

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي وفق التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون العام
تخصص: إدارة ومالية

إشراف الأستاذ
سحنين أحمد

إعداد الطالبة
حدو سعاد

لجنة المناقشة

الأستاذ: مخلوف كمال.....رئيسًا
الأستاذ: سحنين أحمد.....مُشرفًا ومقرّرًا
الأستاذ: بن صفي علي.....ممتحنا

السنة الجامعية
2016/2015

شكر وتقدير

أشكر وأحمد الله عز وجل الذي وفقني

لإتمام هذا العمل وأنار لي الطريق للعلم والمعرفة،

واعتزافاً بالفضل والجميل أتوجه بخالص الشكر

وعميق التقدير والامتنان للأستاذ المشرف

"سعيد أحمد"

الذي كان نعم الموجه ولم يبخل علي

بإرشاداته ونصائحه، كما أتوجه بالشكر

لأعضاء لجنة المناقشة الذين تقبلوا قراءة

ومناقشة هذه المذكرة.

إهداء

بعد الصلاة والسلام على الرسول الكريم

محمد صلى الله عليه وسلم أهدي ثمرة جهدي إلى:

ندج العنان والبر والإحسان إلى وردة الريحان

"أمي"

إلى صاحب الصبر الجميل ومنفذ الخير العميم،

إلى تاج وأسي

"أبي"

إلى البعيد القريب،

رمز النضال والتحدى والإصرار

"أخي"

إلى شقيقتي العزيزتين

إلى كل شخص سكن قلبي ولم يذخره قلبي

قائمة المختصرات:

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ط: طبعة.

د. ط: دون طبعة.

د. س. ن: دون سنة نشر.

ص: صفحة.

ق. إ. م. إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

د. ج: دينار جزائري.

مقدمة

قد يبدو للقارئ أن موضوع الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي يدخل في صميم القانون العام، باعتبار أن الموظف تحكمه قواعد القانون الإداري ويخضع لقضاء تجاوز السلطة، وهذه الرؤيا تبقى صحيحة إلا إذا لاحظنا الخلفية التاريخية للنظام القانوني لفكرة الضمان الاجتماعي التي استقر الاجتهاد الفقهي والقضائي فيها على أنها نظام قانوني خاص يطبق قواعده ويسير أنشطته مرفق عام وذو صبغة اجتماعية يشبه في تسييره النشاط الخاص، فضلا على أنه يقوم على علاقات التامين التي تعد من طبيعة القانون الخاص.

وكل تشريعات الضمان الاجتماعي بما فيها تشريع المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تدخل ضمنها تلك المنازعات التي تنشأ بين الموظف وهيئات الضمان الاجتماعي امتدت إلى الجزائر في الفترة الاستعمارية بمقتضى القانون الصادر بتاريخ ديسمبر 1950 المعدل والمتمم بالقانون المؤرخ في 17 جويلية 1954 ثم بالأمر المؤرخ في 7 جانفي 1959، واستمر العمل غداة الاستقلال بهذه الأحكام على كافة المنازعات الناجمة عن تطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي، سواء كانت منازعات عامة أو منازعات طيبة أو منازعات تقنية ذات طابع طبي، وذلك بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، الذي يسمح بتمديد القوانين السارية المفعول عنه هذا التاريخ إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية وهذا إلى غاية صدور القانون رقم 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 99-10، المؤرخ في 11 نوفمبر 1999، والذي تم إلغاؤه مؤخرا بمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، لكن قبل التصدي لهذا القانون الجديد نشير إلى أن المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي اعتبر في مادته الثانية كل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وحوادث العمل والأمراض المهنية والصندوق الوطني للمعاشات مؤسستين عموميتين إداريتين ومنه أصبحت منازعات الضمان الاجتماعي موزعة بين الغرف الإدارية والمحاكم العادية، ولتفادي هذا التناقض الحاصل في الوصف القانوني

لهيئات الضمان الاجتماعي وما يخص اختصاصها القضائي سارع المشرع الجزائري إلى تعديل موقفه ليخلع عنها الصفة الإدارية ويعيد لها طابعها الخاص، حيث نص في المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية على أن "تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص، تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال، ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم"، ولعد مضي أربع سنوات صدر هذا التنظيم في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني والتنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي الذي قضى في مادته الثانية على خضوع هذه الهيئات في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري، وكذا القوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم.

لكن رغم هذا التعديل الجزئي الذي مس الطبيعة القانونية لهذه الهيئات واختصاصها القضائي فإن القانون رقم 83-15 الخاص بمنازعات الضمان الاجتماعي لا زال يكتفه بعض الغموض في بعض مواده، الأمر الذي أدى بالمشرع إلى إلغاء هذا القانون في سنة 208، بموجب القانون رقم 08-08 الذي تتخذه مجالا لدراستنا قصد الوقوف على مدى فعاليته في فك نزاعات الضمان الاجتماعي التي تواجه الموظف

أهمية الموضوع:

يجد الموظف نفسه منذ تعيينه في وظيفته إلى ما بعد إحالته على التقاعد في علاقة قانونية مع هيئات الضمان الاجتماعي لأنه يبقى معرضا للأخطار الاجتماعية المهنية التي تلحق به طوال هذا المسار المهني، فقد يصيبه مرض أو عجز وظيفي أو يحال على البطالة لأسباب اقتصادية لا دخل لإرادته فيها، فيترتب له جزاء كل ذلك حقوق في الأداءات العينية أو النقدية التي قد تعود إلى ذوي حقوقه بعد وفاته، غير أن هذه العلاقة بين الموظف وهيئات

الضمان الاجتماعي يولد من حين لآخر بعض الخلافات والنزاعات التي تجعل أحد أطرافها إما مدعيا أو مدعى عليه وتدخل ضمن منازعات الضمان الاجتماعي التي تستوجب حولا مناسبة نص عليها القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وعليه فإن أهميته من الموضوع تتمثل في إرشاد الموظف لإتباع سبل حل نزاعاته مع هيئات الضمان الاجتماعي وفق إجراءات معينة يجب مراعاتها، وتمكين الأشخاص سواء كانوا من عامة الناس أو من غيرهم على التمييز بين الموظف والعامل وغيرها من الأهمية التي يحملها الموضوع.

أسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لموضوع الموظف في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي لم يكن صدفة بل كان نتيجة لأسباب ذاتية وموضوعية نجملها فيما يلي:

- الأهمية النظرية والأكاديمية والعلمية الذي يحملها هذا الموضوع.
- الرغبة في الاطلاع على هذا الموضوع بدقة، من أجل توضيح المفاهيم وتوضيح الغموض الذي يكتنف النصوص القانونية المتعلقة بكل من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وقانون الضمان الاجتماعي.
- قلة البحوث والدراسات التي تتناول مثل هذا الموضوع.
- الميول الشخصي لهذا الموضوع.

المنهج المتبع:

بما أن هذا الموضوع يتعلق أساسا بمواجهة الموظف لمنازعات الضمان الاجتماعي، فإنه يقتضي منا الإلمام بكل المعطيات المتعلقة بتسوية هذا النوع من المنازعات، والتي أصبحت تحتل مكانا هاما في مختلف أنواع القضايا المعروضة على المحاكم، وعليه اعتمدنا في معالجة هذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية التي تضمنها هذا البحث، تتخلله دراسة تاريخية كلما دعت الضرورة ذلك.

إشكالية الموضوع:

يثير تطبيق نصوص الضمان الاجتماعي على الموظف خلافات ومنازعات مع هيئات الضمان الاجتماعي سواء من الناحية الإدارية المتعلقة بتطبيق أو تفسير هذه النصوص بشأن وضعيته الإدارية، ولا من الناحية الطبية الخاصة بحالته الصحية وقد يتعدى الأمر إلى المنازعات التقنية الناجمة عن الممارسات الطبية التي يقوم بها بعض الموظفين في الجهاز الصحي كالأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة والقابلات والمساعدين الطبيين بمناسبة تقديم العلاج أو الخدمات الطبية للموظفين أو ذوي حقوقهم بصفتهم مؤمنين اجتماعيين، فيلحقون جراء ذلك أضراراً مالية إضافية لهيئات الضمان الاجتماعي، الشيء الذي يدخلهم في نزاعات مع هذه الهيئات، وأمام هذه الوضعية المختلفة نطرح الإشكالية التالية:

كيف يواجه الموظف العام منازعات الضمان الاجتماعي ؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا البحث إلى فصلين من خلال الخطة التالية:

تطرقنا في الفصل الأول للموظف والضمان الاجتماعي وذلك بتقسيمه إلى مبحثين، الأول خصصناه لمفهوم الموظف والذي قسمناه إلى ثلاث مطالب الأول خصص لتعريف الموظف أما الثاني تناولنا فيه امتيازات الموظف، أما الثالث خصصناه لحقوق وواجبات الموظف، أما المبحث الثاني فقد بينا من خلاله مفهوم الضمان الاجتماعي حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى تعريف الضمان الاجتماعي وبيننا في المطلب الثاني أهداف الضمان الاجتماعي لنصل إلى تبيان أصناف الضمان الاجتماعي في المطلب الثالث.

أما الفصل الثاني فخصصناه لدراسة طرق تسوية منازعات الضمان الاجتماعي فتطرقنا في المبحث الأول للطرق الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي حيث تناولنا في

المطلب الأول المنازعات العامة، ثم المنازعات الطبية في المطلب الثاني، لنأتي في المطلب الثالث إلى بيان المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي.

وخصص المبحث الثاني لدراسة الطرق القضائية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي حيث قسمناه إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول القضاء المختص بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي، وفي المطلب الثاني تطرقنا إلى الجهة المختصة بالطعن في أحكام القسم الاجتماعي.

الفصل الأول

الموظف والضمان الاجتماعي

نظرا للمكانة التي يتميز بها الموظف في المجتمع وباعتباره اليد اليمنى لكل دولة، فقد كان ولازال من أولويات انشغالات هذه الدول في مجال الحماية الاجتماعية، ومن صور هذه الحماية الاجتماعية نجد الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المعاهدات الدولية ودرساتير الدول، التي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم⁽¹⁾، من خلال التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية التي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب أو العجز بصفة نهائية في بعض الأحيان، والجزائر سعت منذ نيلها الاستقلال من خلال تشريعاتها إلى توفير هذه الحماية الاجتماعية لكل الموظفين باعتبارهم شريحة من شرائح الطبقة العاملة في المجتمع، معتبرة التأمين حق من حقوقهم المشروعة طوال مسار حياتهم إلى غاية الإحالة على التقاعد، ولكن التمتع بهذه الحماية والتأمينات لا يتم دوما دون نشوب خلافات ومنازعات تنشأ بين الموظف كطرف أول وبين الهيئات المكلفة بتقديم هذه الحقوق كطرف ثاني والمتمثلة في هيئة الضمان الاجتماعي الأمر الذي يأخذنا حتما إلى دراسة هذه المنازعات وكيفية تسويتها، ولا يمكن معرفة ذلك واستيعابه بطريقة صحيحة إلا بعد التعرض لمفهوم الموظف (مبحث أول) لتمييزه عن غيره من العمال الآخرين ومعرفة مفهوم الضمان الاجتماعي (مبحث ثان).

⁽¹⁾ زبير فريال، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2013، ص 02.

المبحث الأول

مفهوم الموظف

إن تحديد مفهوم الموظف واستبعاد طوائف الموظفين الأخرى التي تقترب أوضاعها القانونية من أوضاعه، هو أمر لا غنى عنه لضبط مجال الدراسة لأن مفهوم الموظف في فكر القانون والقضاء الإداريين يتميز بذاتية خاصة ينفرد بها عن باقي القوانين الأخرى من حيث الميل إلى التضييق من هذا المفهوم، على عكس ما تتطلبه باقي القوانين الأخرى من التوسع في هذا المفهوم، و الموظف العام يحضاً بأهمية بالغة في مختلف الدول نظراً لدوره الحساس فيما يخص تنفيذ المشاريع والمخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، إضافة إلى امتلاكه لضوابط خاصة تميزه عن باقي الأعوان والعمال العاديين في القطاعات الاقتصادية الأخرى، ما يجعله يحاط بضمانات ويكتسب حقوقاً ويكلف بواجبات والتزامات تميزه وعليه سنتطرق إلى تعريف الموظف في (مطلب أول) وشروط اكتسابه لهذه الصفة (مطلب ثان) وحقوقه وواجباته (مطلب ثالث).

المطلب الأول

تعريف الموظف

نظراً لاختلاف الدول في أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية خاصة ما يتعلق منها بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العمومية⁽¹⁾، ونتيجة لذلك اختلف الفقهاء في تعريفهم للموظف العام، وهذا الاختلاف امتد إلى القضاء والتشريع، فتعريف الموظف يختلف من دولة إلى أخرى بل وحتى في الدولة نفسها وفي ذات القانون من وقت لآخر، وهذه الظروف تفرض علينا عدم التسليم بمفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة زيادة على تقلب الأنظمة السياسية في مختلف الدول، وعليه فإننا سنبحث عن التعريف التشريعي للموظف (فرع أول) ثم تعريفه الفقهي (فرع ثان) ثم تعريفه القضائي (فرع ثالث).

(1) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظف بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009، ص. 48.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال إلى وقتنا الحالي عدة تغيرات وتطورات خلال مراحل هامة، فيما يخص نظامها القانوني من خلال القوانين الأساسية التي خصت الموظف بتعاريف متعددة وبالرغم من هذه التطورات إلا أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا دقيقا للموظف العمومي واقتصر على تحديد الأشخاص الذين ينطبق عليهم القانون الوظيفي⁽¹⁾.

وهذا ما يستدعي عرض بعض المصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري لتعريف الموظف في كل من الدستور والتشريعات المنظمة للوظيفة العمومية.

أولاً: تعريف الموظف في الدستور

إن المشرع الجزائري لم يتعرض في مختلف الدساتير الصادرة منذ الاستقلال إلى تحديد مدلول الموظف العام بمعناه الدقيق، فكل ما في الأمر أنه استعمل عدة مصطلحات تعبر عن فكرة الموظف العام، فدستور 1963 أشار في المادة 20 منه إلى عون الدولة بمصطلح يتضمن إما تحديد حقوقه أو واجباته كما نصت المادة 54 من نفس الدستور على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية"⁽²⁾.

أما دستور 1976 فإنه ذكر في نص المادة 37 المهام المخولة للموظف العام وهي خدمة الشعب وتحقيق المنفعة العامة كما يلي: "ليست وظائف الدولة امتياز بل هي تكليف على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة مصالح الغير، ولا يمكن

⁽¹⁾ بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، فرع القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص12.

⁽²⁾ دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر ج ج ، عدد 64، الصادر سنة 1963.

بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة⁽¹⁾، كما استعمل أيضا في المادة 59 مصطلحي عامل وموظف.

أما دستور 1989 فنصت المادة 21 منه على أنه: "لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة".

بالإضافة إلى نص المادة 48 من نفس الدستور "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"⁽²⁾.

ونفس الشيء بالنسبة لدستور 1996 الذي ساير ما جاء به دستور 1989 حيث نصت المادة 48 من دستور 1996 على أنه "لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"⁽³⁾.

ثانيا: تعريف الموظف في الأمر رقم 66-133

حاول المشرع الجزائري تعريف الموظف العام في المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على أنه: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الشعبي الوطني"⁽⁴⁾.

(1) دستور الجزائر لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر ج ج، عدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976.

(2) دستور الجزائر لسنة 1989، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 ممضي في 28 فيفري 1989، ج ر ج ج، عدد 09، الصادر في 01 مارس 1989.

(3) دستور الجزائر لسنة 1996، المؤرخ في 28 فيفري 1996، المعدل، ج ر ج ج، رقم: 76 لسنة 1996.

(4) الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد

نستخلص من نص المادة أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددًا للموظف وإنما ركز على ذكر خصائصه وشروط اكتساب صفته والمتمثلة في كل من شغل وظيفة بصفة دائمة ، الترسيم في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمؤسسات والهيئات التابعة لها وأن يكون الترسيم حسب الكيفيات المحددة قانونا، واستثنت المادة من نطاق سريان هذا القانون ثلاث فئات وهي القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الشعبي الوطني.

ويعود استثناء فئة القضاة من نطاق تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عليهم إلى سببين:

- 1- احتراماً لحصانة رجال القضاء وهي ميزة مهمة جدا ترتبط بهذه الوظيفة.
- 2- وجوب إضفاء هبة خاصة على وظيفة القاضي.

أما استثناء أفراد الجيش الشعبي الوطني من تطبيق القانون الأساسي يعود إلى الطابع الخاص للأحكام التي يجب أن تسري على الجنود، والمتعلق بأساليب الاختيار والتجنيد ونظام الطاعة العسكرية، والتي تختلف عن أساليب الترقية والإحالة والاستيداع وغيرها.

أما بالنسبة لاستثناء القائمين بشعائر الدين من نطاق تطبيق القانون الأساسي فيعود إلى "الشروط الخاصة المتعلقة بتكوينهم وترقيتهم ونظام أجورهم"⁽¹⁾.

ثالثاً: تعريف الموظف في المرسوم رقم 59-85

وبعد الأمر رقم 66-133 صدر المرسوم 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية"⁽²⁾، وحاول تعريف الموظف العام في المادة 05 منه والتي تنص على أنه: "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف".

⁽¹⁾ رمزي بن الصديق، دور الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العمومية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة ماجستير، فرع قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2012.

⁽²⁾ المرسوم الرئاسي رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج ، رقم: 13 لسنة 1985.

وما يستنتج من نص المادة أن المشرع أوجب توافر شرط التثبيت لإضفاء صفة الموظف على العامل⁽¹⁾، والملاحظ أن المرسوم 85-59 جاء أوضح من القانون السابق فيما يخص تعريف الموظف، حيث حدد شرط إضفاء صفة الموظف على العامل، كما بين العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة وهذا في الفقرة الثانية من المادة 05 التي تنص على: "يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة.

والفصل الحقيقي بين مصطلحي "موظف" و"عامل" كان بصدر القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والذي نص في مادته الثالثة على "يخضع المستخدمون المدنيون والعموميون التابعون للدفاع الوطني والقضاء والموظفون والأعوان المتعاقدين في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"⁽²⁾.

وبعد هذه المرحلة عرفت الوظيفة العامة عدة تغييرات في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتبنت عدة مبادئ عملت على تكريسها والتي تؤدي إلى توفير محيط ملائم مع الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية مما يرد للموظف العام اعتباره في المجتمع، ومن هذه المبادئ نذكر:

- 1- دولة القانون.
- 2- حياد الإدارة.
- 3- المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

(1) مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 61.

(2) قانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتضمن قانون علاقات العمل، ج ر ج ج، رقم 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25.

رابعاً: تعريف الموظف في الأمر رقم 03-06

نصت المادة 04 من الأمر 03-06 على: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"⁽¹⁾.

من خلال نص المادة يتضح أن التعريف الوارد فيه جاء واضحا أكثر من التعريفين السابقين مما جعله أفضل منهما، ومن خلال كل التعاريف السابقة الذكر نستنتج أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا جامعا مانعا للموظف فاقصر فقط على تحديد المميزات الواجب توفرها لاكتساب صفة الموظف، وهذا ما يدعونا إلى التوجه للقضاء للوقوف على وجهة نظره في تعريف الموظف.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام

تعهد التعريفات في الأصل إلى الفقه لأنها تعتبر مهمتهم ، وعليه بذل الفقهاء جهودهم من أجل إيجاد تعريف دقيق للموظف إلا أنهم لم يتمكنوا من ذلك ، وإنما وصلوا لاستخلاص عناصر يمكن من خلالها إعطاء تعريف للموظف، ونظرا لكثرة التعاريف التي قال بها الفقهاء سننتاول بعضها منها فيما يلي :

أولاً: تعريف "الأستاذ ميسوم صبيح" للموظف

عرف الموظف بقوله: "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف العمومي سوى اللذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"⁽²⁾.

