريج،والتي رفضت له التعويضات النقدية المتعلقة بعطل مرضية تقدر ب **32** يوم وذللك سبب الايداع المتأخر لهذه العطل لدى مصالح الضمان الاجتماعي،وبالتالي فإن اللجنة الوطنية أسَّست قرار رفضها كمايلي:«**نظرا لعدم احترام الاجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية هيئة الضمان الاجتماعي المقدرة بيومين 02 غير مشمول في إهمال اليوم المحدد للتوقف عن العمل المنصوص عليه في المادة الأولى من قرار الوزاري المؤرخ في 1984/12/13 لهذه الأسباب تقرِّر اللجنة الوطنية للطَّعن المسبق رفض الطعن لعدم التَّأسيس**»[2].

ويتم التَّصريح بالمرض بالمؤمن له المريض أو من يمثله وصفة التوقف عن العمل لدى شبّاك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إرسالا عن طريق البريد ضمن المواعيد المذكورة آنفا[3]، مع ملاحظة أنَّ الإرسال عن طريق الفاكس مقبول لدى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا ما هو مستشف من ممارسة العلمية اليومية لمصالح الضمان الاجتماعي.

أمّا خمسة عشر (15) او مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات المطلوب تعويضها.

وأمّا ستين(60) يوما أو أربعمائة(400)ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر(12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

---

[1]قراروزاري مؤرخ في 13فبراير 1984 يحدد مدة الآجال المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي، أنظر الجريدة الرسمية رقم 07الصادربتاريخ 14 فبراير 1984.

[2]قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق، الصادر بتاريخ 20فبراير 2007، قضية رقم1170بين (ل.ز) والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء لولاية برج بوعريريج.

[3]سماتي الطيب،مرجع سابق، ص27.

إضافة إلى الشروط الواجب احترامها من طرف المؤمن له اجتماعيا هناك شروط أخرى نصَّت عليها المادة 26من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في:1984/02/11[1]والتي جاء فيها على أنه: تتمثل التزامات المؤمن له على الخصوص فيما يلي:

- يجب على المؤمن له المريض ألا يتعاطى أيّ نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلّا بإذن من هيئة ضمان الاجتماع.
- يجب على المريض ألّا يغادر منزله الا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرضعلاجي.
- يجبعلى المؤمن له أن لا يقوم باي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئةالضمان الاجتماعي.
- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه،وينتظرإذنها،كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.
- إذا مرض المؤمن له خارج المجال الاقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها وجب عليها يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية.
- يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التَّمديد المذكورة له طبقا الأحكام المقطع الأخير من المادة 25 أعلاه. إضافة إلى الاجراءات السّالف ذكرها يشترط في المؤمن له لاستفاء حقه في التعويضات[2]اليومية للتأمين على المرض خلال ستة أشهر الأولى أن يكون المؤمن الاجتماعي قد عمل[3]،أمّا خمسة عشر(15) أو مائة(100)ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات المطلوب تعويضها،وأمَّا ستين(60)يوما أو أربعمائة(400)ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر شهرا (12).

خلاصة القول أنّ عدم قيام أيٍّ طرف بالإجراءات والشروط المنصوص عليها قانونا كما تقدم شرحها يؤدي بالضرورة إلى نشوء نزاع عام بين المؤمَّن له وهيئة الضمان الاجتماعي.

---

[1]سماتي طيب،مرجع سابق،ص24.

[2]المادة 19من الأمر 96/،17المؤرخ في: 1996/07/06، التي عدلت المادة 52 من القانون 83-11المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[3]سماتي الطيب،المرجع سابق، ص27.

ثالثا: المنازعات العامة المتعلقة بالأداءات العينية للتأمين على المرض المادة 08من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

بالإضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المريض نصت المادة 07 من القانون 83-11 على أنّأداءات التامين على المرض تشمل كذلك الأداءات العينية التي تتمثل في الأداءات في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية لصالح المؤمن له أو ذوي حقوقه نصّت عليها المادة 8 من ق 11/83 وتشمل[1].

- العلاج، الجراحة، الادوية،إقامة بالمشفى.
- الفحوص البيولوجية والكهرودوغرافية، والمجوافية، والنظرية.
- علاج الأسنان واستحلافها الاصطناعي.
- النظارات الطبية.
- العلاجات بالمياه المعدنية.
- إعادة التأهيل المهني.
- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية.
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي.
- النقل بسيارة الاسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء[2].

رابعا:المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على الولادة (الأمومة)

التأمينات الاجتماعية تهدف بصفة عامة إلى مستوى مناسب لمعيشية كل مؤمن له اجتماعيا عند فقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل إرادته

[1]المادة 08من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة والمتممة بالمادة 04من الأمر 96-17 المؤرخ في 1985/07/06،ج.ر،عدد 28، 1985،معدل ومتمم.

[2]باديس كشيدة، مذكرة ماجيستر حول المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، في العلوم القانونية، كلية العلوم القانونية، قسم الحقوق،جامعة الحاج لخضر، باتنة،2010،2009، ص30.

فيه، ولما كان الحمل والولادة سبب من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل لذا اِعتبرته معظم التشريعات من الأخطار الاجتماعية[1].

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظريف ولادة حسنة والحفاظ على صحتها وصحة مولودها وذلك بتمكينها من الحق من الاستفادة من الأداءات العيّنة والنقدية الناتجة عن وضع الحمل حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المرتبة عن الحمل والولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج الصحية للمرأة العاملة أو ما تعلق منها بالتعريض من دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة وبالرجوع الى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فإنّ العاملات تستفيد خلال فترات ماقبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتَّشريع المعمول به، ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة[2]،

كما أنَّ المادة 29من القانون 11/83 سالف الذكر نصت على أنه:«**تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض تعويضه يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعيا متتالية تبدأ على لأقل (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعيا**»[3].

- أنواع الأداءات للمستفيد من التأمين على الولادة:

جاءت المادة من القانون رقم 11/83السالف الذكر لتبين انواع الأداءات للتأمين على الولادة، حيث نصت على أنّه تشمل أداءات التأمين على الولادة.

أ-الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته.

ب-الأداءات النقدية: دفع تعويضية يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة بالانقطاع عن العمل.

---

[1]زرارة صالحي الواسعة المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه،جامعة منتوري،قسنطينة،2007/2006، ص.213.

[2]انظر المادة 55من القانون رقم 11/90،المؤرخ في 1990/04/21،المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

[3]انظر المادة 29من القانون رقم 11/83 سالف الذكر.

إنّ المشرع نظم الأداءات المرتبة على التأمين على المخاطر المتعلقة بالأمومة بأحكام خاصة بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها سواء كان أثناء الحمل أو خلال الوضع وتبعاته وحتى إلى ما بعد الولادة أيضا.

1.الأداءات العينية المتعلقة بكفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته

تستفيد المؤمن لها من تغطية المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته وتتمثل هذه المصاريف في تعويض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100%شرطأن لا تتعدى مدة الإقامة ثمانية(08)أيام كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات الممنوحة ونسبتها حيث،أنها تكون مستحقة كلمة في الحدود المنصوص عليها قانونا في باب التأمين على الولادة [1]، كما تستحق المستفيدة من التأمين جميع الأداءات المقررة في هذا الباب في حالة انقطاع العمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيا تطبيقا لنص المادة 35 من المرسوم 27/84 سالف الذكر وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية لاسيما العموم[2].

2.الأداءات النقدية المتعلقة بالتأمين على الولاة (الأمومة)

من نص المادة 23 ونص المادة 29 من قانون رقم 83-11المؤمنة لها التقاضي تعويضه يومية لمدة أربعة عشر (14)أسبوعا متتاليا، تبدأ على الاقل ستة(06) أسابيع منها قبل تاريخ المحتمل للولادة شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور اثناء فترة الدورة التعويض، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14)أسبوعا[3]، فمن خلال ما سبق فإنَّ المرأة العاملة التي اِنقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية والمتمثلة في تعويضه يومية تقدر بـ: 100% من الأجر

[1]المواد 26،23،25 من القانون رقم 83-11 سالف الذكر.

[2]قرار المؤرخ في 1993/08/08يتضمن اتفاقية نموذجية الواجب اعدادها بين صندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاضدية ج.ر،عدد 23،1993.

[3]المادة 29 من القانون 83-11 سالف الذكر.

اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة طيلة مدة عطلة العمومية وهذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 83-11[1].

- شروط الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة:

يتطلب لاستحقاق المرأة العاملة لمزايا الولادة أن تمضي مدة معينة في العمل وأن لا تنقطع عن العمل للأسباب أخرى غير الحمل والولادة.