والأستاذ ميسوم صبيح من خلال هذا التعريف يكون قد ميز الموظف عن غيره من الأعوان، وما نستخلص من هذا التعريف أن الأستاذ ميسوم صبيح لم يقدم تعريفا مباشرا

⁽¹⁾ الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، رقم 12 لسنة 2006.

⁽²⁾ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 49.

للموظف، وإنما اكتفى بتمييزه عن غيره من الأعوان من خلال اعتماده لمعايير أساسية تكسبه صفة الموظف والمتمثلة فيما يلي:

- 1- التوظيف في إدارة عامة.
- 2- التعيين في وظيفة دائمة.
- 3- الترسيم في الوظيفة بصفة نهائية.

ثانيا: تعريف "الأستاذ عبد الرحمن محيو أحمد" للموظف

عرف الأستاذ محيو الموظف كما يلي: "إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة الأولى من قانون الوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"⁽¹⁾.

يرى الأستاذ محيو أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة الأولى من قانون الوظيف العمومي التي تقابلها المادة 04 من الأمر 03-06 الحالي المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما يميز بدقة استنادا لنص المادة الأولى من القانون الوظيفي الموظف عن غيره من الأعوان.

ثالثا: تعريف "الأستاذ مصطفى الشريف" للموظف

يرى الأستاذ مصطفى الشريف بأن الوضع في الجزائر لا يزال في بدايته بسبب حداثة العمل الفقهي مما يفسر صعوبة إيجاد تعريف فقهي حقيقي للموظف العام⁽²⁾.

وما نستخلص من خلال التعاريف السابقة للموظف العام في الفقه الجزائري أن الأساتذة والفقهاء في الجزائر بذلوا مجهودات عديدة من أجل الوصول إلى تعريف محدد ودقيق للموظف

⁽¹⁾ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 50.

⁽²⁾ مهدي رضا، مرجع سابق، ص 57.

العام والتي لم تخرج عن نطاق التعريف الوارد في المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، التي تقابلها المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي.

كما أنهم اختلفوا في تحديد تعريف الموظف، ولكن رغم اختلاف عبارات أو مصطلحات كل فقيه عن الآخر إلا أنهم يتفقون على عناصر ومميزات ينفرد بها الموظف عن غيره من الأعوان.

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

يجب الإشارة أن القضاء يستمد أحكامه من التشريع والفقهاء ولذلك يصعب التفريق بين كل منهما بل وإن جل التعاريف التي استقر عليها القضاء متشابهة وليست بينها اختلافات جوهرية، ومع ذلك يسعى القضاء جاهدا لتطوير المفاهيم والعناصر الأساسية التي يركز عليها مفهوم الموظف العمومي وبما أن القضاء الإداري الجزائري يعد حديث النشأة لحدثة العمل القضائي في الجزائر ولقلة المنازعات الإدارية فإنه من الصعب إيجاد حكم قضائي يتناول تعريف الموظف العمومي أو على الأقل إيجاد تعريف يحاول تحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري⁽¹⁾.

ومع ذلك نجد أن القضاء قد ميز بين كل من الموظف الدائم والعون المتعاقد وذلك بتحديد ثلاث أركان يجب توافرها في الموظف العمومي والمنصوص عليها في المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(1) عشاش مسعود، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص13.

أما التعريف الراجع فقها وقضاء فهو يعرف الموظف العام على أنه "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسيره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"⁽¹⁾.

المطلب الثاني

شروط اكتساب صفة الموظف

بالرجوع إلى نص المادة الرابعة من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على أنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"، فإننا نستنتج أنه لا يمكن للعون اكتساب صفة موظف طبقا لنص المادة السابقة الذكر إلا بعد توفره على شروط قانونية تضي عليه صفة موظف عام والتي تتمثل في التعيين في وظيفة عمومية دائمة (فرع أول) والخضوع لفترة تربص (فرع ثان) والتسجيل في إحدى رتب السلم الإداري (فرع ثالث) وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

الفرع الأول: التعيين في وظيفة عمومية دائمة

يشترط لاعتبار الشخص موظف عام خاضع لأحكام الوظيفة العمومية أن تعينه السلطة المختصة بطريقة مشروعة وبقرار منها يكون مستوفي لكافة الشروط القانونية⁽²⁾، فالديمومة تعد عنصرا أساسيا لاكتساب صفة الموظف فهي تشمل في آن واحد المنصب في حد ذاته وشغله، ويقصد بدائمية التعيين في الوظيفة العمومية أن يشغل الموظف الوظيفة التي عين فيها بصفة مستمرة ودون انقطاع وليس بصورة مؤقتة⁽³⁾، وينقطع عن القيام بأعمال أخرى مكرسا كل

(1) عشاش مسعود، مرجع سابق، ص 13.

(2) كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الجزء الثاني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 31.

(3) الدسوقي علي محمد ابراهيم، حماية الموظف جنائيا، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 28.

وقته وجهده لخدمة الدولة، وهذا لإضفاء عنصرى الاستقرار والاستمرار المرتبطين بمفهوم المرفق العام⁽¹⁾. وانطلاقاً من هذا التلازم فإنه لا يمكن إضفاء صفة الموظف على كل من:

– أعوان الدولة المتقاضين أجره يومية والشاغلين لمناصب غير دائمة.

– الأعوان الدائمين الذين يشغلون مناصب مؤقتة.

وبالإضافة إلى ديمومة الوظيفة العمومية يجب أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره سلطة إدارية عامة سواء كانت سلطة مركزية، أو كانت سلطة إدارية محلية.

وقد حدد القانون الجهات المختصة بسلطة التعيين والتي تتوزع بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة فيما يتعلق بالوظائف العليا، وبين الوزراء والولاة ورؤساء البلديات ومسيري المؤسسات العامة فيما يتعلق بالمناصب الأخرى⁽²⁾.

الفرع الثاني: خضوع الموظف لفترة تريض

وفقاً لنص المادة 83 من الأمر رقم 06-03، فإن العون المعين حديثاً في رتبة للوظيفة

العمومية مطالب بقضاء فترة تريض إجبارية بعد التعيين والالتحاق مباشرة بالوظيفة ومدتها

سنة⁽³⁾، يكون خلالها تحت إشراف الجهة الإدارية، وتعتبر فترة التريض فترة خدمة فعلية تؤخذ

في الحساب عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد⁽⁴⁾، وبعد انقضاء

(1) مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 208.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري الخاصة بالموظف والأعوان التابعين للإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والتابعة لها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13.

(3) أنظر المادة 84 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

(4) حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص 30.

فترة التريص تسوى وضعية المتريص إما بتريصمه أو إخضاعه لفترة تريص أخرى لمرة واحدة لنفس الفترة أو تسريحه بعد إعداره قبل صدور القرار بمدة خمسة عشر يوما⁽¹⁾.

الفرع الثالث: التريصم في إحدى رتب السلم الإداري

يعتبر التريصم العملية القانونية التي تلي التعيين والذي بموجبه يتم إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة حيث يصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين⁽²⁾، والتريصم في إحدى رتب السلم الإداري يعتبر عنصرا مؤكدا لديمومة الوظيفة وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها "التريصم هو الإجراء الذي يتم من خلال تثبيت الموظف في رتبته".

والتريصم يتوقف على التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة والتي يعهد إعدادها إلى لجنة خاصة ببناء على تقرير الرئيس السلمي وإما على نتيجة الامتحانات المهنية، وإما على هذين العنصرين معا.

ويتم التريصم بقرار أو مقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي تملك سلطة التعيين إذا أدلت اللجنة المعنية عن موافقتها⁽³⁾.

وما يميز التريصم عن التعيين من الناحيتين القانونية والعملية هو أن التريصم يجعل العون في وضعية قانونية أساسية تنظيمية وهذا حسب المادة 05 من الأمر رقم 06-03 والتي تؤهله

⁽¹⁾ خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص100.

⁽²⁾ خرفي الهاشمي، مرجع سابق، ص100.

⁽³⁾ خرفي الهاشمي، مرجع سابق، ص101.

للاستفادة من كامل الحقوق باستثناء الحقوق التي نصت عليها المادتين 88 و89 من الأمر رقم 03-06⁽¹⁾.

وبعد الترسيم يثبت العون المترصص في مركز الموظف الدائم الذي يميزه عن باقي الفئات الأخرى .

المطلب الثالث

حقوق وواجبات الموظف

بمجرد تعيين الموظف العام في الوظيفة العمومية يتمتع بحقوق ويترتب عليه التزامات، وهذا ما تحدده القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية وفيما يلي ستناول مجمل الحقوق التي يتمتع بها (فرع أول)، والواجبات التي يلتزم بأدائها (فرع ثان) والتي أقرها المشرع الجزائري للموظف.

الفرع الأول: حقوق الموظف

للموظف حقوق يستمدّها من القوانين واللوائح، هذه الحقوق منها ما يتمتع به أثناء الخدمة، ومنها ما يتمتع به بعد انتهاء الخدمة، وقد وردت هذه الحقوق في الفصل الأول من الباب الثاني من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 تحت عنوان الضمانات وحقوق الموظف وهي واردة بالتحديد في المواد من المادة 26 إلى المادة 39 وستعرض لكل هذه الحقوق مع التركيز على الحق في الضمان الاجتماعي.

أولاً: الحق في الراتب

نصت على الحق في الراتب المادة 32 من الأمر رقم 03-06 "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب".

⁽¹⁾ انظر المادتين 88 و89 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

يعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية لعيش الموظف⁽¹⁾، وهو المبلغ الذي يتقاضاه مقابل أدائه للخدمة، ويكون في فترات منتظمة نهاية كل شهر وذلك طبقاً لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك وهو ما نظمه المشرع بطريقة حسابية استناداً إلى الرتبة والدرجة حسب الأرقام الاستدلالية المقابلة لكل صنف من أصناف الموظفين⁽²⁾.

ثانياً: الحق في التكوين والترقية

لقد نص المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية وذلك لتحسين مستواهم ورفع مهارتهم، كما يؤدي إلى الزيادة في الخبرات الفنية للموظفين لأنه يعد وسيلة لإعداد الموظفين المؤهلين، كما يساعدهم على معرفة مهامهم وإدراك العلاقة ما بين مهامهم ومهام الآخرين كما يعتبر وسيلة لتأهيل الموظفين الجدد وعليه يؤدي التكوين إلى تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر أيضاً حق الموظف في الترقية والتي تعتبر حق من حقوق الموظف بصفة خاصة وحق من حقوق الإنسان بصفة عامة، والترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته ويتحمل مسؤوليات أكبر حتى ولو لم يصاحب ذلك زيادة في الأجر ويتم ذلك اعتماداً على معياري الأقدمية والاختيار⁽³⁾.

ثالثاً: الحق في العطل

نظراً للمجهودات التي يبذلها الموظف فإنه يكون بحاجة إلى الراحة من أجل تجديد طاقته إضافة إلى الظروف الاجتماعية أو العلمية أو المرضية التي قد تطرأ عليه، مما يجعله في حاجة إلى عطلة، كما أن المصلحة العامة للجهة الإدارية في بعض الأحيان تقتضي منح الموظف فترة من الراحة، وقد راعى المشرع الجزائري كل هذه الاعتبارات في قانون الوظيفة

(1) تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 57.

(2) رباح ياسين، علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية في الجزائر، مذكرة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2013، ص 04.

(3) أنظر المادة 38 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

العمومية ، وتختلف هذه العطل من عطلة سنوية، عطلة أسبوعية ، عطلة استثنائية، عطلة مرضية، عطلة طويلة المدى⁽¹⁾، وهذه العطل تكون مدفوعة الأجر في أغلب الأحيان.

رابعاً: الحق النقابي والحق في الإضراب

أقر المشرع الجزائري في المادة 35 من الأمر رقم 03-06 للموظفين بالحق النقابي والذي يعتبر حرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في مختلف المجالات والدفاع عن مصالحهم حيث جاء في نص المادة "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به " ، كما أقر أيضاً بالحق في الإضراب في المادة 36 من نفس الأمر، والذي يعد سلاحاً ضرورياً للعمل النقابي والتعبير الواضح عن الاحتجاج ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك الرأي العام، والإضراب هو الامتناع عن العمل لمدة محددة مع تمسك المضربين بالوظيفة ، ويستهدف الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها ، وجاء في نص المادة "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما " .

خامساً: الحق في الحماية

يتم ذلك عن طريق حماية الموظفين من كل التهديدات والإهانات والتهجم والسب الذي قد يتعرضون إليه أثناء تأديتهم لمهامهم وهذا ما أشار إليه الأمر رقم 03-06 في المادة 30 منه التي نصت على "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به .تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب الأفعال .

(1)أنظر المادة 39 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة".

ويكون الموظف محميا أيضا من طرف المؤسسة التي ينتمي إليها في حالة تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب ارتكابه لخطأ في الخدمة الموكلة إليه⁽¹⁾.

سادسا: الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد

إضافة إلى الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الضمان الاجتماعي وكذا الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ليكون الموظف في مأمن من أحداث الحياة ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة، وفي هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر رقم 06-03 على: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

سابعا: الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة

بالنسبة لحق الموظف في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية فقد أقرها المشرع الجزائري في المادة 34 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على "يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به"، وهذا ما أكده نص المادة 37 من نفس الأمر والتي جاء في مضمونها ضرورة توفير الظروف الملائمة التي تمكن الموظف من أداء مهامه بشكل لائق سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية⁽²⁾، لأن محيط العمل يجب أن يكون صحيا ومواتيا وذلك ضمنا للسلامة البدنية والمعنوية للموظف.

(1) أنظر المادة 31 من القانون رقم 06-03، مرجع سابق.

(2) عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، فرع إدارة الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين الدفلى، 2014، ص 17.

الفرع الثاني: واجبات الموظف

يترتب على الموظف واجبات والتزامات منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بأعبائها، ومنها ما هو غير مرتبط بها، ويتم تحديد هذه الواجبات والالتزامات في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي القانون الأساسي الخاص بكل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية، وفيما يلي سنتطرق إلى معرفة هذه الواجبات والالتزامات في إطار الأمر رقم 06-03.

أولاً: الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية

وهو أول واجب يقع على عاتق الموظف المعين لخدمة الإدارة والمصلحة العامة، وهذا في إطار اختصاصه المحدد قانوناً، وهذا الاختصاص شخصي بمعنى أن يقوم الموظف بالعمل المنوط إليه بنفسه بدقة وأمانة وليس له أن يوكله إلى غيره إلا في الحدود التي يسمح بها القانون وهذا ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 06-03 "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه"، إضافة إلى التزام الموظف بالقيام بعمله بصفة دائمة ومستمرة خلال أيام وأوقات العمل القانونية ضماناً لحسن سير الإدارة⁽¹⁾.

ثانياً: التزام الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته وعدم الجمع بينها وبين مهنة أخرى

نصت على هذا الواجب الفقرة الأولى من المادة 43 من الأمر رقم 06-03 ومفادها منع الموظف من ممارسة أي نشاط يدر عليه مدخولاً، ولا يمكن مخالفة هذا الأمر إلا في بعض الحالات التي يسمح فيها بالجمع بين وظيفتين كممارسة مهام التكوين والتعليم وكذا إنتاج

⁽¹⁾ تنص المادة 41 من القانون الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية على "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".

الأعمال العلمية أو الأدبية وهذا ما أوضحتها الفقرتين 2 و3 من المادة 43 من الأمر رقم 06-03 والتي جاء فيها "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخّص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين"

كما تنص المادة 44 من نفس الأمر على إمكانية الموظفين المنتمين لأسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصهم حيث جاء في مضمونها "بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

تحدد شروط و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

ثالثاً: الالتزام بالطاعة

هذا الواجب متعلق بالسلطة الرئاسية وحدوها، والتي تفرضها طبيعة النظام الإداري وبموجبها يخضع كل موظف في ممارسة مهامه لموظف آخر يعلوه درجة⁽¹⁾، وي طرح إشكال في حالة إصدار الرئيس للمرؤوس أوامر منافية لمبدأ الشرعية، ففي هذه الحالة يجب على المرؤوس أن يلفت رئيسه إلى الخطأ في إصدار هذه التعليمات لمخالفتها للقانون، وفي حالة إصرار الرئيس فعلى المرؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا، وبعد ذلك يجب على المرؤوس أن يتمسك بعدم تنفيذه لتلك التعليمات إلا إذا تلقى أمرا كتابيا فالرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده.

رابعاً: الالتزام بكتمان سر المهنة

وهذا ما نصت عليه المادة 48 من الأمر رقم 03-06 التي جاء في مضمونها "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"

والتي مفادها عدم إفشاء الموظف الأسرار المتعلقة بوظيفته حماية للمصلحة العامة وهو ما يعد أساسيا لضمان حسن تنفيذ قرارات الإدارة وأوامرها بفاعلية وكفاءة،⁽²⁾ ويمتد هذا الالتزام حتى بعد الانتهاء من الخدمة الوظيفية، ومن صور هذا الالتزام نجده أيضا يتجسد في الحرص على المحافظة على الوثائق والملفات التي تحتوي على هذه الأسرار وهذا ما نصت عليه المادة 49 من الأمر رقم 03-06.

(1) عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014،

ص 291

(2) تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 61.

خامسا: الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة

أكد على هذا الواجب كل من المادة 42 من الأمر رقم 06-03 بنصها "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"، وكذا المادة 22 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومضمونه ضرورة التزام الموظف بالأخلاقيات أثناء ممارسة مهنته واحترام كرامة الوظيفة التي أسندت إليه داخل أو خارج العمل، وهاتان الصفتان أساسيتان لإعطاء الاحترام والرغبة للشخص الذي ينوب عنه الموظف في النشاط ألا وهي الدولة التي يجب أن تتمتع بمكانة عالية لدى الأشخاص ضمانا للاستقرار والثقة.

سادسا: واجب المحافظة على الوسائل العامة

سبب وجود الوسائل العامة هو خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية وبالتالي وجب على الموظفين الحفاظ عليها وعدم استغلالها لخدمة المصلحة الخاصة للموظفين⁽¹⁾، وهذا ما تنص عليه المادة 50 من الأمر رقم 06-03 "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".

كما تنص المادة 51 من نفس الأمر على "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة".

سابعا: واجب حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين وكذا حسن التعامل مع مستعملي المرفق

الموظف هو المرآة العاكسة للدولة والإدارة العمومية التي يعمل لصالحها ولذلك يجب عليه أن يحسن معاملة رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه للوصول للأهداف المرجوة، وفي هذا الصدد

(1) عياش محمد الصادق، مرجع سابق، ص 15.

تنص المادة 52 من الأمر رقم 03-06 على "يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"، كما يجب على الموظف أيضا أن يحسن التعامل كذلك مع مستعملي المرفق العام⁽¹⁾، وعليه أيضا أن يقوم بدوره دون انتظار مقابل من طرف المواطنين، وفي حالة مخالفة ذلك يعرض للعقاب⁽²⁾.