أولا: الشروط العامة للاستفادة من أداءات التأمين على المرض:

حتى نتجنب تكرار ما سبق نكتفي بذكر وتعداد هذه الشروط على النحو التالي:

- شروط الانتساب وأداء الاشتراكات.
- الزامية الخضوع للمراقبة الطبية التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي.
- شروط مدة العمل المنصوص عليها بموجب المادتين 52 و56 مكرر من قانون 83-11.
- عدم الجمع بين الأداءات وهو ما نصت عليها المادة 71 من القانون 83-15.

ثانيا: الشروط الخاصّة للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة

- اعلام المرأة الحامل هيئة الضمان الاجتماعي بحملها قبل ستة (06) اشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع وهذا ما نصت عليه مادة 33 من مرسوم 84-27[2].
- إجراء المرأة الحامل لفحوص طبية
- على المرأة الحامل لا تنقطع العمل لأسباب اخرى مادة32من المرسوم المذكور أعلاه[3].
- تقديم شهادة من المستخدم بين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ رواتب الأخيرة.

ثالثا: الشروط المتعلقة بندة العمل :يجب على المؤمن لها اجتماعيا

[1] المادة 28من القانون 83-11سالف الذكر.

[2] المادة 30من المرسوم رقم 270/84، المؤرخ في 19/02/11، والذي يحدِّد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من قانون رقم 11/83.

[3] المادة 32 من المرسوم السالف الذكر.

يجب على مؤمن لها اجتماعيا قد عملت اماخمسة عشر(15)أومائة (100) ساعة أثناء ثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها، وأمّا ستون (60) يوما أو أربعمائة(400) ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا، والتي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها.

خامسا: المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على العجز

يعتبر الشخص عاجز عن العمل عجزا كاملا إذا فقد قدرته على العمل كليا في مهمته الأصلية،فالعجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل فهو حالة تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ويعد عاجزا في نظرا المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز الذي اصابته بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز سواءعند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدّى إلى عجزه[1]، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص،أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسا مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية ،تأخذ في اِعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني إضافة مؤهلاته التكوينية، فالهدف الاساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطرهالعجز الى انقطاع عن عمله، وتجدر لإشارة ان العجز يمكن أن يتنج عن المرض أو حادث العمل بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في مادة 01/16 من قانون رقم 11/83[2]، او تعلق الأمر بعطل من غير عطل طويلة الأمد فهنا تدفع التعويضات اليومية على نحو مدَّة سنتان متتاليان يتقاضى فيها،العامل ثلاثة مائة تعويضه يومية لما نصَّت عليه المادة 2/16من القانون 11/83 سالف الذكر، هذا وبعد انقضاء المدَّة التي قدّؤمت خلالها الأداءات النقدية لتأمين على المرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون اِنتظار الطلب من المعنى وهذا طبقا لما نصت عليه المادة

[1]المادة 40 من المرسوم رقم 74/84 سالف الذكر.

[2]سماتي الطيب،مرجع سابق،ص34، 35.

35من قانون سالف الذكر، والعجز مصنف إلى ثلاث أصناف حددتها المادة، 36 الى 39 من نفس القانون والتي جاءت على النحو التالي:

الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة المقدرة **بـ:** 60 من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

الصنف الثاني: العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة المقدرة 80% من الأجر السنوي المتوسط النصب.

الصنف الثالث: العجزة الذي يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز ب80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف له بنسبة 40% تمنح لشخص المساعد،أمّا بالنسبة للعجز الناتج عن الحادث العمل فقد نصَّ عليه القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية له المصاب بحادث عمل بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت والذي يمنح للمؤمن له الصاب فإنَّه يحصل على نسبة عجز عن العمل على يد طبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم،وذلك بعد تحديد تاريخ الجبب[1]،ولكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل:

- إما 60 يوما او400ساعة على الاقل اثناء12 شهرا التي سبقت عن العمل.
- إما **180** يوما او **120** ساعة على الاقل اثناء ثلاث سنوات التي سبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز[2].

سادسا: المنازعة العامّة المتعلقة بالتأمين على الوفاة

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان،وبالتالي فهي نهاية المؤكدة لحياة العلمية مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية لتوفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، وعلى هذاالأساس تقرِّر اغلبية التشريعات الاجتماعية منح المعاش للمستحقين عن المتوفيذوي حقوقه

[1]سماتيالطيب،مرجع نفسه، ص43.

[2]باديس كشيدة،مرجع سابق، ص،08

اذا توفرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفي على مستويقارب المستوى حياة مستقرة الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته[1].

إنّ الهدف من التأمين الاجتماعي على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي من منحة الوفاة ويقصد بذوي الحقوق طبقا لما نصت عليه المادة 30 من الأمر 96-17 ما يلي:

1.زوج المؤمن له أيا كان لا يماس نشاط مأجور

2.الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة هم الأولاد البالغونأقلمنخمسوعشرين (25) سنةوالذينأبرمبشأنه عقد تمهينيمنحهماجرا يقلعننصفالأجرالوطني.

3.الاولاد البالغون أقل من واحد وعشرين (21) سنة يواصلون دراستهم.

4.الأولاد المكلفون والجوانب من الدرجة الثالثة المكلفون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

5.الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أيَّنشاط مأجور بسب عاهة أو مرض مزمن.

يعتبر مكلفون أصول المؤمن له أو أصول الزوجة عندما لا تتجاوز مورداهم،الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد[2]،ويقدر مبلغ رأسمال الوفاة اثني عشر(12) من مبلغ أخر للأجر الشهري في منصب حسب نص المادة 48 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه لياجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر(12) مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة لابدَّ من توافر شروط معينة للاستفادة من منحة الوفاة لاسيما ما نصَّت عليه المادة 53من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية «**ينشأ الحق في الاستفادة راس مال الوفاة إذا كان المؤمن له اجتماعيا قد عمل (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء ثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة**»، ومن ثم يمكن أن تثار منازعة عامة حول أحقية الاستفادة من منحة أو مبلغ رأس المال الوفاة في حدِّ ذاته[3].

---

[1]زرارة صالحي الواسعة،المرجع السابق، ص346.

[2]المادة 30من الأمر رقم 96-17، المؤرخ في: 1996/07/06،الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعيةالمؤرخ في: 1983/07//02.

[3]سماتيالطيب،مرجع سابق، ص39، 40.

سابعا: المنازعات العامة في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية

لقد عرَّفت المادة 06 من قانون 13/83[1]حادث العمل بأنه:«**يعتبر حادث عمل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة العمل**»، و هذا هو المبدأ و القاعدة العامة في حادث العمل المعتبر قانون بمعنى أن حادث العمل يجب أن يقع في ظلِّ العلاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل و في أوقات العمل الفعالية فلا يمكن التذرع بحادث العمل في أوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون إذن و علم مستخدم و لم يكن في مهمة عمل، و لكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة 07 و المادة 08 المعدلتين بالأمر 19/96[2]، حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل و هي:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم فمن استفادة من أمر بمهمة تنفيذ عمل ما أو للتكوين أو غيره و تعرض لحادث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج أوقات العمل.

و ذهبت المادة 08 من نفس القانون إلى أبعد من ذلك إذا اعتبرت بعض الحوادث حوادث حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء و ذلك أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان العام أو لإنقاض الشخص المعرض للهلاك، كما أنّ المادة 12 من نفس القانون تنص:« **يكون حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعمل شريطة ألا يكون المسار قد انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة**»[3]، و يقع المسار حسب ما نص

[1]حجاجي محمدأمين،مرجع السابق، ص.29

[2]المادة 06من القانون 83-13 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل والامراض المهنية،الجريدة الرسمية العدد28،معدل ومتمم.

[3]المادة 12من القانون رقم 13/83 سالف ذكر.

عليه الفقرة 02 من المادة سالفة الذكر بين مكان العمل الذي يتردد عليه العمل عادة إما لتناول الطعام و إما لأعراض عائلية[1].

لقد وسع المشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعمال و ذلك عن طريق التوسيع في حالات و أسباب هذه الحوادث[2]، و يتجلى ذلك من خلال فحوى المواد (3-6) من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بحيث نص في المادة 03 منه على أنه:« **يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجزاء أو ملحقتين بالإجراء أي كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه و النظام الذي كان يسري عليهم قبلتاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق**»، و نصت المادة 06 من نفس القانون على أنه «**ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواءً كانوا يعملون بأية صفة من الصفات، و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم، أو علاقتهم فيه**».

و للإشارة فقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة منالقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بحيث نص في المادة 03 منه على أنه:« **يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواءً كانوا أجزاء أو ملحقتين بالإجراء، أي كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه و النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق**».

و نصَّت المادَّة 06 من نفس القانون على أنه:«**ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سوآءا كانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه**»[3].

---

[1] آيت سعدي أمال،حوادث العمل و الأمراض المهنية وأجهزة الرّقابة عليها في التشريع الجزائري،مذكرة ماجيستر حقوق،تخصص قانون طبي،جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،2017 ، 2018،ص 08.