المبحث الثاني

مفهوم الضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي نظام قانوني يسعى إلى معالجة الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته أو يتعرض لها أفراد أسرته بعد وفاته⁽³⁾، كما أنها وسيلة إلزامية وتأمين إجباري تأخذ به الدولة لتحقيق الحماية الاجتماعية وتوفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة في المجتمع في حالة تعرضهم لأفكار ليس في قدرتهم مواجهتها كأخطار المرض والعجز أو الوفاة.

كما يسعى الضمان الاجتماعي إلى تحقيق أهداف مختلفة يمكن من خلالها معالجة ما قد يحل بالفرد من مشاكل تعيق حياته.

وعليه يمكن تعريفه على أنه التزام الدولة بتوفير حد الكفاية لكل فرد من رعاياها متى عجز لسبب شرعي مقبول عن توفير احتياجاته واحتياجات من يعوله، وعليه سنتطرق إلى تعريف الضمان الاجتماعي (مطلب أول) ثم نتناول أهداف الضمان الاجتماعي (مطلب ثان) وأصنافه (مطلب ثالث).

⁽¹⁾ أنظر المادة 53 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

⁽²⁾ تنص المادة 54 من الأمر رقم 03-06 على: "يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه".

⁽³⁾ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، ب ط ، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص18.

المطلب الأول

تعريف الضمان الاجتماعي

يشير مصطلح الضمان الاجتماعي إلى معنيين أولهم ضيق والثاني واسع، فالضمان الاجتماعي بمعناه الضيق يقصد به "الضمان ضد الحرمان والفقر الشديد بتقديم حد أدنى من المساعدة".

والمعنى الواسع له يقصد به "ضمان مستوى معين من الحياة أي ضمان حد أدنى من الدخل الخاص الذي يستحقه الفرد".

وللوصول إلى المعنى الدقيق للضمان الاجتماعي سنتطرق إلى تعريفه التشريعي (مطلب أول) ثم تعريفه الفقهي (مطلب ثان).

الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري

لم يتطرق المشرع الجزائري في شتى القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي إلى وضع تعريف تشريعي للضمان الاجتماعي بل اكتفى باستعمال هذا المصطلح في مواضع عدة منها وزارة العدل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، هيئات الضمان الاجتماعي، أجهزة الضمان الاجتماعي، التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي وغيرها من المواضيع التي استعمل فيها هذا المصطلح والذي يقابل كلمة « Sécurité Sociale » باللغة الفرنسية والتي تفيد "التأمين الاجتماعي" و"الأمان الاجتماعي" في لغتنا العربية.

ولكن بالرغم من عدم تعرض المشرع الجزائري في النصوص التشريعية المنظمة للضمان الاجتماعي لتعريف محدد للضمان الاجتماعي، إلا أنه تبني في ذلك الفكرة الحديثة التي تجمع بين الهدف والنظام القانوني للضمان الاجتماعي، وهذا ما يتجلى في نص المادة الأولى لكل

من قانون التأمينات الاجتماعية⁽¹⁾، وقانون التقاعد⁽²⁾، وقانون حوادث العمل والأمراض المهنية⁽³⁾.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للضمان الاجتماعي

تنازعت آراء الفقهاء واختلفت اتجاهاتهم باختلاف نظرتهم للموضوع، فهناك اتجاه عرفه على أنه هدف، واتجاه ثان عرفه على أنه نظام قانوني، واتجاه ثالث عرفه على أنه هدف ونظام قانوني في نفس الوقت.

أولاً: تعريفه باعتباره هدفاً

يركز هذا الاتجاه في تعريفه للضمان الاجتماعي على الهدف الاجتماعي والاقتصادي التي تسعى المجتمعات إلى تحقيقه والوصول إليه، ولكن هذا المعيار واسع وقد يختلط مع السياسة العامة التي تتبعها الدولة وهو لا يرقى أن يكون تعريفاً دقيقاً للضمان الاجتماعي ومن بين الفقهاء الذين اتبعوا هذا الاتجاه نجد الأستاذ ستلين « Stenline » الذي عرف الضمان الاجتماعي على أنه "التأمين الذي تنظمه السلطة العامة بنفسها أو بإشرافها الدقيق على المؤمن وذلك لصالح أفراد المجتمع، إما لحماية مستواهم الاجتماعي أو العمل على رفعه على أن يكون ذلك بصفة مباشرة"⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج ج، عدد 28 لسنة 1983.

⁽²⁾ القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، عدد 28، لسنة 1983.

⁽³⁾ القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج ج، عدد 28، لسنة 1983.

⁽⁴⁾ محرز أحمد محمد، الخطر في تأمين إصابات العمل، ط، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976، ص 64.

كما عرفه الدكتور "عبد الله سلامة" على أنه "مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع"⁽¹⁾.

ثانياً: تعريفه باعتباره نظاماً قانونياً

على عكس الاتجاه السابق يرى أنصار هذا الاتجاه أن الضمان الاجتماعي عبارة عن نظام قانوني يسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي لأفراد المجتمع، عن طريق اعتماده عدة وسائل قانونية وقائية وعلاجية يستعملها لمواجهة الأخطار الاجتماعية، إضافة إلى الأداءات العينية والنقدية التي يقررها هذا النظام القانوني لتغطية الأخطار التي تصيب الأشخاص أو التخفيف منها، إلا أن ذلك قد يختلط مع السياسات العامة للدولة، كما أن الأخطار الاجتماعية تختلف من دولة لأخرى، مما يجعل هذه التعاريف لا ترقى أن تكون تعريفاً دقيقاً للضمان الاجتماعي ومن بين الفقهاء الذين اعتمدوا هذا الاتجاه نجد:

1- تعريف الأستاذ "دييرو" « dupeyrou »: الذي عرف الضمان الاجتماعي على أنه "مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي لهم".

2- تعريف "رمضان أبو السعود": الذي عرف الضمان الاجتماعي على أنه "نظام قانوني يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لكل من يعتمدون في معاشهم على كسب عملهم، من بعض الأخطار التي يتعرضون لها فتعجزهم عن العمل، كالمرض وإصابات العمل والعجز والشيوخة والوفاة"⁽²⁾.

(1) حمدان حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005، ص 33.

(2) أبو السعود رمضان، أصول التأمين، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 170.

ثالثاً: تعريفه باعتباره هدفاً ونظاماً قانونياً

تفادياً للنقد الموجه للاتجاهين السابقين، حاول فريق ثالث من الفقهاء إيجاد تعريف راجح للضمان الاجتماعي ومنها وصلوا إلى تعريفه باعتباره هدفاً ونظاماً قانونياً في آن واحد، ومن بين الفقهاء الذين تعرضوا لتعريفه نجد:

1- الأستاذ "حسين عبد اللطيف حمدان": الذي عرفه بأنه "نظام قانوني يرمي إلى ضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية، عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وعن طريق تأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع في حال انقطاعهم عن العمل بسبب البطالة أو المرض أو الإصابات أو العجز أو الشيخوخة أو الولادة (بالنسبة للمرأة العاملة) أو الوفاة، ومساعدتهم على تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الزواج والولادة، والنفقات الاستثنائية الناشئة عن العجز والمرض والوفاة، وكل ذلك ضمن الحدود التي يقرها القانون"⁽¹⁾.

2- تعريف "أحمد محمد محرز": عرف الضمان الاجتماعي على أنه "نظام تسن الدولة قانونه من أجل حماية كل من كان مصدر دخله العمل، يمول عن طريق اشتراكات تقع على عاتق الجماعة (الدولة، المنشأة، المؤمن عليهم) طبقاً للنسب التي يحددها القانون، من الأخطار التي تهدد هذا المصدر بصفة مؤقتة أو دائمة، جزئية أو كلية، وذلك بتقديم الوسائل الوقائية والعلاجية، العينية والنقدية، بالقدر الذي يمكن إعادته إلى الحالة التي كان عليها قبل تحقق الخطر أو تأهيله بقدر ما تبقى له من قدرات أو تقديم دخل له أو للمستحقين عنه من بعد وفاته يقيهم شر الحاجة"⁽²⁾.

ويتضح من خلال التعريفين السابقين أنهما من أحسن التعاريف التي تضمنت الضمان الاجتماعي لأنهما تناولتا كلا من الهدف والنظام القانوني معاً.

(1) حمدان حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 39.

(2) محرز أحمد محمد، مرجع سابق، ص 67.

المطلب الثاني

أهداف الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي كغيره من الأنظمة القانونية يسعى إلى تحقيق أهداف مختلفة ولا شك في أن المشرع الجزائري تبني نظام الضمان الاجتماعي باعتباره هدفا ونظاما قانوني لما له من أهمية بالغة في المجتمع الجزائري، فهو يهدف إلى معالجة ومواجهة ما قد يحل بالفرد من مخاطر تعيق حياته وذلك بالإنقاص من موارده وعليه سنتطرق إلى بيان الأهداف الاجتماعية للضمان الاجتماعي (فرع أول) ثم أهدافه النفسية (فرع ثان) ثم أهدافه الاقتصادية (فرع ثالث).

الفرع الأول: الأهداف الاجتماعية للضمان الاجتماعي

يتولى الضمان الاجتماعي تحقيق أهداف على الصعيد الاجتماعي ليس فقط بالنسبة للفرد وإنما بالنسبة للمجتمع أيضا وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: بالنسبة للفرد

يلعب الضمان الاجتماعي دورا كبيرا في الحياة الاجتماعية للفرد وذلك بتأمينه من أي خطر يصيبه ويتم ذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له والكفيلة بجبر الضرر الذي أصابه فالتأمين في هذه الحالة يكتسب صيغة تضامنية اجتماعية وهذا ما أكدته نص المادة الأولى من القانون رقم 83-11 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتي نصت على أنه "يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية" وأضافت المادة الثانية من نفس القانون بأنه "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة"⁽¹⁾.

(1) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 24.

وعليه فإن الضمان الاجتماعي يعمل على تحرير الفرد من الخوف والبؤس وتنمية قيمه الاجتماعية، وأكدت بحوث علمية أجريت على العمال والموظفين في مهن ووظائف مختلفة ومستويات اجتماعية متباينة أن شعور الموظف بالاستقرار في وظيفته وتحسين ظروف عمله وتعويضه عن الأجر المفقود أو المنتقص في حالات المرض أو الإصابة بالعجز وغيرها من الأخطار يرفع من قدرته الإنتاجية ويشجعه على الإبداع والابتكار ما يؤدي به إلى الترقية إلى درجات أعلى يستفيد من خلالها من أجر مرتفع يسمح له بالعيش الكريم.

ثانياً: بالنسبة للمجتمع

بما أن نظام الضمان الاجتماعي يمس كافة طوائف المجتمع العاملة منها وغير العاملة كالمجاهدين وذوي حقوق الشهداء والطلبة والنساء والماكثات في البيوت والأشخاص المسنين والعجزة والمعطوبين وغيرهن، فإنه يهدف إلى ما يلي:

- 1- رعاية الفئات الكادحة.
- 2- المحافظة على القوى العاملة في المجتمع وتحريرها من الخوف والعوز والحرمان.
- 3- تخفيف حدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية وإعادة توزيعها توزيعاً عادلاً.
- 4- تحقيق السلم الاجتماعي في المجتمع.
- 5- إحلال التضامن الاجتماعي محل الفردية في العلاقات الإنسانية.
- 6- تأكيد فضيلة العمل وتنمية الأخلاق المهنية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الأهداف النفسية للضمان الاجتماعي

يعمل نظام الضمان الاجتماعي على الوصول إلى الأهداف النفسية المسطرة والتي تخص كلا من الفرد والمجتمع وهذا ما سنتناوله فيما يلي :

(1) حمدان حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 103.

أولاً: بالنسبة للفرد

يحرص الضمان الاجتماعي على تقديم الأداءات العينية والنقدية للمؤمنين الاجتماعيين في حالة تعرضهم للأخطار الاجتماعية من أجل إعادتهم إلى وضعية الأشخاص الأصحاء في المجتمع القادرين على العمل والإنتاج وبالتالي مساهمتهم في التنمية الوطنية وهذا ما يوفر لهم الأمان والارتياح على المستقبل ويزيل عنهم الخوف من أخطار الصدفة، ويمارس وظيفته بارتياح لعلمه بأنه سيحصل على تعويض أي خطر قد يصيبه فيرتاح نفسياً وهذه هي الوظيفة النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة⁽¹⁾، وهذه الأداءات العينية والنقدية لا تقدم إلا بتوافر شروط معينة تتمثل في توافر الشروط القانونية والخضوع للمراقبة الطبية التي يمارسها الأطباء الاستشاريون لدى صناديق الضمان الاجتماعي المنتشرة عبر التراب الوطني.

ومن أجل هذا الغرض أنشئت بطاقة إلكترونية تثبت صفة المؤمن لهم اجتماعياً تسمى "بطاقة الشفاء" وهي التي تسهل ضبط الأشخاص المستحقين لأداءات وخدمات الضمان الاجتماعي دون عناء أو مشقة وفي أقصر وقت ممكن.

ثانياً: بالنسبة للمجتمع

يساهم الضمان الاجتماعي في النشاط الصحي من خلال التكفل بالمرضى المحالين للعلاج في الخارج، كما يشارك في تسديد تكاليف المرضى المقيمين في الهياكل الصحية المتخصصة وفق نظام تعاقدية معين قصد التقليل من التحويلات إلى الخارج، الأمر الذي تترتب عنه فائدة اقتصادية على السياسة الصحية للبلاد بوجه عام، وعليه يجب التنسيق الجدي والتعاون المتبادل بين الضمان الاجتماعي والصحة العمومية في ضبط سياسة صناعة الأدوية وكيفيات تسويقها والحث على تشجيع اقتناء الأدوية المحلية.

⁽¹⁾سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 25.

الفرع الثالث: الأهداف الاقتصادية للضمان الاجتماعي

يسعى الضمان الاجتماعي على الصعيد الاقتصادي إلى تحقيق أهداف بالغة الأهمية تخص الفرد والمجتمع وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: بالنسبة للفرد

يهدف الضمان الاجتماعي إلى حماية الموظفين من البؤس والعوز في حالة توقفهم عن العمل، بسبب تعرضهم لأي نوع من الأخطار التي تؤمنها هيئات الضمان الاجتماعي، كالمرض أو العجز، أو الوفاة (بالنسبة لذوي حقوق المتوفى)، ويتم ذلك عن طريق توفير دخل بديل يحل محل الدخل المتقطع، ويضمن لهم حد أدنى من العيش الكريم، ويوفر لهم الأمن الاقتصادي، ويحفظ لهم مستوى معيشي على أن تكون هذه التعويضات والمعاشات الممنوحة لهم تتناسب مع الأجر ومع مستوى العيش السائد في المجتمع، فلا تقل على الحد المعقول للحياة الإنسانية الكريمة⁽¹⁾.

وعموما فالضمان الاجتماعي بما يقدمه للمؤمنين الاجتماعيين من أداءات عينية ونقدية لمواجهة الأخطار الاجتماعية، يوفر لهم قدرة شرائية ما كانت لتتوفر لهم لولا هذه الأداءات، فيقبلون على طلب السلع والخدمات مما يزيد حجم الاستهلاك، ومنه ينشط أصحاب رؤوس الأموال لتوسيع استثمارهم، من خلال إنشاء المصانع الجديدة لتلبية الحاجات المتزايدة للمستهلكين، وهذا يؤدي إلى زيادة فرص العمل وازدياد الطلب على الأيدي العاملة.

ثانياً: بالنسبة للمجتمع

يشكل التأمين بدون منازع إحدى الوسائل الهامة للادخار⁽²⁾، ويتم ذلك من خلال جمع رؤوس الأموال المكونة من أقساط واشتراكات المؤمنین، التي تضل رصيذا لتغطية الأخطار، إلا أن

⁽¹⁾ حمدان حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 113.

⁽²⁾ جديدي معراج، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 15.

هذا الرصيد غالبا ما يوظف في عمليات استثمارية وتجارية، لأن المخاطرة لا تتحقق في كل الحالات، وعليه تزداد الأهمية الاقتصادية في مجال المعاملات الدولية، فالتأمين يشكل عاملا مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب، لسماحه للمستثمرين الأجانب والموردين بالعمل دون خوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية والسياسية وكذا الطبيعية⁽¹⁾.

ورفع الإنتاج يساهم في خلق رؤوس أموال وتوفير اليد العاملة التي تساعد على تحليل موارد للضمان الاجتماعي، التي يخصص جزء منها في الاستثمارات في شتى الميادين الاجتماعية، كبناء المساكن لفائدة العمال، ودور الحضانة، ودور العجزة أو إنشاء مؤسسات صحية متخصصة لعلاج السرطان أو أمراض الكلى...⁽²⁾.

المطلب الثالث

أصناف الضمان الاجتماعي

يعتبر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدل والمتمم أول تشريع جزائري يصدر في خضم الإصلاحات التي شهدتها منظومة الضمان الاجتماعي سنة 1983 والذي يهدف إلى توحيد نظام التأمينات الاجتماعية، كما حدد على سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية التي قد يتعرض لها الموظف طوال حياته الوظيفية والتي تضمنتها المادة 02 منه والتي تنص على أنه "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة".

وحدد أيضا لكل خطر من هذه الأخطار حقوقا عينية أو نقدية تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي المعنية بتقديمها للمؤمن له أو ذوي حقوقه في حالة تعرضهم لأي خطر، وعليه

⁽¹⁾سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 25.

⁽²⁾حمدان حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 114.

سننتقل إلى بيان التأمين على المرض (فرع أول) ثم التأمين على الولادة (فرع ثان) ثم التأمين على العجز (فرع ثالث) ثم التأمين على الوفاة (فرع رابع).

الفرع الأول: التأمين على المرض

سنتناول في هذا الفرع عنصرين في الأول سنتعرض لتعريف التأمين على المرض، ثم نذهب ثانيا إلى بيان الأدعاءات المستحقة للمستفيدين من التأمين على المرض.

أولاً: تعريف التأمين على المرض

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من التأمين على المرض، التأمين على المرض المهني، والتأمين على المرض العادي، وأعطى كلا منهما أحكاما خاصة، فالتأمين على المرض المهني هو التأمين الذي يغطي الأخطار الناتجة عن المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولته لمهنة معينة، أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة⁽¹⁾.

أما التأمين على المرض العادي فهو التأمين الذي يغطي الأخطار الناتجة عن المرض الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه وإنما يمس بدن الإنسان أو عقله أو نفسيته⁽²⁾، فيسبب له العديد من المشاكل ويهدد أمنه الاجتماعي والاقتصادي مما يجعله بحاجة إلى أدعاءات عينية أو نقدية عند الاقتضاء، مما يمكن للمؤمن لهم ولذوي الحقوق من مواجهة المصاريف العلاجية التي تتطلبها حالتهم الصحية، ويضمن لهم دخلا يعوض من خلاله المؤمن له ما فاتته من أجر نتيجة توقفه عن ممارسة وظيفته.

(1) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص74.

(2) بومدين سليمان، المعنى الاجتماعي للمرض، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 20، ديسمبر 2003، ص32.

ثانياً: الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض

تتقسم الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض إلى أداءات عينية وأخرى نقدية وهذا ما سنراه فيما يلي:

1- الأداءات العينية:

تشمل الأداءات العينية على المرض وفق نص المادة 08 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تغطية المصاريف التالية :

- الطبية،
- الجراحية،
- الاستشفاء،
- الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية،
- الصيدلانية،
- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية،
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني،
- علاج الأسنان واستخلافها والجبارة الفكية والوجهية،
- النظارات الطبية،
- العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المريض،
- النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك،
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي،

وتعوض هيئة الضمان الاجتماعي لمستحقيها إما بنسبة 80% أو 100% من التعويضات القانونية وذلك وفقاً لوضعية المؤمن الاجتماعي أو ذوي حقوقه.

أ - التكفل بنسبة 80%

وهي القاعدة العامة التي تلزم الموظف أو ذوي حقوقه على تسديد مصاريف الأداء العينية كاملة ثم الرجوع لهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء التي ينتمي إليها إقليميا قصد استرجاعها بنسبة 80%، وهذا ما أكدته المادة 59 في فقرتها الأولى من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتي تنص على أنه "مع مراعاة أحكام المادة 60 أدناه يدفع المؤمن له اجتماعيا في الهياكل غير الهياكل العمومية للصحة مبلغ المصاريف المنصوص عليه في المادة 08 من هذا القانون وتعوضها له هيئة الضمان الاجتماعي على أساس نسبة 80% من التسعيرات المحددة في التنظيم المعمول به".

وتطبق هذه النسبة أيضا على العلاج بالمياه المعدنية والمتخصصة مهما كانت طبيعة المؤسسة التي يتم فيها العلاج، وهذا ما أكدته القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

وتطبق أيضا هذه النسبة على تعويض المنتجات الصيدلانية، وهذا ما نصت عليه المادة 59 في فقرتها الثالثة من نفس القانون، ولا يتحمل المعني بالأمر في جميع الحالات إلا نسبة 20% من مجمل التكاليف التي أقرها المشرع الجزائري.

ب - التكفل بنسبة 100%

واستثناء على القاعدة العامة يستفيد الموظف أو ذوي حقوقه من تعويض الأداءات العينية بنسبة 100% فيما يخص فئة المجاهدين وأبناء الشهداء، وهذا ما أكدته المادة 59 في فقرتها الخامسة من القانون رقم 83-11 السابق الذكر والتي تنص على أنه "ترفع نسب التعويض المنصوص عليه في الفقرتين 1 و3 أعلاه إلى نسبة 100% فيما يخص الفئات المذكورة في القانون المتعلق بالمجاهد والشهيد، وكذلك بعض الحالات الأخرى مع الأخذ في

⁽¹⁾أنظر المادة 2/59 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

الحسبان على الخصوص إما نوعية العلاجات المطلوبة أو أهميتها أو مدتها وإما صفة صاحب المعاش أو ريع الضمان الاجتماعي".

2- الأدعاءات النقدية

هي عبارة عن تعويضات يومية تدفع للمستفيد من الضمان الاجتماعي الذي يضطر للتوقف مؤقتا عن العمل نتيجة لعجز بدني أو عقلي يمنعه من مواصلة عمله⁽¹⁾، وذلك مقابل الأجر الذي كان يتقاضاه وفقده، حيث يستفيد من التعويضات اليومية عن المرض العادي⁽²⁾، أو المرض الطويل الأمد⁽³⁾، أو المرض المزمن⁽⁴⁾، وفقا للنسب التالية:

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

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

ت- 100% من الأجر اليومي المذكور أعلاه اعتبارا من اليوم الأول من التوقف عن العمل وهذا في حالتين:

– في حالة المرض الطويل الأمد⁽⁵⁾.

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

(1) سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 119.

(2) أنظر المادة 14 من القانون رقم 83-11.

(3) المرسوم الرئاسي رقم 84-27، المؤرخ في 11 فبراير 1984، الذي يحدد كميّات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم، ج ر ج ج ، رقم 07، لسنة 1984.

(4) أنظر المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 84-27، المرجع السابق.

(5) أنظر المادة 21 من المرسوم رقم 84-27، مرجع سابق.

الفرع الثاني: التأمين على الولادة

بما أن الولادة تحتم على المرأة العامل التوقف عن عملها لفترة مؤقتة فإن قانون التأمينات الاجتماعية يكفل لها حق الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية المترتبة عن وضع الحمل⁽¹⁾. وعليه سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين نتناول في الأول تعريف التأمين على الولادة، ثم نبين بعدها الأداءات المستحقة للتأمين على الولادة.

أولاً: تعريف التأمين على الولادة

تعتبر الولادة من أحد الأخطار التي يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية، والتي لم يتطرق المشرع الجزائري إلى وضع تعريف له، بل اكتفى بتنظيمه بمقتضى القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم والمرسوم رقم 84-27 المعدل والمتمم.

ويقصد به ما يمكن أن تتعرض له المرأة الموظفة بسبب الولادة، والذي يؤدي إلى تعويض الأجر الذي تفقده الموظفة جراء التوقف عن العمل، حيث منح لها المشرع الجزائري حق الاستفادة من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها والتي حددها بأربعة عشر أسبوع متتالية تبدأ على الأقل بستة أسابيع منها قبل تاريخ الولادة المحتمل، وهذا ما أكدت عليه المادة 55 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والتي نصت على "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة".

(1) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 146.

كما نصت المادة 29 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على "تتقاضى المؤمنة لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقدم فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا".

والتأمين على الولادة في القانون الجزائري لا يقتصر على الموظفة فحسب، بل يمتد ليشمل زوجات الموظفين، ويتمثل هدف التأمين الاجتماعي في ضمان الحفاظ على صحة الموظفة الحامل وصحة مولودها وذلك من خلال تغطية جميع المصاريف الناتجة عن الحمل والولادة وكذا تعويضها عن الأجر الذي تفقده أثناء توقفها عن العمل.

ثانيا: الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة

تستفيد الموظفة الحامل من أداءات عينية وأخرى نقدية، وهذا ما أكدته المادة 23 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي نصت على "تشمل أداءات التأمين على الولادة: 1- الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته. 2- الأداءات النقدية، دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل".

كما تغطي هذه الأداءات كل من المصاريف الطبية والصيدلانية، وكذا مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود⁽¹⁾، وعليه سنتعرض إلى كل من الأداءات العينية والنقدية المتعلقة بالتأمين على الولادة.

(1) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص146.

1- الأداءات العينية

تمتد الأداءات العينية بالنسبة للموظفة الحامل إلى كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل، والوضع، وتبعاته، وهذا حسب ما أكدته نص المادة 1/23 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالفة الذكر⁽¹⁾.

حيث تتمثل هذه المصاريف في المصاريف الطبية والصيدلانية وفق نص المادة 26 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذا مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود لمدة أقصاها ثمانية أيام ويتم خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي وهذا وفقا لنص المادة 34 من المرسوم 84-27 وكذا تعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة.

كما تستفيد من هذه الأداءات حتى في حالة انقطاع حملها بعد الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا⁽²⁾، وهذا تطبيقا لنص المادة 35 من المرسوم 84-27، ولا تمنح هذه الأداءات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب.

2- الأداءات النقدية

تستفيد الموظفة من التعويضات اليومية عن مدة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة، وذلك سواء تعلق الأمر بولادة عادية أو بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي، وفي جميع الحالات يكون للموظفة الحامل الحق في الاستفادة من دفع الأداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر بـ 10% من الأجر اليومي، بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، وهذا ما أكدته المادة 28 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بنصها على ما يلي "يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها

⁽¹⁾تنص المادة 1/23 من القانون رقم 83-11 على "تشمل أدااءات التامين على الولادة 1-الأداءات العينية كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته 2-الأداءات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل".

⁽²⁾فراح رشيد، التأمين الاجتماعي، مجلة معارف، جامعة البويرة، العدد 13، ديسمبر، 2012، ص 204.

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

وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعاً متتالياً تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما يتم الوضع قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر أسبوعاً، وهذا تطبيقاً لنص المادة 29 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وتجدر الإشارة إلى أنه لثبوت الحق في الأدعاءات النقدية للموظفة الحامل بمقتضى تشريع التأمين على الولادة يجب على الموظفة أن تثبت مدة العمل المحددة والمذكورة في نص المادة 55 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على "يجب على المؤمنة لها الاستفادة من أدعاءات التأمين على الولادة في إطار المادة 28 من هذا القانون أن تكون قد عملت:

- إما خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة (3) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.
- وإما ستين (60) يوماً أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر (12) شهراً التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل".

كما يجب عليها إتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون تحت طائلة فقدانها لهذه الأدعاءات وهذا ما أشار إليه القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: التأمين على العجز

يعتبر العجز من الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، والتي قد تصيب الإنسان في أي مرحلة من حياته، والتي يترتب عليها فقدان المؤمن له وذوي حقوقه القدرة على ممارسة

⁽¹⁾ نصت المادة 24 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على "لا يجوز منح أدعاءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة".

أي نشاط أو عمل سواء كان جزئيا أو كليا وبالتالي انقطاع مورد رزقهم، وعليه فإن المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم يستفيدون في هذه الحالة من معاش تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتسديده والمتمثلة في الأداءات العينية والنقدية، وعليه سنتطرق إلى تعريف التأمين على العجز وكذا معرفة الأداءات المستحقة عليها.

أولا: تعريف التأمين على العجز

العجز كخطر اجتماعي لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريفه مثله مثل المرض والولادة، ونظمه في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11، وترك تعريفه للفقهاء، ومن بينهم نذكر تعريف الدكتور "أحمد حسن البرعي" الذي عرفه كما يلي:

"العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله، ويقاس مدى فقدان القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى، ويتم تقدير مدى العجز بواسطة جداول تحديد الإصابة الجسدية ونسبة العجز المقابل لها"⁽¹⁾.

وبالنظر إلى أحكام قانون العجز نص المشرع في المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المحدد لكيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على "يعدفي حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، سواءا عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث".

(1) زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2006، ص 253.

وعليه فإن الهدف الرئيسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو توفير معاش للمؤمن له الذي يتعذر عليه بسبب العجز القيام بأي نشاط⁽¹⁾.

ثانياً: الأداءات المستحقة للتأمين على العجز

في حالة تعرض الموظف المؤمن له لإصابة تفقده القدرة على أداء أي عمل من الأعمال فإنه يستفيد من معاش العجز من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك بعد تقدير حالة العجز من طرف الطبيب الاستشاري التابع لصندوق الضمان الاجتماعي والذي يستوجب عليه الأخذ بعين الاعتبار ما تبقى من قدرة الموظف على العمل وحالته العامة، وسنه وقواه البدنية والعقلية، وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني، غير أن الأمراض والجروح وضروب العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز، وهذا ما أشار إليه المرسوم رقم 27-84⁽²⁾ ويتمثل المعاش المستحق من طرف المؤمن له في أداءات عينية وأخرى نقدية وهذا ما سنتناوله كما يلي:

1- الأداءات العينية

يستفيد الموظف الذي يوجد في حالة عجز بسبب مرض أو حادث غير مهنيين من نفس الأداءات العينية المذكورة آنفا فيما يخص التأمين على المرض.

لأن الأداءات العينية في مجال الضمان الاجتماعي فيما يخص المرض والولادة والعجز تتضمن تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الإقامة بالعيادة الخاصة المعتمدة، وكل ما يخص الرعاية الطبية وهذا تطبيقاً للمادتين 8 و9 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁽¹⁾سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص162.

⁽²⁾أنظر المادة 2/42 من المرسوم رقم 27-84، مرجع سابق.

سواء تعلق الأمر بالعلل المرضية التي يتعرض لها الموظف بعد إصابته وثبوت عجزه عن العمل، أو فيما يخص حالة العمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة أو المستفيدة من التأمين، بشرط استيفائها لجميع الشروط القانونية التي تخول لها الحق في العلاج والرعاية الطبية في باب التأمين على المرض والتأمين على الولادة⁽¹⁾.

2- الأدعاءات النقدية

بالإضافة إلى الأدعاءات العينية يستفيد المؤمن له الذي يصيبه عجز يضطره إلى التوقف عن العمل من معاش مباشر للعجز تطبيقاً للمادة 31 من القانون رقم 83-11 التي جاء فيها "يستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله" ويكون هذا المعاش حسب أحد الأصناف الثلاثة للعجز الذي يحددها الطبيب الاستشاري لصندوق الضمان الاجتماعي⁽²⁾، والتي نصت عليها المادة 36 من القانون رقم 83-11 على أنه يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاث أصناف مبينة كما يلي:

أ- الصنف الأول

وهم الموظفون الذين لازال باستطاعتهم ممارسة الوظيفة، إلا أن الطبيب الاستشاري للصندوق الذي يستند على بعض المعايير القانونية يمنحهم عجزاً يقدر بنسبة 60% من قدرتهم الإجمالية عن العمل، وبالتالي فإن المبلغ السنوي للمعاش المدفوع لهم يساوي 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يقتطع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة وهو ما أكدته المادة 37 من القانون رقم 83-11 "يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز من الصنف الأول، المذكور في المادة 36 أعلاه، 60% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة ويحسب بالاستناد إلى:

⁽¹⁾ أنظر المادة 70 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

⁽²⁾ سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 170.

- إما آخر أجر سنوي تم تقاضيه،

- وإما إلى الأجر السنوي المتوسط للثلاث (3) سنوات التي تقاضى فيها المعني بالأمر أعلى أجرة خلال مساره المهني إذا كان ذلك أفضل له.

وعندما لا يتوفر المعني بالأمر على ثلاث (3) سنوات من التأمين، يحسب المعاش حسب الأجر السنوي المتوسط المناسب لفترة العمل التي أداها."

ب- الصنف الثاني

وهم الموظفون الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأي وظيفة أو أي نشاط مأجور، مما تستدعي حالتهم الصحية منحهم عجزاً يقدره الطبيب الاستشاري بنسبة 80% من قدرتهم الإجمالية عن العمل وبالتالي فإن المبلغ السنوي للمعاش المدفوع لهم يساوي 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يقتطع منه اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة⁽¹⁾.

ج- الصنف الثالث

وهم الموظفون الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأية وظيفة أو أي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة الغير، مما يستدعي على الطبيب الاستشاري لصندوق الضمان الاجتماعي منحهم عجزاً بنسبة 80% من قدرتهم الإجمالية عن العمل، ويضيف لهم نسبة 40% لفائدة الشخص الذي يقوم بشؤونهم اليومية، وبالتالي فإن المبلغ السنوي للمعاش المسدد لهم يساوي 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي كان يشغله قبل ثبوت العجز مضاف إليه 40% من مبلغ معاش المعني دون أن تقل هذه الزيادة عن قدر محدد عن طريق التنظيم⁽²⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 38 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 39 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

ويستفيد المؤمن له من معاش العجز بشرط ألا يكون قد بلغ السن القانونية التي تحيله على التقاعد وإلا فإن طلبه المتعلق بمعاش العجز يرفض ويتم إحالته مباشرة على نظام التقاعد⁽¹⁾.

كما يجب أيضا أن يثبت مدة العمل المأجور وأن يخضع للفحوص الطبية التي تطلبها منه هيئة الضمان الاجتماعي في أي وقت تحت طائلة إلغاء المعاش⁽²⁾.

أما في حالة وفاة الموظف صاحب المعاش المباشر للعجز ينتقل معاشه إلى ذوي حقوقه وتطبق عليهم الأحكام المتعلقة بمعاشات ذوي الحقوق في مجال التقاعد⁽³⁾.

وعلى المؤمن له الذي يريد الاستفادة من العجز أن يقوم بالإجراءات التالية لدى مصالح الضمان الاجتماعي :

- التوجه إلى وكالة الضمان الاجتماعي الأقرب إلى مقر عمله أو إلى سكنه.
 - تقديم بطاقة الترقيم التسلسلي للضمان الاجتماعي.
 - تقديم الشهادة الطبية إلى وكالة الضمان الاجتماعي تؤكد الإصابة بالعجز وعدم القدرة على مواصلة النشاط المهني المعتاد.
 - يحرر المؤمن له طلب خاص بمعاش العجز وتملاً للاستمارة التي قدمتها الوكالة له.
- كما يجب أن يتضمن الملف على شهادة مدنية للحالة العائلية، شهادة ميلاد، شهادة شخصية للحالة المدنية، شهادة عدم استئناف النشاط المهني المأجور، شهادة عمل، شهادة راتب يحسب على أساسها معاش العجز.

⁽¹⁾أنظر المادة 1/34 من القانون رقم 11/83، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 44 من المرسوم رقم 84-27، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 40 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

الفرع الرابع: التأمين على الوفاة

تعد الوفاة من أحد الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، والتي تهدف من خلالها إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته وإفادتهم من أداءات عينية وأخرى نقدية، والتي تعتبر منحة وفاة، وعليه سنتطرق إلى تعريف التأمين على الوفاة والأداءات المستحقة عليه.

أولاً: تعريف التأمين على الوفاة

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريفه بل اكتفى بتنظيمه بموجب القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم، ونص القانون المدني في المادة 25 منه على "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته وتنتهي بموته"⁽¹⁾.

ويستنتج من هذا النص أن الشخصية القانونية لأي شخص تنتهي بانتهاء حياته، والوفاة قد تكون حقيقية وذلك من خلال توقف خلايا المخ ونبضات القلب، وقد تكون حكمية وهي حالة الشخص المفقود أي الغائب الذي لا يعرف مكانه.

والوفاة تعد قوة قاهرة يفسخ بسببها عقد العمل الذي يربط الموظف المتوفى بالمؤسسة وذلك بقوة القانون، كما تزول جميع الالتزامات بين الطرفين⁽²⁾.

والوفاة تعتبر خطراً على أسرة المتوفى لأنها تفقدهم الدخل الذي يعيشون منه وبالتالي يتعرضون للحاجة والحرمان، وعليه فالتأمين على الوفاة يطبق بمجرد وفاة الموظف وذلك مهما كان عمره أو سبب وفاته (وفاة طبيعية أو ناجمة عن جناية أو انتحار أو حادث عادي أو حادث عمل...) ومهما كانت موارد ذوي حقوقه.

⁽¹⁾ القانون رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج ر ج ج ، رقم 78، لسنة 1975.

⁽²⁾ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 196.

ثانياً: الأداءات المستحقة

يجعل وفاة الموظف باعتباره مؤمن اجتماعي الأشخاص الذين يعيشون تحت كفالته محرومين من وسائل العيش المعتادة، وعليه فإنهم يستفيدون من أداءات عينية وأخرى نقدية تكفلها هيئة الضمان الاجتماعي.

1- الأداءات العينية

كما سبق القول فإن ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى يستفيدون طبقاً للقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض وتشمل تغطية كل من النفقات الطبية والعلاجية والصيدلانية، أو تعويض المصاريف التي تنفق بمناسبة⁽¹⁾،

وتستفيد زوجة المؤمن له المتوفى من الأداءات العينية في باب التأمين على الولادة والمتمثلة في تعويض المصاريف الطبية والعلاجية والتكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفى أو تعويضها .

2- الأداءات النقدية

تتمثل الأداءات النقدية للمؤمن له المتوفى في منحة تعرف بمنحة الوفاة، أو ما يسمى برأسمال الوفاة، والتي تقدر بمبلغ يعادل اثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري للمؤمن له قبل موته، وهذا ما نصت عليه المادة 1/48 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث جاء نصها كما يلي:

"يقدّر مبلغ الوفاة باثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات".

(1) سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 204.

ويتم دفع هذه المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له طبقاً للفقرة 3 من المادة 48 من قانون 11/83 التي تنص على "يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له"، ويعود سبب ذلك إلى الحالة المعنوية والمادية التي تحل بذوي الحقوق جراء الوفاة⁽¹⁾، وفي حال تعدد ذوي الحقوق يتم توزيع المنحة عليهم بحصص متساوية، وذلك عن طريق صك بنكي أو تحويل بريدي، وهذا ما جاءت به المادة 50 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي نصت على أنه: "في حال تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية".