[2] أحميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، ط3،الجزائر، 2010، ص180.

[3] المادة 06من القانون 83-13 سالف الذكر.

و للإشارة فقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و يتعلق الأمر بالمادة 04 منه و التي جاء فيها على أ،ه يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص الآتي ذكرهم:

- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العلمي أو إعادة تكييفهمالمهني.
- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع جزاء القيام بعمل مأمون.
- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- الطلبة.
- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادة 7 و 8 أدناه[1].

إلا أنه و حتى يستفيد المؤمن له المصاب من حقوقه يجب التصريح بحادث العمل للهيئة المستخدمة في ظرف 24 ساعة، لصاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود النبأ الحادث 48 ساعة يصرح أمام هيئة الضمان الاجتماعي و لا تحسب أيام العطل[2]، بعد ذلك تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد توفر الملف لديها بالبث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم و في حالة اعتراض من ورود نبأ إليها[3].

إذا لم يصدر عن الهيئة القرار يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها و هو ما أكدته المحكة العليا في إحدى قرارتها على أنه يجب على هيئة الضمان الاجتماعي البحث في الطابع المهني خلال 20 يوم من تاريخ العلم بالحادث[4].

ثامنا: المنازعة العامة المتعلقة بالتامين على التقاعد

---

[1] سماتي الطيب،مرجع سابق،ص45.

[2] أنظر المواد 14و15من القانون رقم 13/83سالف الذكر.

[3] حجاجي محمدأمين،المرجع السابق، ص30.

[4] مرجعسابق، ص30.

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص مادة 5 من القانون رقم 12/83المتعلق بالتقاعد والتي جاء فيها: تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

1. معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوجالمكفول.

2. معاش منقول يتضمن:

أ- معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب-معاشا لليتامى.

ج- معاشات للأصول[1].

وحتى يستفيد العامل من معاش التقاعد لابد من توفر شرطين.

- بلوغ سن (60) سنة من العمل على غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها إبتداءً من (55)سنة
- قضاء مدة15سنة على الأقل عمل ويتعين على العاملة الاستفادة من معاش التقاعد،أي يكون قد قام بعمل فعلي يساوي نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع الاشتراكات[2].

أمَّا بالنسبة للعمال لغير الأجراء فالسن القانونية للتقاعد هو بلوغ سن**(65)** سنة بالنسبة للرجل، و(60) سنة بالنسبة للمرأة،المادة9 من المرسوم التنفيذي 35/85[3].

ويعتمد عليه لحساب معاش التقاعد اساس جمع السنوات العشر التي قدم فيها أفضل المداخيل السنوية الخاضعة للاشتراك طبقا للمواد 9،10،13 من المرسوم التنفيذي 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بتبليغ المستفيدين من التقاعد ويتولى حساب معاش التقاعد بمجرد تبليغه للمعنى فإنه يتلقى العديد من الاحتياجات والطعون وينصب أغلبها في مراجعة مبلغ المعاش وحساب السنوات والاشتراكات والمطالب

---

[1] سماتي الطيب،مرجع سابق،ص60.

[2] المادة 06من القانون 83-12، المؤرخ في: 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتتم بموجب المادة 03الأمر 96-18، المؤرخ في: 06 يوليو 1996.

[3] المادة 09من المرسوم التنفيذي 35/85.

بزيادة في المبلغ معاش التقاعد مما يشكل منازعات عامة وبالتالي لابد علىمرور ومباشرة اجراءات الطعن المقررةقانونا.

الفرع الرابع: المنازعات الناجمة عن تنفيذ المستخدم الالتزامات

يعد قطاع الضمان الاجتماعي من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها الدولة لتنفيذ سياستها الاجتماعية ،وهذا ما جعا الدولة على اختلاف مختلف مستوياتها تهتم بشكل كبير بالتوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي[1]، وفي اطار المهام المسندة لهذه والأخيرة فإن عدم قيام المستخدمبالتصريح بالنشاط في الوقت المحدد وعدم دفعه للاشتراكات الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي في الآجال القانونية،وعدم تصريح العمال وبأجورهم السنوية في اجالها المحددة وعدم تصريح بحادث العمل والمرض الهني في وقته المحدد ..كل هذا من شأنه يجعل هيئة الضمان الاجتماعي تصدر قراراتها تتضمن عقوبات مالية ضد المستخدمين المخالفينلا التزامات وفقا لما نص عليها قانون 14/83[2]المتعلق بالتزامات المكلفين، ومن ثمة يجعل ارباب العمل يقدمون طعون امام اللجنة الولائية للطعن المسبق بغية تخفيض العقوبة او إلغائها.

وهذا ما سنتطرق اليه فيما يخص المنازعة الناجمة عن تنفيذ التزامات المستخدمين وذلك من خلالتبيان كل المنازعات العامة التي تخص رب العمل بصفة مفصلة مع الاشارة الى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تصدر قراراتها بصفة ابتدائية نهائية طبقا لنص المادة 1/12من القانون 08/08 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وذلك عندما يساوي او يفوق مبلغ لاعتراض المتعلق بالزيادات والغرامات على تأجير مبلغ 100000دج (مليون. دج)،وبالتالي يرفع فلطعن يرفع أمامها مباشرة إذا تعدّى مبلغ الاعتراض سالف الذكر[3].

[1]سماتي الطيب،المنازعات العامة للضمان الاجتماعي في ظل القانون الجزائري،المرجع السابق،ص63.

[2]قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02-07-1983،يتعلق بالالتزامات المكلف في مجال الضمان الاجتماعي.

[3]سماتي طيب،مرجع سابق، ص 64.

أولا: المنازعة العامة الناجمة عن عدم التصريح بالنشاط

حيث يتعين على اصحاب العمل أن يتوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختص في إقليم ممارستهم للنشاط بالتصريح بنشاطهم في أجل 10 أيام الموالية لشروعهم في الممارسة ويترتب على عدم التصريح دفع الغرامة[1]، وهذا ما أكدته المادة7من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين،حيث جاء فيها على أنه:يترتب على عدم تصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج تضاف إليها نسبة 10% عن كل شهر من التأخر وتحصل هذه الغرامة من طرف الهيئة للضمان الاجتماعي[2]، كما على المستخدم الذي يريد أن ينشأ نشاطا معينا عليه أن يبادر لهيئة الضمان الاجتماعي عدة وثائق عدة وثائق وأهمها:

- مرسوم إنشاء وثائق مؤسسة أو ما يطلق عليه القانون الأساسي للمؤسسة.
- نسخة من السجل التجاري.
- نسخة من الرقم الجبائي.
- نسخة قائمة العمال المزمع تشغيلهم في المؤسسة.
- ملئ إستمارة خاصة معدة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى "وثيقة التصريح بالنشاط".

وبالمقابل تمنح هيئة الضمان الاجتماعي لربِّ العمل رقم خاص بربِّ العمل مع ذكر اسمه وهذا لتمييز ملفه عن بقية ملفات أرباب العمال، وعليه فإن مخالفة المستخدم المادة 06من القانون المذكور أعلاه ينجز عنه فرض عقوبات تطبق من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى عقوبات التأجير المتعلقة بالتصريح بالنشاط[3].

[1]خليفة بومدين،النظام القانوني للمنازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر،مذكرة لنيل ماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم ،2016.

[2]المادة 07، من القانون رقم 83-14،المؤرخ في: 1983/07/02، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر/ ج.ج،عدد 28،بتاريخ 5 يوليو 1983،معدل ومتمم.

[3]سماتي طيب،المنازعات العامة في مجال ظ.إعلىضوء القانون الجديد،ص66.

ثانيا: المنازعات العامة المتعلقة بعدم التصريح بانتساب العمال

يجب على اصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف العشرة أيام التي تلي توظيف العامل[1]، وعندما لا يتم توجيه طلب الانتساب منقبل المكلفين في الآجال المحددة، يجري هذا الانتساب حكما من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إما بمبادرة منها بناءً على طلب من المعني بالأمر[2]"**العامل**"أو ذوي حقوقه،أو المنظمة النقابية أو شخص آخر[3]، وهذا ما أكَّدته المادة12من القانون 14/83[4]، وعليه يترتَّب عن عدم الانتساب في الآجال المحددة في المادة10من قانون14/83 غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه،وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 01/13 من قانون 14/83 ويضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% من كل شهر من التأخير طبقا لما نصت عليه المادة 02/13 من قانون 14/83،وفي هذا الصّدد نشير إلى أنّضارباب العمل في الكثير من الحالات يقدمون اِعتراضات عن قرار هيئة الضمان الاجتماعي التي تلزمهم بدفع عقوبات التأخير الناتجة عن التصريح بالعمال مطالبين إما بتخفيض العقوبة او يلتمسون الإعفاء.