وبالنسبة لذوي حقوق الموظف المتوفى فإنهم يستفيدون من رأسمال الوفاة بغض النظر عن كون الزوج يمارس نشاطاً مأجوراً أو غير مأجور والعكس صحيح.

وفي حال تلقي كل من الزوج والزوجة الممارسين للوظيفة حتفهما في آن واحد أو في زمن متباعد، فإن ذوي حقوقهما يستفيدون من رأسمالين للوفاة، أحدهما باسم الزوج والآخر باسم الزوجة.

أما فيما يخص المؤمن الاجتماعي المفقود فتطبق عليه القاعدة التي تقضي بأنه يظل حياً إلى غاية ثبوت وفاته حقيقة أم حكماً، وفي هذه الحالة لا يستفيد ذوي حقوقه من رأسمال الوفاة إلا بعد صدور الحكم بوفاته وذلك بعد مرور أربع (04) سنوات على فقده تطبيقاً لنص المادة 113 من القانون رقم 05-09 المتعلق بالأسرة⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنه على ذوي الحقوق إثبات الشروط القانونية اللازمة للانتفاع برأسمال الوفاة، خاصة ما يخص صفة المؤمن الاجتماعي المتوفى وصفة ذوي الحقوق المتكفل بهم عند تاريخ الوفاة، وعليهم أيضاً مراعاة الإجراءات المطلوبة للاستفادة من هذا الحق، تحت طائلة حرمانهم منه.

⁽¹⁾سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 202.

⁽²⁾القانون رقم 05-09، المؤرخ في 04 مايو 2005، المتعلق بالأسرة، ج ر ج ج ، رقم 20، لسنة 2005.

الفصل الثاني

طرق تسوية منازعات الضمان

الاجتماعي

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى مفهوم الموظف وامتيازاته، ثم مفهوم الضمان الاجتماعي وأصنافه اتضح لنا أنه توجد علاقة وطيدة بين كل من الموظف باعتباره مؤمن اجتماعي والضمان الاجتماعي باعتباره حق من حقوقه المنصوص عليها قانوناً، إلا أن الاستفادة من هذه الحقوق لا تتم في كثير من الأحيان دون إثارة لنزاعات أو اعتراضات من الطرف الذي له مصلحة في ذلك، خاصة من جانب الموظف نفسه أو من جانب ذوي حقوقه أو من طرف الإدارة المستخدمة له أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي نفسها، وعليه فإن المشرع الجزائري قام بتقسيم هذه المنازعات التي تدخل في مجال الضمان الاجتماعي إلى ثلاثة أصناف، تتمثل في المنازعات العامة، المنازعات الطبية، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، ومن أجل تسوية هذه المنازعات أوجد المشرع الجزائري طرقاً إدارية لحلها ودياً قبل اللجوء إلى القضاء وعليه سنتطرق إلى الطرق الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي (مبحث أول)، والطرق القضائية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي (مبحث ثان).

المبحث الأول

الطرق الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي

تسهيلا لإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ومراعاة لمصلحة المؤمن الاجتماعي وذوي حقوقه من أجل التخفيف عليهم من إجراءات التقاضي المعقدة وما يتكبده من مصاريف قضائية باهظة من أجل الحفاظ على العلاقات المتينة بينهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي التي ينتمون إليها، جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية هي الأصل في السعي إلى حلها وعدم اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة إلا بعد استنفاد الطرق الإدارية،

وقد صنف المشرع الجزائري المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي إلى ثلاث أصناف وهو ما سنبينه كما يلي حيث سنتطرق إلى بيان المنازعات العامة (المطلب الأول)، المنازعات الطبية (مطلب ثان)، المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي (مطلب ثالث).

المطلب الأول

المنازعات العامة

العلاقة القائمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والموظف الممتدة إلى غاية إحالته على التقاعد، ترتب من حين لآخر خلافات تنصب في الغالب حول الاعتراضات على قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بمجال التأمينات الاجتماعية بمختلف أنواعها، وكذا الالتزامات التي تقع على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وهذا النوع من الخلافات أطلق عليها المشرع اسم "المنازعات العامة" وأقر لها حلا وديا باستعمال آليات إدارية قبل اللجوء إلى القضاء، وعليه سنتطرق إلى بيان تعريف المنازعات العامة (فرع أول)، ومجال تطبيقها (فرع ثان)، وإجراءات سيرها (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف المنازعة العامة

يقصد بالمنازعة العامة كل العلاقات التي تنشأ بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي فيما يخص الحق في التكفل بالمؤمن له أو التكفل بذوي حقوقه في حالة وقوع حادث ما أو خطر، والمشرع الجزائري عرف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في كل من القانون رقم 83-15، وكذا القانون رقم 08-08 المتعلقين بالمنازعات.

أولاً: تعريف المنازعات العامة في ظل القانون القديم رقم 83-15

لم يعرف المشرع الجزائري صراحة المنازعات العامة المتعلقة بالضمان الاجتماعي لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا مفهومها بل اكتفى بالإشارة إليها في المادة 03 من القانون رقم 83-15 التي تنص على أنه "تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنية المشار إليها في المادة 05 أدناه"⁽¹⁾، وعليه افترض بعض النزاعات وأدخلها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفى عليها طابع المنازعات التقنية وقرر أن كل ما يخرج من دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة يعد هذا إشكال أول، أما الإشكال الثاني الذي يتضمنه التعريف فيتمثل في كون المشرع حصر المنازعة العامة في الخلافات التي تنشأ بين المؤمنين أو ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي فقط، في حين أن هذه الخلافات غالباً ما تثور بين أطراف أخرى فيمكن أن تثور بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي، أو بين المؤمن لهم والمستخدمين، والتي تدخل بحكم طبيعتها ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي.⁽²⁾

ثانياً: تعريف المنازعات العامة في ظل القانون الجديد رقم 08-08

عرف المشرع الجزائري المنازعة العامة في المادة 03 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون رقم 83-15 "يقصد

(1) قانون رقم 83-15، مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج، العدد 28، لسنة 1983.

(2) بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط4، دار هومة، الجزائر، 2013، ص12.

بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، الملاحظ من نص المادة أن المشرع الجزائري تقادى الغموض واللبس الذي كان يكتنف تعريف المنازعة العامة في القانون القديم رقم 83-15⁽²⁾.

وأهم ما جاء به التعريف الجديد نجد:

1- تبيان مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعات العامة والتي تنشأ إما من طرف أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم أو بين المؤمن لهم وهيئة الضمان الاجتماعي حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني⁽³⁾.

2- تحديد طبيعة الخلافات التي تكون موضوع المنازعة العامة والتي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا، والمنازعة العامة حسب القانون الجديد تكون ناجمة عن تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات العامة

أنشأ قانون الضمان الاجتماعي لتنظيم العلاقة القانونية الناشئة بين الأطراف المتعاملة معهم خاصة بين المؤمن لهم والمستخدم وهيئات الضمان الاجتماعي، وذلك بتقرير مجموعة من الحقوق والواجبات الإخلال بها ينشئ خلافات تدخل في مجال تطبيق المنازعة العامة⁽⁴⁾.

⁽¹⁾قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فبراير 2008، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جرجج، رقم 11، لسنة 2002.

⁽²⁾سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 277.

⁽³⁾قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 37.

⁽⁴⁾بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 13.

وعليه فإن القواعد القانونية للمنازعات العامة تنقسم إلى قسمين الأول ينصب حول الخلافات المتعلقة بحق التغطية والتكفل بجميع المستفيدين من هذه الحقوق من أداءات عينية أو نقدية لضمان الحماية من الأخطار الاجتماعية كالتأمين على المرض، الولادة، العجز، الوفاة، وكذا الأخطار المهنية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، أما القسم الثاني فهو متعلق بالمعارضات الناجمة عن عدم تنفيذ التزامات المستخدم الواردة في القانون رقم 23-14⁽¹⁾، والمتمثلة في وجوب التصريح بالنشاط، التصريح بالعمال، التصريح بالأجور، انتساب المؤمن لهم، التصريح بحادث عمل أو مرض مهني، دفع المستحقات للصندوق في المواعيد المحددة.

الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات العامة

أمام تنوع المنازعات العامة واتساع مجالها، وضع المشرع الجزائري قواعد إجرائية تنظم سيرها، أهمها المرور إلزاميا بالطعن المسبق أمام اللجنة الولائية للطعن ضد القرارات التي تصدرها هيئات الضمان الاجتماعي كدرجة أولى للتظلم، والتي تكون قابلة للاستئناف أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً: الطعن المسبق أمام اللجان المحلية

يعتبر الطعن المسبق أمام اللجان الولائية إجراء إجباري يتم اللجوء إليه قبل القضاء⁽²⁾، لتسوية الخلاف داخليا بطريقة ودية، ولهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري هذه اللجنة على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي، و التي تختص بالدراسة والبت في الطعون التي ترفع لها من طرف المؤمن له، أو من طرف أصحاب العمل ضد القرارات التي تصدرها هيئات الضمان

⁽¹⁾ قانون رقم 83-14، مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ج، عدد 28، صادرة سنة 1983.

⁽²⁾ نصت المادة 04 من القانون رقم 08-08 على "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".

الاجتماعي، والمتعلقة بتقدير منح الأداءات العينية والنقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض أو الوفاة أو الولادة⁽¹⁾.

1- تشكيل اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

تتشكل هذه اللجان من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب، وهذه التشكيلة تتم حسب نوع صندوق الضمان الاجتماعي، سواء كان متعلق بالعمال الأجراء أو بغير الأجراء، أو صندوق التقاعد أو البطالة أو الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي⁽²⁾، ونظرا لتشابه تشكيلة هذه اللجان المحلية من حيث عدد أعضائها فإننا نكتفي بذكر هؤلاء الأعضاء على النحو التالي:

- أ- ممثلان (2) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ب- ممثلان (2) عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية، باستثناء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، فإن الممثلان يكونان من مستخدمي القطاع الخاص.
- ج- ممثلان (2) عن الصندوق الوطني المعني، تابعان للوكالة الولائية أو الجهوية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني المعني.
- د- طبيب واحد (1) تابع للمراقبة الطبية للوكالة الولائية أو الجهوية، يمثل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، يقترحه المدير العام للصندوق الوطني المعني، أما بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والصندوق الوطني لتحصيل الاشتراكات، فإن الطبيب يقترحه مدير الصحة والسكان للولاية من بين الأطباء الممارسين على مستوى الولاية المعنية، وذلك بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.

(1) سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 283.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 24 ديسمبر 2002، متضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة، ج.ر.ج.ج، عدد 01، صادر سنة 2009.

وكل هؤلاء الأعضاء يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد إلا إذا انقطعت عهدة أحدهم لأي سبب كان فإن استخلافه يتم بنفس الأشكال للمدة المتبقية من العهدة⁽¹⁾، أما في حالة غياب أحد الأعضاء الدائمين لعذر مقبول يستخلفه العضو الإضافي في اجتماعات اللجنة التي تدار تحت رئاسة عضو يتم انتخابه من بين أعضاء اللجنة، وتتولى أمانة اللجنة المحلية هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة لديها.

2- إجراءات سيرها

تجتمع اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق بصفة دورية كل (15) يوماً في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، و لها أن تجتمع بصفة استثنائية بطلب من الرئيس أو من ثلثي (3/2) أعضائها، وتصدر قراراتها بتصويت أغلبية الأعضاء، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس⁽²⁾ وتبت اللجنة الولائية للطعن المسبق في الاعتراضات التي ترفع أمامها خلال شهر من استلام العريضة.

3- آجال الطعن أمامها

وفقاً لنص المادة 08 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات فإن إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق تتلخص في عرض الطعن من قبل المعني بالأمر، إما برسالة موصى عليها، وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة هذه اللجنة مع وجوب الإشعار بالاستلام أو الإيداع في كلتا الحالتين وذلك خلال أجل 15 يوم بعد تبليغ القرار المعترض عليه⁽³⁾، أما فيما يخص مهلة البت في الطعن فيفرض القانون على اللجنة وجوب البت في الطعن المعروض عليها خلال ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ استلامها لعريضة الطعن⁽⁴⁾.

(1) أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-41، مرجع سابق.

(2) بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 19.

(3) تنص المادة 08 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات على "تخطر اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه".

(4) أنظر المادة 5/7 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

4- إجراءات تبليغ قراراتها

بعد بت اللجنة الولائية في الطعن المعروض عليها، تضطر إلى تبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية بواسطة محضر استلام خلال (10) أيام من تاريخ صدور القرار، ويتم التبليغ عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

ثانيا: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

تعتبر اللجنة الوطنية بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري، فيما يخص التسوية الداخلية للمنازعات العامة، حيث تنظر في جميع الطعون بالاستئناف التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية⁽²⁾، ويعتبر اللجوء إليها إجباري.

1- تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

بالرجوع إلى نص المادة 02 من المرسوم رقم 08-416 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق فإن تشكيلة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تكون كما يلي:

- أ- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
- ب- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من مجلس الإدارة.
- ج- ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من المجلس العام لهيئة الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

وتتولى أمانة هذه اللجنة هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة ضمنها، ويتم تعيين أعضائها لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عضوية أحدهم لسبب من الأسباب يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية

⁽¹⁾ أنظر المادة 09 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁽²⁾ زبير فريال، مرجع سابق، ص 43.

⁽³⁾ مرسوم تنفيذي رقم 08-416، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، متضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، عدد 01، لسنة 2009.

من العهدة، ويجتمع الأعضاء في دورة عادية بطلب من الرئيس كل (15) يوما ويمكن أن يجتمع في دورة استثنائية بطلب من رئيسها أو ثلثي (3/2) أعضائها⁽¹⁾، ومنع المشرع الجمع بين العضوية في هذه اللجنة والعضوية في اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽²⁾ تقاديا للتضارب في المصالح وضمانا لحقوق المؤمنين الاجتماعيين.

2- إجراءات سير اللجنة المؤهلة للطعن المسبق

تتم إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بنفس الكيفية التي يتم بها عمل اللجنة المحلية، حيث يجب على الموظف -كمؤمن اجتماعي- الذي لا يرضى بقرار اللجنة المحلية المؤهلة أن يعترض عليه أمام اللجنة الوطنية المؤهلة قبل لجوئه للقضاء ومنه تقوم اللجنة الوطنية المؤهلة بإعادة تكييف وقائع القضية وقراءة النصوص القانونية والتنظيمية المستند عليها، وتفحص الأسباب والمبررات المقدمة إليها، وتمحص المعطيات والمعلومات المتوفرة لديها، وتدقق في محاضر اللجنة المحلية قبل أن تصدر قرارها الذي غالبا ما يضع النقاط على الحروف ويعيد الأمور إلى نصابها، ويكون هذا القرار إما لاغيا أو مؤكدا أو معدلا للقرار المعترض عليه، وتستثنى القرارات المتعلقة بغرامات وعقوبات التأخير التي يساوي مبلغها أو يفوق مليون (1000000 دج) دينار جزائري بحيث يتم الطعن فيها مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة وتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية⁽³⁾، وتبت اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الاعتراضات التي ترفع أمامها خلال شهر من استلام العريضة يسري اعتبارا من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف، ويمكن إثبات ذلك عن طريق وصل الإيداع أو الإشعار بالاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها، أو عن طريق إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك في أجل (15) يوما الموالية لتاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة المعترض عليه، أو في غضون (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة

(1) أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، مرجع سابق.

(2) أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، مرجع سابق.

(3) أنظر المادة 1/12 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

المحلية المؤهلة إذا لم يتلقى المعني أي رد على العريضة ويجب أن يكون التظلم مكتوبا وأن يشار فيه إلى أسباب الاعتراض على القرار⁽¹⁾.

3- آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن

يتم إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالاستئناف المرفوع أمامها، إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في ظرف (15) يوما من تاريخ إصدار القرار، وإما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع في أجل (15) يوم من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة، وفي غضون (60) يوم ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته⁽²⁾.

وفي حال عدم فصل اللجنة الوطنية المؤهلة في الطعن في أجل 30 يوم ولم يتلق المعني بالأمر أي رد منها في مهلة 60 يوم من تاريخ استلامها إياه فإن سكوتها يعد بمثابة قرار ضمني بالرفض، يفسح المجال للمعني بالطعن القضائي بعد انقضاء الأجل⁽³⁾.

ثالثا: الآثار المترتبة على الطعن أمام اللجان المؤهلة المحلية والوطنية

1- الآثار المترتبة عن الطعن أمام اللجنة المحلية:

يؤدي الطعن في القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجان المحلية المؤهلة الولائية إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه، غير أنه لا يمكن الاحتجاج بعدم قبول الاعتراض ضد المعنيين إذا تضمن القرار محل الطعن صراحة. طرق وآجال الطعن، إلا في حالتها عدم التصريح بالنشاط وعدم طلب الانتساب⁽⁴⁾.

(1) أنظر المادة 2/13 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

(2) أنظر المادة 13 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

(3) أنظر المادة 15 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

(4) زبير فريل، مرجع سابق، ص 45.

2- الآثار المترتبة عن الطعن أمام اللجنة الوطنية

يترتب على استئناف قرار لجنة الطعن المسبق المحلية أمام اللجنة الوطنية نفس الأثر المترتب عن الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة الدرجة الأولى المحلية للطعن، و استئناف القرار الصادر عن هذه الأخيرة أمام اللجنة الوطنية المنعقد بمقر هيئات الضمان يؤدي إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه .

المطلب الثاني

المنازعات الطبية

تعرض العمال في حياتهم الوظيفية إلى المخاطر يتطلب منهم حتما القيام بفحوصات طبية لازمة سواء كانت عامة أو متخصصة أمام أشخاص مؤهلين لذلك كالأطباء المتخصصين في مختلف مجالات الطب، غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالبا ما يلقى معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الاجتماعي، من أجل الحصول على الأداءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم، وهذا ما يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال، و يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الأفراد على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع، ويصف القانون هذه المنازعات بأنها منازعات طبية لتمييزها عن باقي منازعات الضمان الاجتماعي من خلال الاختلاف بين أطرافها والإجراءات الواجب إتباعها لحلها، وعليه سنتطرق إلى تعريف المنازعات الطبية (فرع أول) ومجال تطبيقها (فرع ثان) وإجراءات تسويتها (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية

يقصد بالمنازعات الطبية النزاع الذي ينشب بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له حول الحالة الصحية لهذا الأخير، خاصة ما يتعلق بالمرض والقدرة على العمل والتشخيص⁽¹⁾، وكذا حول تقديم العلاج أو حالة إصابة المؤمن له بحادث عمل أو مرض مهني.

(1) سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 294.

أولاً: تعريف المنازعات الطبية في ظل القانون القديم رقم 83-15

لم يأتي المشرع الجزائري بأي تعريف واضح ودقيق للمنازعات الطبية بل حصر النزاع الطبي في بعض الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو ذوي حقوقهم حيث نص في المادة 04 من القانون رقم 83-15 على "تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا لذوي حقوقهم"، وما يتضح من المادة أن المشرع لم يميز النزاع الطبي عن غيره من المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي العامة أو التقنية، وإنما اكتفى باعتبار المنازعة الطبية كل خلاف يتناول موضوع الحالة الطبية للمؤمن له اجتماعيا ويكون أطرافها المؤمن له أو ذوي حقوقه من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى⁽¹⁾.

وعليه يمكن اعتبار المنازعة الطبية الحالة التي يلجأ فيها المؤمن له اجتماعيا إلى الطبيب المعالج لتقدير حالته الصحية ثم يقوم بتقديم هذه النتائج إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتمتع قانونا بحق المراقبة، وذلك بعرض المصاب على الطبيب الاستشاري التابع لها، الذي يفحصه من جديد وهنا تكون أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن له، التقدير الأول خاص بالطبيب المعالج والثاني خاص بالطبيب الاستشاري، فإذا اتفق الرأيين ورضي المؤمن له لا يكون هناك إشكال، وأما إذا خالف رأي الطبيب الاستشاري رأي الطبيب المعالج ينشأ النزاع الطبي في هذه الحالة.

ثانياً: تعريف المنازعات الطبية في ظل القانون الجديد رقم 08-08

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

⁽¹⁾ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 42.

من خلال نص المادة يبدو جليا أن المشرع لم يقدم تعريفا واضحا ودقيقا للمنازعات الطبية، وإنما اتبع نفس المسلك في تعريف المنازعة العامة، حيث اكتفى بالقصد من المنازعات الطبية على أنها الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمنين الاجتماعيين وذوي حقوقهم بسبب المرض، والقدرة على العمل والتشخيص، والعلاج، وكل الوصفات الطبية الأخرى.

الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات الطبية

ينحصر مجال تطبيق المنازعات الطبية بصفة عامة في كل ما يتعلق بالحالة الصحية للمستفيد من الضمان الاجتماعي وكل الاعتراضات المتعلقة بالعجز التي تترتب عن المرض أو حادث العمل أو المرض العادي أو المرض المهني⁽¹⁾، وبالتالي فجوهر الخلاف في النزاع الطبي يكمن في العجز، وفي حالة ثبوته يستفيد المعني من الأداءات التي توفرها هيئة الضمان الاجتماعي، وأي خلاف يتعلق بالعجز يجب تسويته في إطار إجراءات خاصة بالخبرة الطبية.

وعليه يمكن القول أن المنازعات الطبية تجد مجالها في كل من إجراءات الخبرة الطبية التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي بطلب من المؤمن له أو ذويه بعد تفقد الشهادات الطبية المتضمنة للحالة الصحية، إثبات الحق في التكفل بالمؤمن أو المستفيد أو ذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني، نتيجة خبرة طبية لتقدير العجز البدني الناتج عن حادث أو مرض، إثبات نوع الحادث فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أو لا، تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل أو التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، الاختلاف في التقديرات اليومية أو الجزافية للتعويضات الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني أو ما إلى ذلك من المسائل الأخرى.

الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات الطبية

سعى المشرع الجزائري إلى تسوية المنازعات الطبية بالوسائل والأساليب التي تكفل لها السرعة والمرونة بأقل التكاليف وأبسط الإجراءات، قبل اللجوء إلى القضاء المختص وهذا ما نصت عليه المادة 18 من القانون الجديد رقم 08-08 "تسوية الخلافات المتعلقة بالمنازعات

(1) زبير فريل، مرجع سابق، ص36.

الطبية، حسب الحالة، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقاً لأحكام هذا القانون".

من خلال نص المادة يتضح لنا أن الأجهزة المكلفة بتسوية المنازعات الطبية تنحصر بين جهازين، وهما الخبرة الطبية إذا تعلق النزاع بالحالة الصحية للمؤمن له، أو لجنة العجز الولائية المؤهلة إذا تعلق النزاع بعدم مقدرة المؤمن له عن العمل أي المتعلقة بحالة العجز سواء الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: اللجوء إلى الخبرة الطبية

تعتبر الخبرة الطبية عملاً يقدم من خلاله الطبيب أو جراح الأسنان مساعدته التقنية لتقدير حالة شخص ما الجسدية أو العقلية، ويقوم بتقديم التبعات التي تترتب عليها آثار جنائية أو مدنية⁽¹⁾.

وعليه فإن أساس الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي هو قيام خلاف بين الموظف أو ذوي حقوقه بصفقتهم مؤمنين اجتماعيين، وبين الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية لعدم تسليمهم بالقرار الطبي الصادر عنه بسبب حالتهم الصحية نتيجة خطر من أخطار التأمينات الاجتماعية أو حوادث العمل والأمراض المهنية، الأمر الذي يقتضي حل الخلاف عن طريق إجراء خبرة طبية، وعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تبلغ المعني بالأمر بالقرار الطبي الصادر بشأن حالته الصحية فور صدور قرار الطبيب المستشار، ويتاح للمؤمن له الاعتراض على هذا القرار الطبي وذلك من خلال مطالبته بإجراء خبرة طبية والتي تكون محددة في أجل (15) يوماً الموالية لاستلام تبليغ قرار المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾، ويجب أن يرسل الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي المعنية مقابل وصل إيداع⁽³⁾، وبالتالي فعدم تقديم

(1) أنظر المادة 95 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، مرجع سابق.

(2) تنص المادة 1/20 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات على "يجب أن يقدم طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له اجتماعياً في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي".

(3) أنظر المادة 3/20 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

طلب إجراء الخبرة الطبية وفق الشكليات السابقين يترتب عنه عدم قيام المؤمن له المدعى بإجراء الخبرة الطبية، كما يجب أن يكون طلب الخبرة مكتوباً، ومرفقاً بتقرير الطبيب المعالج وهذا ما نصت عليه المادة 2/20 من القانون رقم 08-08 مما يوحي أن المشرع أراد للطلب أن يكون مسبب ومبني على إثباتات قوية ومقنعة، خاصة اشتراطه إرفاق الطلب بتقرير الطبيب المعالج وذلك حتى يضمن على طلب الخبرة طابع الجدية هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى يكون الطبيب المعالج على علم بما آل إليه ملف المؤمن له لدى هيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

وبمجرد استلام مصلحة المراقبة الطبية لطلب الخبرة الطبية وفقاً للأساليب القانونية المذكورة آنفاً تقوم بمباشرة إجراءات الخبرة الطبية المتمثلة أساساً في كيفية تعيين الطبيب الخبير من ضمن قائمة الأطباء الخبراء، وكيفية تحديد المهام المنوطة به، وذلك في غضون (8) أيام الموالية لتاريخ استلام الطلب، أو من تاريخ إيداعه لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، وعليه سنتطرق إلى كيفية تعيين الطبيب الخبير وكيفية تحديد مهامه ونتائج الخبرة الطبية.

1- كيفية تعيين الطبيب الخبير

يتولى الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية مهمة تعيين الطبيب الخبير وذلك باقتراحه كتابياً على صاحب الطلب (3) أطباء على الأقل، من بين قائمة الخبراء⁽²⁾، المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لأخلاقيات الطب، وتترتب على هذا الاقتراح (3) نتائج هامة:

أ- أن يرد المؤمن له كتابياً بالقبول في مهلة (8) أيام من تاريخ استلامه للاقتراح، ويتم حينئذ تعيين الطبيب الخبير من بين الأطباء المقترحين باتفاق مشترك بين المعني بالأمر بمساعدة طبيبه المعالج وبين الطبيب المستشار.

ب- أن يرد المؤمن له كتابياً بالرفض في مهلة (8) أيام من تاريخ استلامه للاقتراح، تحت طائلة سقوط حقه في اختيار الطبيب باتفاق مشترك مع الطبيب المستشار، ويلزم حينئذ بقبول الخبير المعين تلقائياً من طرف طبيب هيئة الضمان الاجتماعي من قائمة الخبراء

⁽¹⁾سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 302.

⁽²⁾أنظر المادة 23 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

الطبيين على أن لا يكون الطبيب الخبير المعني من بين الذين سبق اقتراحهم، وذلك في أجل (30) يوماً، اعتباراً من تاريخ استلام طلب الخبرة الطبية المرسل بواسطة البريد، أو الموعد لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

ج- أن يمتنع المؤمن له عن الرد على الاقتراح الموجه إليه، مما يؤدي إلى سقوط حقه في اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق مع الطبيب المستشار، ويلزم بقبول الخبير المعني له تلقائياً من طرف طبيب هيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

والطبيب الخبير لا يمكن أن يكون في نفس الوقت الطبيب المعالج للمعني بالأمر ولا الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي، ولا الطبيب التابع للجهة المستخدمة للمريض.

2- كيفية تحديد مهام الطبيب الخبير

بعد تعيين الطبيب الخبير إما اتفاقياً أو تلقائياً يلتزم الطبيب الاستشاري لهيئة الضمان الاجتماعي بإفادته بالملف المتعلق بالخبرة الطبية متضمناً ما يلي:

- أ- رأي الطبيب المعالج.
- ب- رأي الطبيب المستشار.
- ج- ملخص المسائل موضوع الخلاف.
- د- مهمة الطبيب الخبير⁽³⁾.

ومن أجل قيام الخبير بالمهمة التي أنيطت به على أكمل وجه، يتعين عليه استدعاء الموظف المعني بالأمر وذلك بمقتضى استدعاء يتضمن تاريخ وساعة الفحص الطبي، ومكان الفحص الذي يكون غالباً في عيادة الطبيب الخبير أو في مسكن المعني بالأمر إذا لم يقدر

⁽¹⁾أنظر المادة 24 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 2/23 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 25 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

على التنقل لأسباب صحية، وذلك في أجل (10) أيام الموالية لاستلام التقرير⁽¹⁾، وهذا الاستدعاء يثير حالتين هامتين وهما:

- حالة استجابة المعني بالأمر باستدعاء الطبيب الخبير، حيث يتعين على هذا الأخير أن يباشر هذه الخبرة الطبية ويسرع في تنفيذها دون أن يتجاوز المدة الموكلة إليه.
- حالة عدم استجابة المعني بالأمر لاستدعاء الطبيب الخبير، بدون مبرر مقبول ما يؤدي إلى سقوط حقه في هذه الخبرة طبقاً لنص المادة 28 من القانون رقم 08-08 .

3- نتائج الخبرة الطبية

عند انتهاء الطبيب الخبير من عملية الخبرة الطبية يتعين عليه أن يعد تقريره كاملاً متسماً بالدقة والوضوح، بحيث لا يفسح مجالاً للشك أو الغموض، ثم يقوم بإيداعه لدى المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، في أجل (15) يوماً ابتداءً من تاريخ استلامه لملف الخبرة الطبية، حيث تكون هذه النتائج التي يتوصل إليها الخبير ملزمة للطرفين أي للمؤمن له أو ذوي حقوقه وهيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

ثانياً: الطعن أمام لجنة العجز الولائية

تنص المادة 30 من القانون رقم 08-08 على أن "تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء، وتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"، وقد صدر هذا التنظيم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-73 الذي يحدد تشكيلة هذه اللجنة كما يلي:⁽³⁾

- ممثل عن الوالي رئيساً.
- طبيبان خبيران (2) يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.

(1) أنظر المادة 27 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

(2) تنص المادة 2/19 من القانون رقم 08-08 على (تلم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية).

(3) مرسوم تنفيذي رقم 09-73، مؤرخ في 07 فبراير 2009، متضمن تحديد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، رقم 10، سنة 2009.

- طبيبان مستشاران (2) ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين.
 - ممثل واحد (1) عن العمال الأجراء، تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
 - ممثل واحد (1) عن العمال غير الأجراء، تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية، وتتولى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء أمانة هذه اللجنة التي يكون مقرها داخل هذه الوكالة.
- ويعين أعضاء هذه اللجنة لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عضوية أحدهم يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة⁽¹⁾.
- وتجتمع لجنة العجز الولائية المؤهلة في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر باستدعاء من رئيسها⁽²⁾، ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي (3/2) أعضائها، وتصح اجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، في أجل لا يتعدى (15) يوما.
- وفي جميع الحالات تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء الحاضرين، ويرجح صوت الرئيس عند تساوي الأصوات⁽³⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 73-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 1/04 من المرسوم التنفيذي رقم 73/09، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 1/5 من المرسوم التنفيذي رقم 73/09، مرجع سابق.

1- اختصاصات اللجنة الولائية للعجز

يقع على عاتق لجنة العجز أن تتصدى لكل الخلافات المتعلقة بحالات العجز سواء من حيث النظر إلى سبب وطبيعة المرض أو الإصابة، أو تاريخ الشفاء منهما، وكذا مدى استيفاء المريض أو المصاب لشروط الاستفادة من التعويضات اليومية التي تخول لهما حق الدخول في صنف من أصناف العجز وكذلك مراجعة نسب العجز التي تمكن من التنقل من صنف إلى صنف آخر، طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية، أو سواء بالنظر إلى سبب وطبيعة حادث العمل أو المرض المهني، وتاريخ الشفاء أو الإنجبار أو من حيث تقاوم الجروح وانتكاسها، ونسب العجز المترتبة عنها⁽¹⁾، كما تتخذ التدابير اللازمة لفك النزاع المرفوع لديها، ولاسيما الاستعانة بالأطباء من ذوي الاختصاص في المرض أو الإصابة، وكذا مطالبة المعني بالأمر بفحوص تكميلية وتحاليل مخبرية وصور إشعاعية، كما يمكنها إجراء أي خبرة طبية أو أي تحقيق إداري أو طبي أو تحر تراه ضروري للكشف عن حالته الصحية⁽²⁾.

كما يمكن لهذه اللجنة الفصل في النزاع المثار أمامها بناء على الملف المتوفر لديها لما فيه من وثائق ومستندات طبية وإدارية، وتعيين أحد الطبيبين الخبيرين العضويين فيها لفحص المعني بالأمر في مسكنه إذا تعذر عليه التنقل إلى مقر لجنة العجز بسبب حالته الصحية.

2- إجراءات الطعن أمامها

على المؤمن له أن يقدم طعنه في شكل مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج إما برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع وهذا وفقا لنص المادة 1/33 من القانون رقم 08-08.

⁽¹⁾أنظر المادة 31 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 32 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

3- آجال الطعن أمامها

وفقا لنص المادة 1/31 من القانون رقم 08-08 فإن إجراءات الطعن ضد قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة العجز الولايتية المؤهلة يجب أن تباشر في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه.

4- إجراءات تبليغ قراراتها

بعد إخطار لجنة العجز الولايتية بعريضة الطعن ضد القرار الطبي، يجب عليها أن تبت فيه في أجل شهرين اعتبارا من تاريخ استلامها للعريضة وفقا للمادة 4/31 من القانون رقم 08-08، وسواء نظرت اللجنة في النزاع أو لم تنتظر فيه، فإن قرارها الصريح أو الضمني لا يكتسي صفة القرار القضائي، وهذا القرار قد يقضي بتأييد قرار الرفض الطبي للطبيب الاستشاري أو ينقضه أو يعدله حسب الحالة، ومتى كان قرار اللجنة صريحا يجب أن يكون معللا وموقعا من طرف رئيسها، ثم يبلغ بواسطة أمانتها إلى المعني بالأمر في ظرف (20) يوما الموالية لتاريخ صدوره، وذلك برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بواسطة عون من أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية مقابل محضر استلام⁽¹⁾، ولا يكفي أن تبلغ لجنة العجز قرارها إلى المعني بالأمر، وإنما هي ملزمة أيضا بتبليغ نسخة منه بواسطة أمانتها إلى مدير الوكالة الولايتية لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في الأجل المذكور الذي يتولى بدوره تحويله إلى مصالحه المعنية قصد وضعه موضع التنفيذ.

المطلب الثالث

المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي

تتميز المنازعات التقنية في مجال الضمان الاجتماعي بكونها تتعلق بوسائل الأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج، وما شابه ذلك من الخلافات التي لا يمكن تقديرها أو فحصها إلا من قبل هيئات متخصصة في

⁽¹⁾أنظر المادة 34 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

الميدان الطبي، وهو ما أدى بالمشروع إلى إحالة النظر فيها إلى لجنة متخصصة أطلق عليها اسم اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي والتي خول لها الفصل في الاعتراضات المتعلقة بهذا المجال، والجديد الذي جاء به المشروع في القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات أنه اقتصر على تسوية هذا النوع من المنازعات على التسوية الداخلية فقط دون أن ينص على إمكانية اللجوء إلى القضاء كمرحلة ثانية لتسوية النزاع التقني⁽¹⁾، وعليه سنتطرق إلى تعريف المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي (فرع أول)، ثم نأتي إلى بيان مجال تطبيقها (فرع ثان)، وإجراءات تسويتها (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي

تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، وتتميز عن باقي المنازعات (العامة والطبية) في كونها تمارس نوع من الرقابة التقنية على الأعمال الطبية المقدمة في إطار تقديم العلاج حيث تنظر في المخالفات وتجري تحريات وتصدر تقرير مفصل حول طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقة المترتبة عنها، كما أنها تحمي أموال هيئات الضمان الاجتماعي من الضياع، وذلك من خلال إمكانية إخطار اللجنة التقنية بكل التجاوزات الغير قانونية التي تتعرض لها بغية الحد من استنزاف قدرتها المالية، كما أنها منازعات غير قابلة للطعن القضائي، وعليه ارتأينا تعريف هذه المنازعات في كل من القانون القديم والجديد كما يلي:

أولاً: تعريف المنازعات التقنية في ظل القانون القديم رقم 83-15

نصت المادة 05 من القانون رقم 83-15 على "تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي"، وأضافت المادة 40 من نفس القانون على "تنشأ لجنة تقنية تختص بالبت الأولي في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي، ويمكن الطعن في قراراتها أمام الجهة القضائية المختصة".

⁽¹⁾سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، د ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص184.

من خلال نص المادتين السابقتين يتضح أن المشرع لم يعرف هذه المنازعات وتركها غامضة بعض الشيء ورغم أن المادة 40 السالفة الذكر أشارت إلى الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي إلا أنها لم تتعرض لأنواع هذه المخالفات المرتبطة عن مزاوله النشاط الطبي⁽¹⁾، وطالما أن القانون رقم 83-15 لم يعرف المنازعات التقنية فيجب الرجوع إلى التعريف الوارد ضمن مدونة أخلاقيات الطب، ضمن المرسوم رقم 92-276 والذي عرف الأفعال المعاقب عليها بأنها "جميع الأخطار والتجاوزات المرتكبة أثناء ممارسة الأطباء والجراحين وأطباء الأسنان والصيدالة لمهامهم، والتي تشكل خرقاً للمبادئ والقواعد والأعراف المعمول بها في المهنة"⁽²⁾.

ثانياً: تعريف المنازعات التقنية في ظل القانون الجديد رقم 08-08

حاول المشرع في القانون الجديد رقم 08-08 أن يعرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تعريفاً أكثر وضوحاً من سابقه، حيث نص في المادة 28 منه على "يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو في العيادة".

يتضح من هذا التعريف أنه أكثر دقة ووضوح من التعريف الوارد في القانون السابق، لأنه بين المقصود من المنازعات التقنية وبين كيفية وسبب نشوئها، ومكان وقوعها، بالرغم من أنه لم يبرز طبيعة ونوعية الممارسات الطبية التي تدخل في دائرة التجاوزات التي تتقّل كاهل هيئات الضمان الاجتماعي المعنية بنفقات إضافية غير متوقعة، والتي تترتب عنها المنازعات التقنية، كما أنه لم يذكر جميع الأشخاص الذين يقدمون العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص197.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 06 جويلية 1992، متضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ج ج، رقم 52، صادرة بتاريخ 08 جويلية 1992.