ثالثا:المنازعات العامة الناجمة عن عدم دفع في الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي

إن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي التزام يقع على صاحب العمل وذلك باقتطاع الاشتراك من أجر العامل[5]، إذا يتعين عليه ان يقتطع عند دفع كلِّأجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل ،ولا يجوز للعامل أن يتعرض على هذا الاقتطاع تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي دفعة واحدة من قبل صاحب العمل إلى الهيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في ظرف الثلاثين يوما لمرور كل شهر إذا كان المستخدم أكثر من 09 عمال[6]، امّا الاشتراكات المتعلقة بالأشخاص غير الأجراء فتكون محل دفع سنوي يؤديه

[1]المادة 10 من القانون 14/83 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

[2]سماتي الطيب،المنازعات العامة في مجال ض.إ على ضوء القانون الجديد،ص67.

[3]المادة 12 من القانون رقم14/83، مرجع سابق، ص67.

[4]سماتي الطيب المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق،ص 68.

[5]سماتي الطيب، المرجع نفسه، ص70.

[6]المادة 21 من القانون رقم 14/83، سالف الذكر.

المعنيون بالأمر وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم[1]،ويؤدي عدم دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي الى زيادة تقدر بـ: 05%من مبلغ الاقتطاعات،وتدفع اشتراكات الرئيسية بنسبة 01% عن كل شهر تأخير إضافي،وتسري مهلة الشهر الجديد ابتدأ من تاريخ استحقاق الدين وعليه فإن المنازعة العامة تنشأ بين رب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي عندما تصدر هذه الاخيرة قرارا اداريا يقضي بتحصيل غرامات التأخير في دفع الاشتراكات الرئيسية لدى هيئة الضمان الاجتماعي[2].

رابعا: المنازعات العامة الناتجة عن عدم تصريح بالأجور

يتعين عن كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف الثلاثين يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدينة إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا اسميا بالأجور والاجراء يبين الاجور المتقاضة بين اول يوم واخر يوم من الثلاثة اشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة[3]،فمخالفة هذا الالتزام من طرف المستخدم في الاجل السالف الذكر يمنح لهيئة الضمان الاجتماعي حق تحديد وبصفة مؤقتة مبلغ الاشتراكات على أساس المبلغ المدفوع عن الشهر،أو ثلاثة أشهر،أوالسنة السابقة على أساس جزافي يتم حسابه بالنظر إلى كل عنصر من العناصر التقدير وبعد ذلك المبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدره[4](5%)، كما يؤدي عدم التصريح وفقا للآجال والشروط المنصوص عليها في المادة السالفة الذكر الى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 10% من الاشتراكات المستحقة وزيادة بنسبة 2%عن كل شهر تأخير.

وفي هذا الصدد نشير إلى مراقبة تقديم الاجور السنوية ومراقبة التصريح بنشاط أرباب العمل في الآجال المحددة لهما، وكذا التصريح بالعمال في الآجال القانونية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي محلفين قانونيا 2 وفي سبيل قيام المراقبين بأعمالهم حول لهم القانون اجراء مراقبة كل مكلف في أماكن وأوقات العمل وبالنسبة لجميع فترات تكليف، أرباب العمل الذين يقومون بأعمال تعيق عمل

[1]المادة 11من القانون رقم 86/15، المؤرخ في: 1986/12/29، المتضمن قانون المالية لسنة 1986.

[2]سماتي الطيب،مرجع سابق، ص71.

[3]المادة 14من القانون رقم 14/83سالف الذكر.

[4]المادة 15 من القانون 14/83 السالف الذكر.

المراقبة يعقبون وجعل المشرع عقوبتهم ضمن المادة 183من قانون العقوبات الجزائري ويباشر المراقب مهنته على طلب الهيئة المختصة واما بناء على طلب من منظمة النقابيةويعد المراقب تقريرا مفصلا حول ما يقوم به من مراقبة تبين عيوب العيوب والمخالفات التي يكتشفها ويرسل تقريره إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة او احالة التقرير على وكيل الجمهورية اذا اقتضى الأمر ذلك.

خامسا: المنازعات العامة الناجمة عن تأخير في التصريح بحادث العمل او مرض مهني

يؤدي عدم تصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل كما نص عليه المشرع في المادة 13 من القانون 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل او الأمراض المهنية إلى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 من الأجرة الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة اشهر[1]، ويترتب عن عدم التصريح من قبل صاحب العمل كما نصت عليه في المادة في المادة 69 من القانون 18/83 المذكور سابقا دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 00.1% عن كل يوم التأخير تحسب على الأجور المدفوعة خلال ثلاثة اشهر الفارطة[2]، ومنه يتضح لنا امكانية حدوث المنازعة العامة عندما يتأخر صاحب العمل في التصريح بالمرض المهني كما نصت عليه المادة 69من القانون 13/83 بـ:48سا،لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ولمفتش العمل او الموظف التي يشغل وظائفه بمقتضي بمقتضى تشريع خاص،وللمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالأمن، يترتب عن كل هذا التوقيع غرامات مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ضدَّ صاحب العمل،هذا الأخير له الحق في تقديم طعن أمام اللجنة الولائية للطَّعن المسبق يرمي من خلاله التخفيض الغرامة المالية أو إلى إعفاء كلية منها إذا كان طعنه مؤسس[3].

[1]المادة 26 من القانون 14/83 سالف الذكر.

[2]المادة 27من القانون 14/83سالف الذكر.

[3]سماتي الطيب،،المرجع السابق،ص77.

المطلب الثاني: أنواع المنازعة العامة

الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي

من خلال أن الضمان الاجتماعي في كل الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماع و المؤمن لهم المستفيدين من التأمينات الاجتماعية أو ذوي حقوقهم،سواء العامة منها أو التقنية أو الطبية حول الحقوق أو الالتزامات المترتبة عن تطبيق القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، وبما أن الكشف الطبي الأولي هو أول رد فعل على المخاطر والأضرار التي تهدد وتصيب المؤمن لهم اجتماعيا أو تساوي حقوقهم في حياتهم اليومية أو المهنية،كما أن التقرير الطبي الأولي الصادر عن طبيب المعالج المؤهل العام أو المتخصص والكاشف على مدى تحقق الناتج عن المرض عموما،أو عن الأخطار المهنية، أي المرض المهني واصابات العمل،لايخول استفاء التعويضات مباشرة قبل أن تتصدى له هيئات الضمان الاجتماعي بما استأثرت به من حق في المراقبة الطبية ضد كل غش،أو تعسف،أو مجاملة من خلال تقارير أطبَّائها المستشارين، حيث تتمثل هذه المراقبة في تقديم آراء فنية حول الوصفات والأعمال الطبية التشخصية والعلاجية المتعلقة بالحالة الصحية والقدرة على العمل مع الأخذ بعين الاعتبار التبريرات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي عموما وحوادث العمل المهنية التي قام بها الطبيب المعالج ،وعند كل تعارض للآراء الطبية اي بين رأي الطبيب المعالج والطبيب المستشار تصدر هيئة الضمان الاجتماعي قرارا يقضي بالرفض قابل للطعن أمام الأجهزة المقررة قانونا أي يمكن المؤمن له اجتماعيا المعني للخوضفي ما يعرف بالمنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي.

1.تعريف المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي

من خلال الانتقادات الموجهة لتعريف المنازعة في المادة 04 من القانون منازعات الضمان الاجتماعي الملغى (15/83)، حيث لم يعطها المشرع تعريفا دقيق وشامل بل حصر هذه المنازعات في كل خلافات متعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم،ولم يميز فيها بين النزاع الطبي المحض، أو النزاع التقني، أو النزاع العام في مجال الضمان الاجتماعي، بل اكتفى برسم الإطار العام المتمثل في الحالة الطبية،وذكر أحد طرفي

النزاع، أي المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم، الأمر الذي جعل منه تعريف عام يدخل تحت طائلته الكثير من المفاهيم والعلة في القصور هذا التعريف حسب بعض الفقه هو راجع إلى قلة هذا النوع من المنازعات على جداول المحاكم في حينه، على خلاف انتشار وعي التقاضي في مجال المنازعات الضمان الاجتماعي في نزاعات متعددة ومتنوعة ضد هيئات الضمان الاجتماعي بعد تبني الجزائر لنظام اقتصاد السوق والانفتاح على القطاع الخاص واصبح المؤمنين اجتماعيا في نزاعات متعددة ومتنوعة ضد هيئات الضمان الاجتماعي خاصة ما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية الواقعة في القطاع الخاص،وعلى رأس أسباب هذا التنازع هو تضارب التفاسير حول المادة (04) سالفة الذكر، ممَّا أنجز عن ذلك الانتقادات إعادة صياغة التعريف القانوني للمنازعة الطبية من خلال المادة (17) من القانون الجديد (08/08)على نحو:«**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 كل الوصفات الطبية الأخرى**»[1].

الملاحظ أنَّ هذا التعريف قد أتى ببعض المستجدات من خلال الانتقال من خلافات المتعلقة بالحالة الطبية الى الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية وهوا مصطلح أوسع واشمل يبيح أكبر مجال ممكن من التنازع مما يخول احقاق اوسع قدر ممكن من التعويض،وقد حدَّد المشرّع على سبيل المثل ما يمكن أن تشتمله الحالة الصحية على عمومها نذكر: المرض والعلاج، و القدرة عن العمل،أو ما يعرف بالعطل المرضية وغيره،لكن في المقابل ما يعاب على هذا التعريف القانوني هو تكرار مصطلح الحالة الصحية وإغفال التنصيص على ذوي الحقوق كطرفمفترض في النزاع ولفظ التشخيص الذي يعتبره في غير محله لأنه ليس إلَّا مرحلة قبل أيّ علاج لكن العبرة هي في ما ينجز عن تشخيص من علاج أو عجز، أو غيره كذلك ذكر عبارة كل الوصفات الطبية الأخرى هو في غير محله بل الأجدر هي الوصفات التي لم تحض بموافقة الطبيب المستشار لما حول له من حق في المراقبة المؤسس عليها قرار الرفض،كل ذلك يستدعي ضرورة إعادة صياغة القانونية لهذا التعريف وليكن هي كل منازعة تقوم بين المؤمن له وذوي حقوقه وهيئة الضمان الاجتماعي من جراء تقرير الرفض الصادر عن هذه الأخيرة

[1] كوحيل عمار،خصوصية الخبرة الطبية في إطار منازعات الضمان الاجتماعي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، مج 04،العدد01،سيدي بلعباس، سنة ،2018 ص206.

بناء على تعارض الآراء الطبية بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار في ما يخصُّ الحالة الصحيَّة للمستفيد من الضمان الاجتماعي،لاسيما المرض والعلاج في الأحوال العادية أو المهنية او حوادث العمل وما ينجز من عطل مرضية أو حالات عجز وكذلك عن كل اعتراض على الصحة الإجراءات القانونية الخاصة بالخبرة الطبية او نتائجها أو آثارها القانونية.

1-خصائص المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي

من خلال استقراء مواد القانون (08/08)المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي المتعلق الضمان الاجتماعي يتعين تميز المنازعة الطبية بقية المنازعات الأخرى من عدة أوجه على نحو أنّها:

- منازعة اجتماعية فنية محضة حيث لا يخرج اطارها العام عن الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الصادر بمناسبة تعارض التقارير الطبية الاولية والرقابية،والخاصة بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه من جراء (المرض، العلاج،عطل، الأمومة، العجز، الوفاة حوادث العمل، والأمراض المهنية وغيره) وكلها أمور فنية محضة تتسبب في اختلال الوضع الصحي والاجتماعي للمستفيد من الضمان الاجتماعي مما يستدعي تأمينه واعادة استقراره اجتماعيا ، على خلاف المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي التي تتعلق بالمخالفات المرتكبة عند مزاولة العمل الطبي لا سيما المتعلقة منها بطبيعة العلاج والاقامة في المستشفى أو العيادة حيث يشترط في نشاطات مقدمي العلاج أن تكون مشروعة وان تتنافى مع مبادئ اخلاقيات الطب وان لا تكون سبب في اضرار بصناديق الضمان الاجتماعي بما تسببه من اخلال بالوعاء المالي لهذه الاخيرة من جراء نفقات اضافية غير مبررة وغير مستحقة تدفعها مقابل اخطاء وتجاوزات ممارسي السلك الطبي, ومن جهة اخرى تتميز المنازعة الطبية عن المنازعة العامة في أن هذه الاخيرة تهتم بكل خلاف بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي المتعلق بحقوق وواجبات المؤمن لهم اجتماعيا بخصوص استفاء الأداءات العينية و النقدية وكذلك التزامات المفروضة على المستخدمين اي المكلفين كوجوب التصريح بالنشاط والاجور والمرتبات ودفع مستحقات صناديق الضمان الاجتماعي.
- والمنازعة الطبية مرتبطة أساسا بنتائج المراقبة طبية، حيث اوجب المشرع على المؤمن له الانضياع الى الحق الرقابي المفروض عليه والمخول لمصلحة الرقابة التابعة لهيئة الضمان

الاجتماعي مع حفظ حقه في الطعن والاحتكام الى حد الاجهزة الطعن، أي الخبرة الطبية،أو اللجنة الولائية المؤهلة للعجز بحسب الاختصاص) والمنوط بها وضع حد ودي وداخلي للمنازعة قبل أيِّاتِّجاهإلى ساحات القضاء، والحق الرقابي لا يقصد به بأي حال من الأحوال الحاق الضرر بالمستفيد بقدر ما يمثل حاجز أمام محاولات النصب و الغش و التَّسلل من طرف المستفيدين من الضمان الاجتماعي من جهة، وتصديا أمام اي تهاون في تقدير الاضرار أوالعطل أو العجز من طرف ممارسي السلك الطبي،ومن ثمّ ضمانا أكبر لعدم افتقار صناديق الضمان من كل استحقاق غير مشروع للأداءات،إذن فهو التزام واجب على من تقرر في شأنه من المؤمن لهم اجتماعيا ولا يحق لهم التهرب[1]، أو التَّملص منه تحت طائلة الحرمان من مستحقات التأمين الاجتماعي.

- ومن جهة اخرى تمتاز المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي الملزمة في أنّ الخبرة الطبية التحكيمية الملزمة وبما ان المنازعات الطبية مسألة تقنية وفنية فإن تسوية الخلافات المتعلقة بها تتم في إطار اجراءات خاصة تسمى بالخبرة الطبية،ونظرا لهذه الخصوصية يتم الاستعانة بأهل الخبرة الطبية من الأطباء المختصين لمراقبة الحالة الصحيَّة للمؤمنين لهم اجتماعيا ليتسنَّى لهم تقدير نسبة العجز أو معرفة أسباب الوفاةالناجمة عن حادث عمل،أو مرض مهني،أو مرض عادي محل النزاع.

وبعبارة أخرى فإنَّ اللجوء إلى الخبرة الطبية يعتبر كنوع من التحكيم الطبي التخصُّصي للوقوف على الحالة الصحية الحقيقية للمؤمن له اجتماعيا، ومن جهة أخرى تسمح بتسوية النزاع الطبي الذي نشأ بمجرد إبداء الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي رأيا مخالفا لرأي الطبيبالمعالج،بل الأكثر من ذلك فإنَّ المشرِّع جعل مشرع الرأي الذي يصدره الطبيب الخبير ملزما للأطراف،وهذا ماأكَّدته المادة 02/19 من قانون رقم 08/08 والتي جاء فيهاعلى أنَّه:«**تلتزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية**».

الفرع الثاني: المنازعة التقنية

إنَّ المشرِّع في القانون الجديد رقم 08/08المتعلق بالمنازعات حدَّد مفهوم المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، كما بيَّن أهمَّ المجالات تطبيقها وهذا بموجب المادة 38منه التي جاء

[1]كوحيل عمار، مرجع سابق،ص207.

فيها على أنَّه يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، ومقدمي العلاج، والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء، والصيادلة، وجراحي الأسنان، والمساعدين الطبيين،والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى، أو في العيادةوبالتالي فبمقارنة المادة بماجات في المادة 05 من القانون رقم 15/83 والتي نصَّت على أنه:«**تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي وبالتالي نجد ان المشرع وضح بصفة شاملة مفهوم ومجالات المنازعة التقنية فحدد الاشخاص الذين يقومون بالنشاطات الطبية والتي لها صلة بالضمان الاجتماعي إلا أنه ضيق مجالات الخلافات ذات الطابع التقني وحصرها فقط في طبيعة العلاج ولإقامة في المستشفى**»[1].

أوَّلا:المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي

ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي تقع اثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصة إلا من قبل هيئات في الميدان الطبي وهو ما جعل المشرع ينشأ لجنة تقنية تختص بالبت الأولي في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي ويمكن الطعن في قراراتها أمام القضاء المختص وتشكيل اللجنة التقنية من أعضاء الأتية:

- أطباء معنيين من طرف الوازرة المكلفة بالصحة.
- أطباء ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء ممثلين عن مجلس أخلاق الطب.

ويتولى أمام اللجنة أحد اعوان الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية وقد أحال القانون إلى التنظيم مسألة تكوين واختصاصات اللجنة التقنية[2].

[1]سماتي الطيب، مرجع سابق،ص176.

[2]سماتي الطيب،مرجع نفسه،ص182.