للأطباء، كالقابلات، وموزعي الأدوية غير الصيادلة والقائمون بأعمال المخابر الطبية بمختلف أنواعها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي

ينحصر مجال المنازعة التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي في البت في المنازعات الناتجة عن كل الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي، وهذا طبقا لما جاء في المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 04-235 لاسيما في الحالات الآتية:⁽²⁾

الوصفات أو الشهادات أو الوثائق الأخرى التي يحتمل فيها التعسف، أو الغش أو المجاملة والتي يقوم بها مهني في الصحة بغرض الحصول على امتيازات اجتماعية غير مبررة لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا، أو ذوي حقوقهم في مجال الاستفادة من الأداءات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

عدم احترام أو تجاوز المهام القانونية والتنظيمية لمصالح المراقبة الطبية لصناديق الضمان الاجتماعي تجاه المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم.

التأهيل المهني للأطباء وجراحي الأسنان والقابلات والصيادلة فيما يخص الوصفات أو ممارسة بعض الأعمال التقنية ذات الصلة بتكفل الضمان الاجتماعي بالعلاج الصحي.

الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي

المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي كغيرها من المنازعات (العامة والطبية)، أخضعها المشرع وجوبا إلى التسوية الإدارية بواسطة آلية خاصة بها سماها اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي التي تترتب عليها آثار هامة وهذا ما سنبينه فيما يلي:

⁽¹⁾سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص190.

⁽²⁾مرسوم تنفيذي رقم 04-235، مؤرخ في 09 أوت 2004، متضمن تحديد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وصلاحياتها وكيفية سيرها، ج ر ج ج، رقم 50، صادرة سنة 2004.

⁽³⁾سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص195.

أولاً: الطعن المسبق أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

جعل المشرع تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي تخضع وجوباً كمرحلة ابتدائية ونهائية أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي التابعة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وهذا تطبيقاً لنص المادة 40 من القانون رقم 08-08 التي تنص على "...تكلف اللجنة ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي يترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي"، وعليه فإن المشرع في المنازعات التقنية أوكل مهمة الفصل فيها إلى لجنة وطنية واحدة توجد على مستوى مقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

1- تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

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

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة.
- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء من مجلس أخلاقيات الطب.

يحدد عدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم".

وقد صدر هذا التنظيم وحدد تشكيلتها على النحو التالي:⁽²⁾

- طبيبان (2) يعينهما الوزير المكلف بالصحة.
- طبيبان (2) يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.
- طبيبان (2) يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس.

(1) سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 198.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 09-72، مؤرخ في 07 فيفري 2009، يتضمن تحديد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، رقم 10، لسنة 2009.

وكل هؤلاء الأعضاء يتم تعيينهم لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها، وفي حالة انقطاع عضوية أحدهم لأي سبب كان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة⁽¹⁾، وتعمل هذه اللجنة تحت رئاسة أحد أعضائها الذي يتم تعيينه من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتولى أمانة هذه اللجنة مصالح الوزارة المكلفة بالضمان .

2- سير عملها

من أجل أن تمارس اللجنة التقنية الاختصاصات والسلطات المنوطة بها يجب أن تحترم مجموعة من الإجراءات الخاصة بالسير الحسن لأعمالها، فيجب حسب المادة 06 من المرسوم رقم 09-72 أن تجتمع على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي في دورات عادية مرة كل شهر بناء على استدعاء من رئيسها، كما يمكنها عقد دورات غير عادية كلما استلزم الأمر ذلك بطلب من رئيسها أو ثلثي (3/2) أعضائها، أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الحاضرين في أجل لا يتعدى (8) أيام وهذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم السابق الذكر.

تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس، ويتم تحرير هذه القرارات في محاضر يوقعها الرئيس، وتدون في سجل خاص بها يرقمه ويؤشر عليه بنفسه⁽²⁾، كما يتعين عليه إرسال تقرير سنوي عن نشاطات اللجنة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من أجل المتابعة والتقييم واتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن، ويجب على الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي أن تضع تحت تصرف هذه اللجنة كل الوسائل الضرورية لسير عملها⁽³⁾، ويلزم أعضاء اللجنة بالسر المهني،

(1) أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

(2) أنظر المادة 2/8 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

(3) أنظر المادة 2/12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

ويتقاضون تعويضاً عن حضور الجلسات يحدد مبلغه بـ (2000 دج) عن كل جلسة⁽¹⁾، بينما يتقاضى الأطباء الخبراء الذين تستعين بهم اللجنة أتباعاً تحدد بـ (1500 دج) عن كل خبرة⁽²⁾.

3- اختصاصاتها

يتضح من نص المادة 40 من القانون رقم 08-08 المذكورة سابقاً أن اختصاص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي تنحصر في الفصل في التجاوزات التي تترتب عليها أضرار مالية غير متوقعة لهيئات الضمان الاجتماعي المعنية، لكن المشرع في القانون رقم 08-08 لم يحدد طبيعة هذه التجاوزات مما يضطرنا إلى الرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 04-235 ضمن المادة 7 منه والتي نصت على "تبت اللجنة أولاً في المنازعات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي لاسيما في الحالات الآتية:

- الوصفات أو الشهادات أو الوثائق الطبية الأخرى التي يحتمل فيها التعسف أو الغش أو المجاملة، والتي يعدها مهني في الصحة للحصول على امتيازات اجتماعية غير مبررة لفائدة المؤمن لهم اجتماعياً أو ذوي حقوقهم في مجال الاستفادة من الأداءات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي.

- عدم احترام أو تجاوز المهام القانونية والتنظيمية لمصالح المراقبة الطبية لصناديق الضمان الاجتماعي تجاه المؤمن لهم اجتماعياً و/أو ذوي حقوقهم.

- التأهيل المهني للأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة والقابلات فيما يخص الوصفات و/أو ممارسة بعض الأعمال التقنية ذات الصلة بتكفل الضمان الاجتماعي بالعلاج الصحي".

4- آجال عرض النزاع التقني على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

منح المشرع مهلة ستة أشهر لهيئة الضمان الاجتماعي لعرض النزاع التقني على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وذلك من أجل تقدير التقرير المفصل حول التجاوزات المرتكبة من قبل مقدمي العلاج والخدمات الطبية⁽³⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 1/42 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

ومن جهة أخرى اشترط ألا ينقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف بين هيئة الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج وذلك حتى لا تتلف الأدلة المثبتة للتجاوزات المرتكبة في حق هيئة الضمان الاجتماعي وتذهب حقوقها.

5- إجراءات تبليغ قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

إذا تم الطعن الإداري أمام اللجنة التقنية وفقا للإجراءات القانونية المذكورة سابقا فإما أن ثبت فيه بصفة ابتدائية ونهائية في مهلة (3) أشهر اعتبارا من تاريخ إخطارها، وإما أن تمتنع عن الفصل فيه لسبب من الأسباب، وإذا ما كان قرار اللجنة صريحا يجب أن يتصف بالمصادقية من حيث التعليل والتأسيس والتوقيع من طرف رئيس اللجنة حتى يتسنى تبليغه بمعرفة أمانتها إلى المعنيين بالأمر بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام في أجل (15) يوما انطلاقا من تاريخ صدوره عن اللجنة⁽¹⁾، وهؤلاء الأطراف الواجب تبليغهم هم:

- أ- الوزير المكلف بالصحة، وهيئة الضمان الاجتماعي المعنية والمجلس الوطني لأدبيات الطب، بوصفهم السلطات الإدارية الممثلة في اللجنة التقنية وذلك حتى تتمكن كل جهة من اتخاذ ما تراه مناسبا بشأن نتائج هذا القرار.
- ب- مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بعلاج المعني بالأمر المتسبب في التجاوزات محل النزاع ليطلع على فحوى القرار المتخذ بشأنه، ويسلك السبيل الذي يراه مواتيا فيما قضى في أمره.

ثانيا: الآثار المترتبة على المنازعات التقنية

إذا كانت المادة 40 من القانون رقم 08-08 السالفة الذكر قد أشارت إلى التجاوزات فقط دون غيرها من التصرفات أو الأخطاء المهنية الأخرى التي تلحق أضرارا بهيئة الضمان الاجتماعي المعنية، فإن المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 نصت على بعض الممارسات والأخطاء المهنية التي لها صلة بهذه التجاوزات والتي يمكن لهذه الهيئة التي ترفعها إلى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، حيث جاءت فيها ما يلي: "في حالة معاينة تعسف أو تجاوزات أو غش أو تصريحات مزورة، تعلم صناديق الضمان الاجتماعي مقدمي العلاج

⁽¹⁾ أنظر المادة 1/9 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، مرجع سابق.

والمؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية مسبقا بالتعسف أو التجاوزات أو الغش أو التصريحات المزورة التي عاينتها المراقبة الطبية، وتخطر عند الاقتضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي⁽¹⁾.

كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن ترفع دعاوى تأديبية ضد كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي يرتكب مخالفة في إطار ممارسة نشاطه الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي وذلك عند فحص المؤمن له اجتماعيا.

ولاشك أن هذه الأخطاء والتجاوزات ليست سوى بعض من الفروقات للقواعد القانونية لمدونة أخلاقيات الطب التي تترك مخالفيها عرضة للجزاءات التي تتخذها اللجنة التقنية.

المبحث الثاني

الطرق القضائية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي

رأينا فيما سبق أن المشرع الجزائري حاول من خلال المنظومة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الاجتماعي بكل أنواعها العامة والطبية والتقنية أن يجعل التسوية الإدارية هي الأصل في حل هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك باعتبارها أفضل وسيلة لتصفية القضايا العالقة في أقرب وأسرع الآجال⁽²⁾ وتفاذي الإجراءات القضائية، لكن قد يحدث أن لا تقلح طرق التسوية الإدارية لحل هذه المنازعات، مما يستدعي من أصحاب الشأن سلوك سبيل القضاء، وعليه سنتولى دراسة القضاء المختص بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي التي تواجه الموظف (مطلب أول) لنتطرق بعد ذلك إلى دراسة الجهة المختصة بالطعن في أحكام القسم الاجتماعي (مطلب ثان).

(1) مرسوم تنفيذي رقم 05-171، مؤرخ في 07 ماي 2005، محدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن اجتماعيا، ج ر ج ج، رقم 33، لسنة 2005.

(2) زبير فرال، مرجع سابق، ص 20.

المطلب الأول

القضاء المختص بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي

لمعرفة الجهة القضائية المختصة بمنازعات الضمان الاجتماعي يجب العودة إلى مضمون القاعدة العامة في الاختصاص القضائي التي تجعل للمحكمة المدنية الاختصاص الأصلي في الفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني، لكن المشرع استثنى من هذه القاعدة منازعات الضمان الاجتماعي وأخضعها لاختصاص المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية وذلك لتمييز هذه المنازعات بخصوصية تجعلها تنفرد بقسم اجتماعي متخصص وهذا ما أكدت عليه المادة 32 من ق.إ.م.إ بنصها على أن "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام، غير أنه في المحاكم التي تنشأ فيها الأقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات، باستثناء القضايا الاجتماعية"⁽¹⁾.

وللتأكيد على هذا الاختصاص القضائي الاستثنائي في القضايا الاجتماعية أضافت المادة 6/500 من نفس القانون أنه "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد"، وعليه سندرس تشكيلة القسم الاجتماعي واختصاصه (فرع أول) ثم نبين إجراءات التقاضي أمامه وطبيعة الأحكام الصادرة عنه (فرع ثان).

الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي واختصاصه

إن الطابع المميز لمنازعات الضمان الاجتماعي عن غيره من المنازعات يستوجب الفصل فيها بمرونة وسرعة واستعجال ضمانا للطرفان المتنازعين من بطء وتماطل الإجراءات القضائية وهذا ما يتطلب تشكيلة خاصة للقسم الفاصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحكمة الابتدائية وتميزه باختصاصات هامة ينفرد بها عن غيره وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

⁽¹⁾ قانون رقم 08-09، مؤرخ في 15 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج، رقم 21، مؤرخة في 23 أبريل 2008.

أولاً: تشكيلة القسم الاجتماعي

لمعرفة تشكيلة القسم الاجتماعي يجب الرجوع إلى ق.إ.م.إ الذي نص في مادته 502 على "يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين، طبقا لما ينص عليه تشريع العمل"، وبالرجوع أيضا إلى نص المادة 80 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية نلاحظ أنه يقضي بتشكيلة مؤلفة من قاض رئيس يعاونه مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين، وفي حالة غياب المساعد من العمال أو المستخدمين أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين⁽¹⁾، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، وفي الحالة التي يكون فيها أحد المساعد من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب الحالة، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة، ولهؤلاء المساعد من العمال أو المستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة، وهؤلاء المساعدون ينتخبون من قبل ممثليهم ليتم تعيينهم كمساعدين بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا لمدة (3) سنوات والمشرع قد شدد في شروط اختيار هؤلاء المساعدين⁽²⁾.

لكن في حالة فقد المساعد أو نائبه أهليته أو أحد الشروط المذكورة في نص المادتين 12 و 13 أو ارتكب جريمة أو عملا محظورا تسقط عنه صفة العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، أما في حالة تغيب المساعد خلال (3) جلسات أو (3) اجتماعات متتالية دون تقديم مبرر مقبول فإنه يتعرض إلى إحدى العقوبات التالية:

أ- التوبيخ.

ب- التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاث أشهر.

ج- الإسقاط.

(1) قالية فيروز، مرجع سابق، ص 174.

(2) أنظر المادة 12 و 13 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

وتصدر العقوبة من طرف رئيس المجلس القضائي المختص بناء على اقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تطبيقا لنص المادة 18 من القانون السالف الذكر.

وإذا أراد المساعد الانقطاع عن العمل فعليه إرسال استقالته إلى رئيس المجلس القضائي بعد إخطار رئيس المحكمة وتصبح الاستقالة نهائية بعد شهرين من تقديمها للرئيس⁽¹⁾.

ثانيا: اختصاص القسم الاجتماعي

1- الاختصاص النوعي

يقصد به النظر إلى نوع النزاع المعروض على القسم الاجتماعي إذا كان نزاعا عاما أو طبيا أو تقنيا ذو طابع طبي، وباعتبار الاختصاص النوعي من النظام العام فإن التمسك به لأول مرة أمام المحكمة العليا أو مجلس الدولة يكون مقبولا، كما أن عدم اختصاص المحكمة بسبب نوع الدعوى يعتبر من النظام العام وتقضي به المحكمة ولو من تلقاء نفسها، وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى، وبالرجوع إلى أحكام ق.إ.م.إ في نص المادة 6/500 نجد أن القسم الاجتماعي مختص اختصاصا مانعا فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد⁽²⁾، ومنه نستنتج أن الاختصاص النوعي لمنازعات الضمان الاجتماعي يعود للقسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان.

2- الاختصاص الإقليمي (المحلي)

يقصد به الجهة القضائية المختصة إقليميا بالنظر في منازعات الضمان الاجتماعي، فلا يجوز لهذه الجهة أن تفصل في المنازعات التي تخرج عن نطاق دائرة اختصاصها المحدد قانونا، والمشرع الجزائري في القانون رقم 08-08 وكذا ق.إ.م.إ لم ينص على الاختصاص المحلي لمنازعات الضمان الاجتماعي، وعليه يجب تطبيق القواعد العامة المقررة في ق.إ.م.إ خاصة المادة 37 منه، والتي تحيل الاختصاص للجهة القضائية التي تقع في دائرة موطن

⁽¹⁾ حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، د س ن، ص 293.

⁽²⁾ زبير فرال، مرجع سابق، ص 31.

المدعى عليه أو محل إقامته⁽¹⁾، وعليه فإن الطعون القضائية ترفع أمام القسم الاجتماعي لمحل مقر الوكالات الولائية لهذه الهيئات، ويمكن الخروج عن هذه القاعدة العامة لأن المشرع سمح للخصوم بالحضور باختيارهم أمام القاضي الاجتماعي حتى لو لم يكن مختصا إقليميا تطبيقا لنص المادة 1/16 من ق.إ.م.إ.

واستثناء على القاعدة العامة في الاختصاص الإقليمي يمكن أن ينعقد الاختصاص محل إقامة المدعى، وذلك مراعاة من المشرع للحالة الصحية المتدهورة للمدعى نتيجة تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني جعله يتوقف عن العمل بصورة مؤقتة أو نهائية، مما يمكنه من رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي لدائرة موطنه بوصفه مدعيا، وهذا وفقا للفقرة الثامنة من نص المادة 40 وكذا الفقرة الأخيرة من المادة 501 من ق.إ.م.إ التي نصت على "غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعى".

أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي للمواد المتعلقة بالخدمات الطبية فقد أخضعها المشرع للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها تقديم العلاج⁽²⁾.

الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عنه

في حال فشل التسوية الإدارية في حل منازعات الضمان الاجتماعي يلجأ أطراف النزاع إلى القضاء الاجتماعي المختص بشرط إتباع مجموعة من الإجراءات القانونية التي حددها المشرع من بداية تحريك الدعوى القضائية إلى غاية إصدار الحكم بشأنها والتي تتميز بطبيعة خاصة وهذا ما سنبينه فيما يلي:

أولا: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي لقانون الإجراءات المدنية والإدارية وبالرجوع إلى نص المادة 503 منق.إ.م.إ نجد أنها تنص على أنه "ترفع الدعوى أمام القسم

⁽¹⁾سماتي الطيب، نفس المرجع السابق، ص 291.

⁽²⁾أنظر المادة 5/40 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانوناً"، وعليه فإن المشرع نص على شروط عامة لقبول الدعوى والتي تطبق على المدعي والمدعى عليه في جميع القضايا على اختلاف أنواعها⁽¹⁾، ونص أيضا على إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي والذي يكون بموجب عريضة افتتاحية للدعوى، تقيد في سجل خاص لترتيب ورودها مع أسماء الأطراف ورقم القضية والتاريخ⁽²⁾، ويتم إيداع القضية بأمانة الضبط من قبل المدعى أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، ويتم تسديد الرسوم المحددة قانوناً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁽³⁾.

ثم يتم بعد ذلك تكليف المدعى عليه لحضور الجلسة التي حددتها المحكمة⁽⁴⁾، وبعد الانتهاء من هذه الإجراءات وإيداع ملف القضية تحت طائلة الرفض مقابل وصل استلام، تنتقل القضية إلى سلطة القاضي الاجتماعي للبت فيها، ولكن قبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة خول القانون للقاضي صلاحية إجراء الصلح بين الأطراف، وذلك بمقتضى نص المادة الرابعة من ق.إ.م.إ، وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال القسم الاجتماعي ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من هذا القسم ويكون واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ المحاضر واتفاقيات الصلح، أما إذا لم تفجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والتحقيق والمداولة إذا تطلب الأمر ذلك، ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى سماع الأطراف إما بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم حضوريا كما يمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الأطراف شخصيا أن يأمر بحضوره الشخصي إذا رأى ذلك ضروريا أو أكثر فائدة لتوضيح ملبسات القضية⁽⁵⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 13 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادتين 14 و15 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 17 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽⁴⁾زبير فريال، مرجع سابق، ص 30.

⁽⁵⁾أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 44.

ثانياً: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

ترتبط الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بطبيعة اختصاصها من جهة، وبأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى، ما يؤثر بشكل مباشر على تنفيذها، سواء تعلق الأمر بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي، أي بعد استنفاد طرق المراجعة المسموح بها قانوناً حسب كل حالة، وحياسة الحكم على قوة الشيء المقضي فيه⁽¹⁾، ونظراً لتنوع الأحكام سنأتي إلى بيان أصناف الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي في مجال منازعات الضمان الاجتماعي المتمثلة في الأحكام الابتدائية والنهائية، الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل، الأحكام الابتدائية العادية.