ثانيا: المنازعات التقنية تحدِّد طبيعة الخلاف التقني ذو طابع الطبي

من خلال إخطار اللجنة التقنية عن طريق مصالح الضمان الاجتماعي بالأخطاء والتجاوزات التي يرتكبها مقدمي العلاج،فإن اللجنة التقنية خوَّل لها القانون القيام بكل تحقيق تراه ضرورة لتحديد طبيعة الخلاف ذو الطابع التقني وتحدَّد عقوبات تأديبية وغرامات مالية كتعويض لهيئات الضمان.

1.نطاق المنازعات التقنية

من المعلوم أنَّ مجال المنازعة التقنية ينحصر بالأساس في كل الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي،والتي نذكر منها ما يلي:

أ-الأخطاء التي تقع أثناء الفحص.
ب-الاختلاف حول نتيجة خبرة طبية لتقديم الأجر الناتج عن حادث المرض.
ج- تحديد نسبة العجز هل هو مؤقت أو دائم.
هـ- نسب التعويضات الناجمة عن الرأي الطبي[1].

[1] المادة 41من القانون 10/99.

المبحث الثاني: الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

من خلال هذا العنصر سنحاول التعرف على مهام تعريف الصندوق ومهام كل صندوق من الصناديق المكونة لنظام التأمينات الاجتماعية الجزائري.

المطلب الأول: تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

يعد أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري اذ يتواجد منذ نشوء النظام العام 1957 حيث يعتبر الصندوق مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص ،طبقا للمادة 49من القانون رقم 881-01 المؤرخ في 12 يناير، 1988المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

الفرع الأول: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة،العجز،الوفاة)وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير المنح العائلية لحساب الدول.
- تحصيل الاشتراكات.
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل لاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.
- المساهمة في الترقية السياسية الرامية الى وقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي[1].
- إجراء الرقابة لفائدة المستفيدين
- القيام بالنشاطات الرَّامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية،على شكل إنجازات ذات طابع صحي و اجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة
- إبرام اتفاقيات مع مقدِّمي العلاج.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

[1]المادة08من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري،من المرسوم التنفيذي رقم 92-07المؤرخ في 04يناير1992، ص72.

تنظيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

يتولى مجلس الادارة ،ادارة الصندوق وهو خاضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

أولا: هياكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

حتى يتمكن الصندوق الوطني من القيام بمهامه،على المستوى المركزي والولائي،فهو يتكون من:

- مديرية عامة
- 49وكالة ولائية (إثنان منها بالجزائر العاصمة)
- 4 عيادات متخصصة (الجراحة القلبية للأطفال،العظام والتأهيل، أمراض الأذن والأنف والحنجرة،جراحة الأسنان).
- 4مراكز للتصوير الطبي الشعاعي.
- 35 مركزا للتشخيص والعلاج.
- 55 صيدليات تابعة للصندوق
- 30 حديقة ورياض الأطفال
- مطبعة
- مركز عائلي ذو طابع اجتماعي[1].

ثانيا: الفئات الخاضعة لصندوق الضمان الاجتماعي للعمَّال الأجراء

1.العمال الأجراء

نصَّت المادة 03من قانون رقم11/83على ما يلي «يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمَّال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أي كان قطاع بالنشاط الذين ينتمون إليه والنظام

[1]المرسوم تنفيذيرقم 97-151، المؤرخ في: 1997/09/10، المحدِّد لنسبة تسيير المنح العائلية وعلاوات الدراسات.

الذي كان يسري عليهم من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق[1]، المقصود بالأجراء الفئات التالية:

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص البوابون والخادمات والممرضات.
- المتمهنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافات في شكل أجور.
- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات.
- حراس المواقف الذين يستخدمون المحطات.

أمَّا **jacpues doublet** إنّ نطاق تطبيق التأمينات الاجتماعية يمتد ليس فقط على الأجراء ولكن على كل من يعمل عند الغير ولو لم يكن عاملا مأجورا[2].

2. ذوي حقوق المستفيد: يقصد بذوي الحقوق كل من:

- زوج المؤمن له، يستفيد من الأداءات العينية إذا لم يكن يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.
- الأولاد المكلفون الذين تقل اعمارهم عن 18 سنة.
- الأولاد البالغون اقل من 25 سنة الذين لهم عقد التمهين بأجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد المكلفون من الحواشي من الدرجة الثالثة الإناث بدون دخل مهما كان سنهن
- الأولاد البالغون أقل من **21** سنة الذين يواصلون دراستهم.
- الأولاد المصابين بعاهة او مرض مزمن تمنعهم من ممارسة اي نشاط مأجور.

3.الأصول المكلفون: أصول المؤمن له، أصول الزَّوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشَّخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد،إلى جانب الفئات الثلاثة هناك فئة رابعة وهي:

4.فئة الطلبة والعمال للتكوين في الخارج وهم:

- الأعوان العاملون في البعثات الديبلوماسية.
- العمال العاملون في الخارج في إطار التعاون.

---

[1]نفس الأحكام تنص عليها المادة241 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

[2]رفيق سلامة،شرح قانون الضَّمان الاجتماعي،منشورات الحلبي الحقوقية،1996،بيروت،ص81.

- موظفو التعليم والتأطير التربوي في الخارج.
- أعوان الممثليَّات الجزائرية.
- الطلبة والعمال الذين يقبلون المتابعة والتكوين في الخارج.

5.تصريح بدفع الاشتراكات:

نصت المادة 21من القانون رقم 83-14 المعدل بالمادة 118 من القانون رقم 86-15 المؤرخ في:**1986/12/29**على مايلي:

يجب أن تدفع الاشتراكات مرة واحدة من طرف المستخدم

- خلال الثلاثون يوما التابعة لنهاية كل فصل مدني ،اذا كان المستخدم يشغل أقل أجراء.
- خلال الثلاثون يوما التابعة لنهاية كل شهر ،اذا كان المستخدم يشغل أكثر من9 أجزاء.

المادة 24 من القانون رقم14.83 المعدل بالمادة 69 من القانون رقم 98-12 المؤرخ في 1998/12/31 المتضمن لقانون المالية لسنة 1999[1]، في حالة انعدام الدفع في الآجال المحددة للاشتراكات تتسبب في اضافة زيادة تقدر بـ:5% تطبق على قيمة لاشتراكات المستحقة الاشتراكات الأساسية تضاف اليها زيادة ب1% على كل شهر تأخر.

المادة41 من القانون رقم 83-14 المعدل بالمادة 69 من القانون رقم 98-12 المؤرخ في 1998/12/31 المتضمن لقانون المالية لسنة 1999.

أ- **بالنسبة للاشتراكات:** تبلغ نسبة الاشتراك الوحيد للعمال الاجراء 34.5من الأجر الخاضع للاشتراك كما هو منصوص عليه قانونا.

[1]المادة 21 من القانون رقم 14/83المعدل بالمادة 118من القانون رقم 15/86.

الشكل1: توزيع نسبة الاشتراكات

الفـــروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأميناتالاجتماعية	12.50	1.50	/	14
ح.ع.و. م.م	1.25	/	/	1.25
التقاعد	10	6.75	0.50	17.25
التقاعد المسبق	0.25	0.25	/	0.50
التأمينعن البطالة	1	0.50	/	1.50
المجموع	25	9	0.50	34.50

المصدر: مرسوم تنفيذي رقم 94-187مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06يوليو سنة 1994،يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

- **وعاء الاشتراك:** وهو المبلغ الكلي الخاضع للاقتطاع ، وفقا للقوانين المعمول بها حاليا

2.عدد الأجراء: هذا التعيين اجباريويعبر عن العدد الاجمالي للأجراء التابعين لطبيعة الاشتراكات بالنسبة للمستخدم،يجب وضع العدد الإجمالي الحقيقي للأجراء المتواجدين بالمؤسسة في آخر يوم للفترة المحددة (بما فيهم الأجراء المتغيبون بسبب مرض أو عطلة).

المطلب الثاني: دراسة تطبيقية حول وكالة الضمان الاجتماعي لولاية بسكرة

انطلق الضمان الاجتماعي في ولاية بسكرة غداة الاستقلال منتصف سنة 1977وكان عبارة عن مركز دفع واعد تابع لوكالة ولاية باتنة ليرتقي إلى مشروع سنة 1978 كوكالة ولائية رائدة سنة 1983 تزامنا مع التقسيم الإداري الأخير في مقر بسيط يتمثل في الفندق ومع التقدم الذي تشهده البلاد آنذاك تم تدشين مقر ولائي جديد للوكالة وهو المقر الحالي سنةب:125 عاملا جلهم من الشباب ،وهو عبارة عن بناء اداري من خمس طوابق يحتل موقع استراتيجي داخل عاصمة الولاية ،ليصبح مكسبا هاما للمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم وكل المستعملين ،ليتطور كل سنة وسيتمكن من تغطية كل دوائر الولاية.

وكالة بسكرة متميزة وتحسن خدماتها كل يوم حتى تواكب العصرنة وتكونا نموذجا في تحسين الخدمة العمومية، خاصة بعد برنامج إعادة التهيئة الذي تقوم به خارجيا وداخليا،لقد أعطى الصندوق هذه السنة بإعطاء دفع قوي لنظام التعاقد معا الأطباء التعاقد مع الأطباء الخواص ليقفز العدد إلى 43 طبيب خاص متعاقد عام ومتخصص من أجل إنجاح مشروع طبيب العائلة من أجل السهر على راحة المواطن وتقديم خدمة عمومية متميزة من أجل صحة وسلامة الموطنين،كما لم ينس الصندوق فئة التلاميذ في سن التمدرس وما قبل التمدرس الذين يعانون من نقص البصر والذين لا يتجاوز دخل أولياهم أولياءهم أربعون دينار جزائري بإبرام اتفاقيات مع الممارسين الخواص صانعي النظارات الطبية بدعم تكاليف اقتناء وتجديد اطارات النظارات الطبية والزجاج مصحح النظر ليستفيد 120 في هذه العملية المستمرة والمتواصلة ليبقى الصندوق في خدمة مستعمليه[1].

[1]معلومات مقدمة من طرف وكالة بسكرة.

الشكل2: بطاقة تقنية للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

وكالة بسكرة للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- عدد الموظفين في الوكالة: 125
- عدد مراكز الدفع: 23 مركز –مركز للعلاج الصحي والأشعة–
- عدد الأطباء:43

الجدول1:**عدد المستفيدين من الحماية الاجتماعية في ولاية بسكرة للعمال الاجراء**

	عدد المؤمن لهم			
	عدد المؤمن لهم الناشطين	عدد المؤمن لهم غير الناشطين		
عدد المستفيدين من ح.إ	**203738**	**176813**	**513166**	**893717**

الـــتعاقــد:

عدد الصيادلة المتعاقدين مع الوكالة:210

عدد الاطباء المتعاقدين:43

عدد الناقلين الصحيين:07

عدد صانعي النظارات الطبية مجانا:120

عدد المستفيدين من بطاقة الشفاء:141760

المصاريف الصيدلانية:

النفقات في مجالات نظام الدفع من قبل الغير2.353.193.452

النفقات خارج نظام الدفع من قبل الغير:98.546.140

مصاريف حوادث العمل:

التأمين على الحج:118.528.284

التأمين على الوفاة: 165.187.095:

المصدر: منإعداد الطالبين بالاعتماد على معلومات المقدمة من الوكالة.

المديريات الفرعية		الأمانة	خ- إ-ع	لجنة – ط-م	لجنة -ط-خ -ب ع	المصالح	الخلايا
				المـديـــر			
م ع للموارد البشرية و الوسائل العلمية للإنجازات و الأرشيف الممتلكات	مصلحة المستخدمين					أمانة	الأمن
	وسائل العامة						
	الأجور						
	الانجازات						
	الأرشيف						
المديرية الفرعية للنشاط الصحي و الاجتماعي	مركز التشخيص و العلاج					خلية المراقبة الادارية	المراقبة
	روضة الأطفال						
المديرية الفرعية للأداءات	المصلحة الاجتماعية					/	الإحصاء و التوثيق
المديرية لفرعية الرقابة الطبية	مختصة بالقرارات الطبية (أطباء مستشارين،مجالس طبية، لجان موزعة على هياكل الدفع، الأمانة)					مصلحة التعاقدات والفاتورات	مراقبة الداخلية
المديريةالفرعيةللتحصيل و منازعات التحصيل	مصلحة الترقيم					/	منازعات العامة
	مصلحة التحصيل						
	مصلحة المنازعات التحصيل						
	مصلحة مراقبة أرباب العمل					/	الاصغاء و الاعلام و الاتصال
المديرية الفرعية للعمليات المالية	مصلحة المحاسبة العامة					/	الشفاء
	مصلحة الموازنة						
	مصلحة المالية						
المديرية الفرعية للاعلام الآلي	كل ما يخص الاعلام الآلي و العصرنة					/	الوقاية

المصدر: معلومات مقدمة من وكالة الضمان

الشكل 04: مراكز الدّفع التّابعة لولاية بسكرة

مراكز الدّفع	مديرية العالية	م. حي المجاهدين	م. طولقة	م.زريبة الوادي	م.سيدي عقبة	/
فروع الدّفع	فروع الجامعة	ف. ليشانة	ف. القنطرة	ف. لوطاية	ف. الحاجب	ف. أوماش

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على معلومات مقدّمة من طرف وكالة

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن منازعات الضمان الاجتماعي هو ذلك الخلاف الذي ينشئ بين أطراف الضمان الاجتماعي، المتمثلة في المستفيد وهيئة الضمان الاجتماعي،ويوجد العديد من الأنواع لهذا النوع من المنازعات أهمها:المنازعات العامة،المنازعات الطبية والمنازعات التقنية.

قصد التوصل إلى فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يجب تشريع قوانين في هذا المجال بحيث تساهم في الفصل في كل القضايا،وتزيح الغموض لدى طرفي النزاع،بعد ذلك تطرقنا إلى مفهوم الصندوق الوطني للعمال الأجراء في حين أنّ الصندوق يقوم بمهام أخرى تكفل المؤمن اجتماعيا وللأجير الضَّمان على حياته، وكذلك التكفل بمصاريف ذوي الحقوق، حتَّى بعد مماته وكيفية تحديد بدقة التعويضات المستحقة للأجير.

الخـــاتمـــة

التأمينات الاجتماعية هي الوسيلة الأفضل من أجل تحقيق تأمين اجتماعي للأفراد العاملين الناشطين، من خلال تقديم أداءات و تعويضات على الأخطار الاجتماعية التي تصيبهم أثناء أداءهم عملهم، أو بعد التوقف عن العمل.

كما يعتبر نظام الضمان الاجتماعي نظام قانوني و اقتصادي و الاجتماعي لمختلف أفراد المجتمع ضد المخاطر التي قد يتعرض لها هؤلاء هذا من جهة، و من جهة أخرى يعدّ أداة اقتصادية فعّالة في يد الدّولة في سبيل تحقيق التّنمية المستدامة، و فضلا عن ذلك فقد عرف قطاع ضمان الاجتماعي في الجزائر تطورا ملحوظا و هذا يرجع إلى الإصلاحات و المجهودات التي بذلتها الدّولة من أجل تحقيق أهداف المرجوة لهذا القطاع، و ذلك خلال عصرنة و تحديث إدارة هيئة عمل الضمان الاجتماعي بإدراج البطاقة الإلكترونية، أو ما يصطلح عليها ببطاقة الشفاء، و تعميمها في كافة أنحاء الوطن، و كذا العمل على تطوير قواعد و بيانات.

إلّا أنهم برغم من كل هذه المجهودات و الإصلاحات فإن نظام الضمان الاجتماعي يبقى عاجزا علن أهدافه، و ذلك نتيجة للصعوبات التي قد تعترضه و بالأخص قلّة الإمكانيات المالية المحدودة المقدمة من قبل المستفيدين لهيئات الضمان الاجتماعي و كذلك الارتفاع السّريع لفاتورة تعويض الأدوية.

<u>النتائج الدراسة المتوصل اليها</u>

مما سبق نستنتج مايلي:

- يعتبر الضمان الاجتماعي من أهم الحقوق المخوّلة للإنسان التي أقرّها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نصوص لهذا ينبغي عن كل شخص في المجتمع أن يتمتع بهذا الحق.
- إنَّالنِّظام الاجتماعي يعدُّ آلية فعالة للحد من الفقر و كذا تعزيز مبدأ المساوات و الإنصاف.

- نظام الضمان الاجتماعي يعتبر من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق التنمية المستدامة.

من خلال النتائج المتوصل إليها نضع جملة من الاقتراحات المتمثلة في:

- تقديم تعريفات واضحة لأنواع منازعات الضمان الاجتماعي و تحديد مجالها و قواعد القانونية و واجبة التطبيق.
- تمكين هيئة الضمان الاجتماعي مع مختلف الهيئات التي تقدم خدمات للمنتسبين لضمان الاجتماعي.
- منازعات عامة تنشأ بين طرفين هما المستفيد و هيئات الضمان الاجتماعي.

قائـــــمة المصـــادر والمـــراجـع

أولا: الكتب

1) أحميه سليمان،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3،الجزائر، 2010.
2) حسين عبداللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي،الدارالجامعية،بيروت.
3) خالد سليمان بن أحمد، قانون الضمان الاجتماعي على ضوء الشريعة الإسلامية، دار الراية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1،الأردن، سنة2008.
4) رشيد خلوفي،قانون المنازعات الإدارية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1995.
5) رفيق سلامة،شرح قانون الضمان الاجتماعي،منشورات الحلبي الحقوقية،1996،بيروت.
6) سماتي الطيب،التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي.
7) عصام احمد البهجي،حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية،دار الجامعة الجديدة النشر، مصر، 2005.
8) هدفي بشير الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر،ط2، 2006.

ثانيا: القوانين:

9) القانون رقم 11/83 المؤرخ في: 1983/07/02،المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
10) القانون رقم 15/83 المؤرخ في: 1983/07/02، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعيالقانون رقم 11/90المؤرخ في: 1990/04/21،المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
11) القانون رقم 12/83،المؤرخ في 1983/07/02،المتعلق بالتقاعد والمعدل ومتمم بموجب المادة 03.
12) القانون رقم 14/83، المؤرخ في: 1983/07/02، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
13) قانون رقم 86/15، المؤرخ 1986/12/29، المتضمن قانون المالية 1986.
14) القانون رقم 11/90، المؤرخ في: 1990/04/21،متعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
15) القانون رقم 08/08،المؤرخ في 2008/02/23، المتعلق بلمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ثالثا: الأوامر:

16) الأمر 17/96، المؤرخ في: 1983/07/02،متعلق بالتأمينات الاجتماعية.
17) الأمر 96،/19 المؤرخ في: 06/يوليو/1983،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
18) الأمر رقم 1971/014، في 1971/14/15، المتعلق بالتأمينات الفلاحية،الأمررقم: 1972/064 المتعلق بأنشاءالتعاضدية الفلاحية:في 1972/12/02.

رابعا: النصوص التنظيمية

19) المرسوم الصادر في:1950/04/03، ج/ر رقم 27، المؤرخة في:1950/04/04.
20) المرسوم رقم 116/70المؤرخ في 1970/08/01 ج /ر رقم 68-الصادرة في 1970/08/11

21) المرسوم رقم:1974/123، الصادر في:1974/10/26.
22) المرسوم رقم 1978/012،الصادر في: 1978/08/05.
23) المرسوم تنفيذي رقم 97-151، المؤرخ في: 1997/09/10 المحدد لنسبة تسيير المنح العائلية وعلاوة الدراسات.
24) مرسوم تنفيذي رقم 94-187، مؤرخ في 26 محرم 1415/الموافق 6 يوليو 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.
25) المرسوم رقم 270/84، المؤرخ في: 1996/02/11،يحدد كيفيات تطبيق أحكام القانون
26) المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في: 04يناير 1992.

خامسا:القرارات الوزارية:

27) قرار وزاري مؤرخ في: 13فبراير1984، يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، أنظر الجريدة الرسمية رقم 07 الصادربتاريخ: 14فبراير 1984.
28) قرار المؤرخ في: 1993/08/08، يتضمن اتفاقية نموذجية الواجب إعدادها بين صندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية والمراكز الطبية الإجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاضدية ج.ر،عدد1993.
29) قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق، الصادر بتاريخ: 20فبراير2007، قضية رقم: 1170بين (ل.ز) والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، لولاية برج بوعريريج.

سادسا: الرسائل العلمية للدكتوراه- ماجستير:

30) آيت سعدي أمال،حوادث العمل و الأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليهافي التّشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة ماجيستر حقوق،تخصص قانون طبي،جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،2017، 2018.
31) بديس كشيده،مذكرة تخرج حول المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،لنيل شهادة الماجيستر في العلوم القانونية، كلية العلوم القانونية، قسم الحقوق،جامعة الحاج لخضر، باتنة،2009، 2010.
32) بن داهمةهوارية،الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تلمسان، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستر،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة أبو بكر بالقايد،تلمسان،الجزائر،سنة 2014، 2015.
33) بن سعدة كريمة،تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة cnas،وكالة تلمسان، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجيستر في إطار لمدرسة الدكتوراه، تخصص تسيير المالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، جامعة أبوبكربلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010، 2011
34) زرارة صالحي الواسعة ،المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية،اطروحة دكتوراه ،جامعة منتوري ،قسنطينة2007/2006.

سابعا: مذكرات ماستر

35) حجاجي محمد أمين،آليات تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة ماستر،تخصص قانون اجتماعي،جامعة د.الطاهر مولاي،سعيدة،2014، 2015.
36) خليفة بومدين،النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق،تخصص قانون اجتماعي.

ثامنا: المجلات:

37) بوحنية قوي،التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الإطار التنظيمي ومعيقاته، دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، جوان 2012.
38) كوحيل عمار،خصوصية الخبرة الطبية في إطار منازعات الضمان الاجتماعي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، مجلد: 04،العدد01،سيدي بلعباس،2018.

تاسعا: الملتقيات:

39) عبيد حليمة،بوحاده سمية،ورقة بحثية مقدمة ضمن ملتقى حول حماية المستهلك، مشكلات المسؤولية المدنية،يومي 10/09 ديسمبر 2015، جامعة أدرار.

عاشرا:المواقع الإلكترونية:

40) **www.metess.gov.dz**، لوزارة العمل والتشغيل والضَّمان الاجتماعي.

فـــهـــرس
المـحتـويـات

المحتوى	الصفحة
مقدمة	أ- د
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للضَّمان الاجتماعي	05- 20
المبحث الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي في الجزائر ونشأته	05- 16
المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي في الجزائر	05- 13
الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي	05- 08
أولا: التعريف اللغوي للضمان الاجتماعي	05- 06
ثانيا: التعريف القانوني للضمان الاجتماعي	06- 07
ثالثا: التعريف الضمان التعريف الشرعي	07- 08
الفرع ثاني: نشأة و تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر	09- 13
أولا: مرحلة ما قبل 1962	09
ثانيا: مرحلةمابين 1962 إلى 1983	09- 12
ثالثا: مرحلةمابعد 1983	12- 13
المطلب الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي	14- 16
الفرع الأول: الضمان الاجتماعي قائم على التكافل الاجتماعي	14
الفرع الثاني: قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام	14- 15
الفرع الثالث: الضمان الاجتماعي نظام الزامي	15
الفرع الرابع:ارتباط قانون الضمان الاجتماعي بالمجتمع والعلوم الأخرى	16
المبحث الثاني: أهمية وأهداف نظام الضمان الاجتماعي	16- 19
المطلب الأول: أهمية الضمان الاجتماعي	16- 17
المطلبالثاني: أهدافالضمانالاجتماعي	17- 19
الفرع الأول: أهداف الضمان الاجتماعي	17- 19
خلاصة الفصل الأول	20
الفصل الثاني: المنازعة العامة للضمان الاجتماعي	21- 61
المبحث الأول: مفهوم المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي	21- 51

المطلب الأول: تعريف منازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي	21- 45
الفرع الأول: تعريف المنازعة	21- 25
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي	25- 26
الفرع الثالث: مجالات تطبيق المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي	27- 41
أولا: المنازعة العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم	27
ثانيا: المنازعات العامة المتعلقة بالاداءات النقدية للتامين على المرض	27- 30
ثالثا: المنازعات العامة المتعلقة بالاداءات العينية للتأمين على المرض المادة 08من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية	30
رابعا:المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على الولادة (الأمومة)	31- 34
خامسا: المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على العجز	34- 35
سادسا: المنازعة العامّة المتعلقة بالتأمين على الوفاة	35- 36
سابعا: المنازعات العامة في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية	37- 39
ثامنا: المنازعة العامة المتعلقة بالتامين على التقاعد	40- 41
الفرع الرابع: المنازعات الناجمة عن تنفيذ المستخدم الالتزامات	41- 45
أولا: المنازعة العامة الناجمة عن عدم التصريح بالنشاط	42
ثانيا: المنازعات العامة المتعلقة بعدم التصريح بانتساب العمال	43
ثالثا:المنازعات العامة الناجمة عن عدم دفع في الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي	43- 44
رابعا: المنازعات العامة الناتجة عن عدم تصريح بالأجور	44- 45
خامسا: المنازعات العامة الناجمة عن تأخير في التصريح بحادث العمل و مرض مهني	45
المطلب الثاني: أنواع المنازعة العامة	46- 51
الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي	46- 49
1. تعريف المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي	46- 48

الفرع الثاني: المنازعة التقنية	50
أوَّلا:المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي	50- 51
ثانيا: المنازعات التقنية تحدِّد طبيعة الخلاف التقني ذو طابع الطبي	51
المبحث الثاني: الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الأجراء	52- 60
المطلب الأول: تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء	52- 56
الفرع الأول: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء	52- 56
أولا: هياكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء	53
ثانيا: الفئات الخاضعة لصندوق الضمان الاجتماعي للعمَّال الأجراء	53- 56
المطلب الثاني: دراسة تطبيقية حول وكالة الضمان الاجتماعي لولاية بسكرة	57- 60
خلاصة الفصل الثاني	61
خاتمة	62- 63
قائمة المصادر والمراجع	64- 67
فهرس المحتويات	68- 70