1- الأحكام الابتدائية والنهائية

وهي الأحكام التي تصدرها الجهات القضائية كأول وآخر درجة، ومن بين هذه الأحكام نجد مانصت عليه المادة 33 من ق.إ.م.إ. وهي الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها مائتي ألف (200.000 دج) دينار جزائري، مما يعني أن النزاع المطروح أمام القسم الاجتماعي من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف المؤمن الاجتماعي بشأن الأداءات العينية أو النقدية أو رأسمال الوفاة أو معاش العجز أو ريع حادث العمل أو المرض المهني أو المنح العائلية....، في حدود القيمة المذكورة أعلاه، يجب أن يقضى فيه بحكم ابتدائي ونهائي غير قابل للطعن فيه بالاستئناف، والغرض من ذلك أن هذا الحكم يتعلق باسترجاع حقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل وتحتاج إلى مراجعة⁽²⁾.

2- الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل:

إلى جانب الصنف الأول من الأحكام يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للمراجعة أو الطعن⁽³⁾، والنفاذ المعجل نوعان نفاذ معجل بقوة القانون، ونفاذ معجل قضائي وسنراه فيما يلي:

(1)أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 46.

(2)أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 47.

(3)أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 48.

أ - النفاذ المعجل القانوني:

هذا النفاذ منصوص عليه في القانون ومستمد مباشرة من أمر المشرع به، فلا حاجة للخصوم لطلبه من المحكمة، ولا داعي للنص عليه في الحكم فهو تلقائي، وحتى لو نص عليه القاضي في حكمه يكون مجرد ترديد لحكم القانون وبالتالي فلا محل له، وفي مجال منازعات الضمان الاجتماعي نجد القانون رقم 08-08 حصر النفاذ المعجل في حالة واحدة هي ملاحقة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية للمدين بالاشتراكات والغرامات وزيادات التأخير وهذا ما أكدته المادة 55 من نفس القانون، بينما باقي المنازعات سواء كانت عامة أو طبية أو تقنية لم يشتملها هذا القانون بالنفاذ المعجل.

ب - النفاذ المعجل القضائي

يرجع فيه النفاذ المعجل للحكم القضائي الصادر في الدعوى، ولا يجوز للمحكمة أن تحكم به إلا بناء على طلب الخصوم، والنفاذ المعجل القضائي بدوره ينقسم إلى نوعين:

أ - النفاذ المعجل القضائي الوجوبي

لا يجوز للقاضي أن يرفض الحكم به إذا طلبه المدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 2/323 من ق.إ.م.إ، وهذه الحالات ذكرت على سبيل الحصر وليس للقاضي أي خيار في قبول النفاذ المعجل أو رفضه متى طلب المدعي، وفي هذه الحالات يتم التنفيذ بدون كفالة.

ب - النفاذ المعجل القضائي الجوازي

وهي الحالات التي يكون فيها للمحكمة مطلق الحرية في تقدير أمر النفاذ المعجل من عدمه، وذلك بموجب المادة 3/323 من ق.إ.م.إ، وعلى هذا الأساس ففي مجال منازعات الضمان الاجتماعي يجوز للقاضي الاجتماعي إذا ما قدر الحالة الاستعجالية، أن يوافق على طلب المؤمن الاجتماعي ويصدر حكمه مشمولاً بالنفاذ المعجل، كما لو تبين له أن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية أجهفت في حقه، إذا امتنعت عن تمكينه من الأداءات العينية أو النقدية أو المنح العائلية أو معاش التقاعد لأن هذه المستحقات تمثل المورد البديل عن دخله المفقود بسبب التوقف عن العمل.

3- الأحكام الابتدائية العادية

تصدر عن القسم الاجتماعي باعتباره محكمة الدرجة الأولى، وهي الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية⁽¹⁾ والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استتفاذ كافة الإجراءات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه⁽²⁾، وبالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي فإن كل الدعاوى المتعلقة بالمنازعات العامة التي يتجاوز موضوعها قيمة مائتي ألف دينار جزائري أو المنازعات الطبية التي يخص موضوعها الخبرة الطبية أو حالة العجز يصدر بشأنها أحكام نهائية تكون قابلة للطعن والمراجعة.

المطلب الثاني

الجهة المختصة بالطعن في أحكام القسم الاجتماعي

يقوم النظام القضائي الجزائري على مبدأ تدرج القضاء، أي درجة ابتدائية ودرجة استئناف، حرصا من المشرع على ضمان الحد الأقصى من العدالة والإنصاف، وتوفير الحماية القانونية للمتقاضين عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي⁽³⁾، من أجل إعادة النظر في الأحكام والقرارات وتصحيحها من قبل نفس المحكمة المصدرة للحكم أو لدى جهة قضائية تعلوها درجة.

ونظرا لاختلاف المحاكم الابتدائية والأحكام الصادرة عنها حسب طبيعة المنازعات المرفوعة إليها قسم المشرع الجزائري طرق الطعن في هذه الأحكام بما فيها أحكام القسم الاجتماعي إلى طرق عادية وأخرى غير عادية، وترتبط طرق الطعن في الأحكام القضائية ارتباطا مباشرا بنوع الحكم القضائي، فيما إذا كان ابتدائيا أو نهائيا أو حضوريا أو غيابيا، ولدراسة طرق الطعن نرتئي التقسيم الذي جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لنبدأ بشرح طرق الطعن العادية (فرع أول) ثم طرق الطعن غير العادية (فرع ثان).

(1) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 18.

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 49.

(3) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 51.

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

الطعن في الحكم هو التظلم منه، ويرفع ممن صدر في حقه، ولقد تبنى المشرع الجزائري مبدأ التقاضي على درجتين الذي أكدته المادة 06 من ق.إ.م.إ.و الذي يعتبر خاصة من خصائص النظام القضائي الجزائري، كما وضع المشرع أحكاما خاصة بالطعن في المواد من 327 إلى 347 من ق.إ.م.إ.و وهذه الأحكام تتعلق بطرق الطعن العادية الواردة في المادة 313 من ق.إ.م.إ.و وهي الطعن بالمعارضة، والطعن بالاستئناف اللذان يختلفان في النظام القانوني والإجرائي، وعليه سنتطرق إلى دراسة كل منهما على حدا.

أولا: الطعن بالمعارضة

تعد المعارضة طريقة من طرق الطعن العادية في الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم أو المجالس القضائية والتي تتخذ غيابيا، وبمقتضاها يتقدم من صدر عليه الحكم الغيابي إلى نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم من أجل مراجعة الحكم الصادر، سواء بطلب إلغائه أو تعديله أو نقضه⁽¹⁾، على ضوء ما سيقدمه من حجج وأدلة ودفوع لم يقدمها قبل صدور الحكم أو القرار الغيابي المطعون فيه⁽²⁾.

وهذا ما أكدته المادتين 327 و 328 من ق.إ.م.إ.و، ولصحة الطعن بالمعارضة سواء في الأحكام أو القرارات الغيابية الصادرة في مجال منازعات الضمان الاجتماعي يتطلب التشريع مراعاة بعض الشروط والإجراءات القانونية التي يجب على الجهة القضائية المطعون أمامها بالمعارضة التحقق من توفرها قبل مناقشة الموضوع وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 61.

(2) سعد عبد العزيز، طرق وإجراءات الطعن في الأحكام والقرارات القضائية، ط 5، دار هومة، الجزائر، 2009، ص 15.

1- شروط قبول الطعن بالمعارضة

أ- وجود حكم أو قرار غيابي

لا يقبل الطعن بالمعارضة إلا إذا كان الحكم المطعون فيه صدر غيابيا، طبقا لأحكام المادة 294 من ق.إ.م.إ ويكون الحكم غيابيا في حالة تغيب المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكاليف الحضور من أول جلسة إلى غاية صدور الحكم فيها⁽¹⁾.

ب- احترام الأجل القانوني للمعارضة

يجب على المعارض احترام ميعاد الطعن بالمعارضة، والمحددة بشهر واحد يسري ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي⁽²⁾، والطعن الذي يجري بعد انقضاء الأجل القانوني يسمح للجهة القضائية المختصة بالنظر في المعارضة والحكم بعدم قبولها شكلا لورودها خارج المهلة المحددة قانونا.

ج- تسديد الرسم القضائي

على المعارض أن يثبت تسديده للرسم القضائي المتعلق بتسجيل معارضته أو إعفائه بمقتضى المساعدة القضائية، وإلا فإن الجهة القضائية المرفوع أمامها الطعن بالمعارضة تقضي بعدم قبوله شكلا.

2- إجراءات رفع المعارضة

إضافة إلى الشروط المذكورة يجب على المعارض أن يتبع الإجراءات القانونية لرفع المعارضة والتي تتم بنفس الشكل الذي تتم به إجراءات افتتاح الدعوى⁽³⁾، المنصوص عليها في

⁽¹⁾أنظر المادة 292 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 329 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽³⁾أحمية سليمان، مرجع سابق، 61.

المادة 14 من ق.إ.م.إ، مع وجوب التبليغ الرسمي للعريضة لكل أطراف الخصومة تحت طائلة عدم قبول المعارضة شكلاً⁽¹⁾.

3- آثار الطعن بالمعارضة

- أ- يوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه حتى يفصل فيه المعارضة، إلا إذا حكم بالتنفيذ المعجل⁽²⁾.
- ب- إعادة المحاكمة من جديد بحيث يعاد مناقشة الوقائع وأدلة الإثبات⁽³⁾.
- ج- في حال طعن المعني بالأمر بالمعارضة في الحكم أو القرار الغيابي ثم تغيب ثانية عن الجلسة، وصدر حكم أو قرار غيابي في نفس القضية فإنه يمنع تقديم طعن آخر بالمعارضة.
- د- تكون الأوامر الاستعجالية الصادرة في أول درجة قابلة للاستئناف وتكون الأوامر الصادرة غيابيا في أول درجة قابلة للمعارضة⁽⁴⁾.

ثانياً: الطعن بالاستئناف

يعتبر الاستئناف أحد طرق الطعن العادية في أحكام محاكم الدرجة الأولى أمام الدرجة الثانية وبعد بمثابة ترجمة فعلية وعملية لمبدأ التقاضي على درجتين، حيث يلجأ إليه الطرف المتضرر من الحكم الابتدائي الصادر عن محكمة الدرجة الأولى إلى طلب مراجعة ذلك الحكم من قبل المحكمة التي تليها درجة، أو طلب إلغائه أو تعديله⁽⁵⁾، وبالنظر إلى طبيعة الأحكام الصادرة عن الدرجة الأولى يكون الاستئناف بالنسبة للأحكام الصادرة بصفة ابتدائية جوازيًا عندما تفصل هذه الأحكام في موضوع النزاع، أو في دفع شكلي، أو في دفع بعدم القبول، أو أي عارض آخر ينهي الخصومة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وهذا في جميع المواد

(1) أنظر المادة 330 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(2) أنظر المادة 2/327 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(3) هادي سليمان، الطعن بالنقض في الأحكام الجزائية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014، ص 16.

(4) عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة دكتوراه، فرع قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص 157.

(5) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 52.

بما فيها المادة الاجتماعية⁽¹⁾، أما بالنسبة للأحكام الغيابية فلا يمكن الاستئناف فيها لأنه مازال من الممكن الطعن فيها بالمعارضة خلال الأجل المحدد قانوناً، وبعد انقضاء ميعاد المعارضة أو صدور حكم بشأنها من المحكمة يجوز للأطراف المعنية الاستئناف فيها، أما بالنسبة للأحكام الابتدائية والنهائية فلا تقبل الطعن بالاستئناف بقوة القانون، وقد حدد ق.إ.م.إ شروط الطعن بالاستئناف وإجراءاته وآثاره المحددة ضمن أحكامه وهذا ما سنتناوله كما يلي:

1- شروط الطعن بالاستئناف

أ- أن يكون الحكم قابلاً للطعن بالاستئناف

بمعنى أن يصدر الحكم المطعون ابتدائياً وحضورياً، فلا تقبل الطعن بالاستئناف الأحكام الموصوفة بأنها أحكام ابتدائية ونهائية، والطعن فيها من النظام العام ويمكن إثارته أمام الجهة القضائية الاستئنافية أو أمام المحكمة العليا عند الطعن بالنقض، إما من طرف الخصم أو الجهة القضائية المختصة.

ب- أن يكون الطعن بالاستئناف خلال الأجل القانوني

يجب مراعاة الأجل القانوني للطعن بالاستئناف المحدد بشهر ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم للشخص ذاته، ويمدد أجل الاستئناف إلى شهرين إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، ولا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة⁽²⁾، أما فيما يخص الأوامر الاستعجالية الصادرة في أول درجة فتكون قابلة للاستئناف خلال (15) يوماً من تاريخ التبليغ الرسمي للأمر، ويجب أن يفصل فيها في أقرب الآجال⁽³⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 333 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 336 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 304 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

ج- تسديد الرسم القضائي

يجب على الطاعن بالاستئناف أن يثبت تسديده للرسم القضائي اللازم لتسجيل استئنافه أو يبين إعفائه من دفعه بموجب المساعدة القضائية، وإلا فإن الجهة المستأنف أمامها تقضي بعدم قبول الطعن بالاستئناف شكلاً.

2- إجراءات الطعن بالاستئناف

أ- تسجيل الطعن بالاستئناف

لقبول الطعن بالاستئناف تودع عريضة لدى أمانة ضبط المجلس القضائي الذي صدر الحكم في دائرة اختصاصه، غير أنه يجوز أن يسجل بأمانة ضبط المحكمة مصدرة الحكم المستأنف في سجل خاص حسب ما نصت عليه المادة 539 من ق.إ.م.إ، حيث يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة، وتبليغه رسمياً من قبل المستأنف للمستأنف عليه ويجب مراعاة أجل (20) يوماً على الأقل من تاريخ تسليم التكاليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة⁽¹⁾.

ب- احترام البيانات الجوهرية

يجب أن تتضمن عريضة الاستئناف مجموعة من البيانات الأساسية المنصوص عليها في المادة 540 من ق.إ.م.إ، وتخلف إحدى البيانات يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً، ويجب أن ترفق العريضة بنسخة مطابقة لأصل المستأنف تحت طائلة عدم قبولها شكلاً⁽²⁾.

ج- تبليغ المستأنف عليه

يجب على المستأنف تبليغ عريضة الاستئناف للمستأنف عليه، مع مراعاة أحكام المواد من 404 إلى 416 من ق.إ.م.إ، فضلاً على إحضار التبليغ الرسمي والوثائق المدعمة للاستئناف في أول جلسة وفي حالة عدم مراعاته لذلك تشطب القضية بأمر غير قابل للطعن،

⁽¹⁾ أنظر المادة 3/539 و4 و5 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾ أنظر المادة 541 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

ويترتب على الشطب إزالة الأثر الموقوف للاستئناف لميعاد تسجيل القضية في الجدول خلال آجال الاستئناف المتبقية⁽¹⁾.

3- آثار الطعن بالاستئناف

أ - أثر وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه

الطعن بالاستئناف يوقف وجوبا الحكم إلى حين الفصل في الدعوى إما بالرفض أو حكم جديد⁽²⁾، كما يترتب عليه أيضا إعادة عرض النزاع من جديد على الجهة القضائية المستأنف لديها ، لتعيد النظر في الحكم.

ب- أثر إعادة عرض النزاع من جديد

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية

طبقا لنص المادة 313 من ق.إ.م.إ فإن طرق الطعن غير العادية تتمثل في الطعن بالنقض، والتماس إعادة النظر واعتراض الغير الخارج عن الخصومة، غير أن هذا الطعن الأخير لا يشكل في الحقيقة طعنا حقيقيا في الحكم أو القرار، لأن الطاعن ليس طرفا في الحكم ولا في القرار المطعون فيه، كما أنه في الواقع العملي نادر الوقوع لاسيما في المسائل الاجتماعية، وعليه نكتفي ببيان الطعن بالنقض والتماس إعادة النظر فيما يلي:

أولاً: الطعن بالنقض

نظم المشرع في المواد من 348 إلى 397 من ق.إ.م.إ الطعن بالنقض سواء من حيث الأحكام والقرارات القابلة للطعن بالنقض، وآجاله، وأوجهه وآثاره، أو من حيث الإحالة أو ما تصدره المحكمة العليا من قرارات وبما أن المحكمة العليا محكمة قانون وليست محكمة موضوع فالمشرع خول لها النظر في مدى قيام الجهات القضائية الأخرى بتطبيق القانون تطبيقا سليما وطبقا لدستور 1996 فهي تعد الهيئة المقومة لأعمال المحاكم والمجالس القضائية، التي تضمن

⁽¹⁾أنظر المادة 542 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أحمية سليمان، مرجع سابق، ص59.

توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد وتسهر على احترام القانون⁽¹⁾، وعليه فإن الطعن بالنقض هو طعن يقتصر على مراعاة احترام القانون وليس البت في موضوع النزاع⁽²⁾.

ولاشك أن الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا يخضع هو الآخر لشروط معينة وإجراءات محددة وينتج آثار هامة وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

1- شروط الطعن بالنقض

أ- أن تكون الأحكام والقرارات القضائية صادرة حضوريا ونهائيا وتتوفر لدى الطاعن الصفة والمصلحة⁽³⁾.

ب- أن يقع الطعن بالنقض في الأجل المحدد قانونا بشهرين ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه.

ج- تسديد الرسم القضائي.

د- أن يكون الطعن بالنقض في إحدى الأوجه والحالات المنصوص عليها قانونا⁽⁴⁾.

هـ- لا يجوز الجمع بين الطعن بالنقض والتماس إعادة النظر.

2- إجراءات الطعن بالنقض

أ- تسجيل الطعن بالنقض لدى أمانة ضبط المحكمة العليا أو أمام أمانة ضبط المجلس القضائي المختص⁽⁵⁾.

ب- تضمين العريضة بالبيانات المحددة قانونا.

ج- التمثيل القانوني للخصوم أمام المحكمة العليا.

د- تبليغ المطعون ضده تبليغا رسميا.

هـ- إرفاق عريضة الطعن بالوثائق المطلوبة قانونا.

(1) أنظر المادة 1/152 و3 من دستور 1996، مرجع سابق.

(2) عشايبو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013، ص 154.

(3) بويشير محمد أمقران، الطعن بالنقض، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 02، ديسمبر، 2008، ص 21.

(4) أنظر المادة 358 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(5) أنظر المادة 560 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

3- آثار الطعن بالنقض:

- أ- الطعن بالنقض ليس له أثر موقف إلا إذا تعلق الطعن بحالة الأشخاص أو أهليتهم، وفي دعوى التزوير⁽¹⁾.
- ب- إذا كان موضوع الدعوى غير قابل للتجزئة فإن رفع الطعن بالنقض من أحد الخصوم ينتج آثاره بالنسبة للباقي حتى ولو لم يطعنوا بالنقض⁽²⁾.
- ج- إذا رفع الطعن بالنقض ضد أحد الخصوم في موضوع غير قابل للتجزئة لا يكون مقبولاً ما لم يتم استدعاء باقي الخصوم وهذا حسب نص المادة 362 من ق.إ.م.إ.
- د- عدم جواز المعارضة في قرارات المحكمة العليا.
- هـ- الأثر المانح للمحكمة العليا سلطة الرقابة على الأحكام والقرارات القضائية.

ثانياً: الطعن بالتماس إعادة النظر

يعتبر التماس إعادة النظر الطريق الثاني من طرق الطعن غير العادية ونظمها المشرع في المواد من 390 إلى 397 من ق.إ.م.إ، وهو يهدف إلى مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع وذلك للفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون⁽³⁾، حيث يقوم أحد الخصوم بالتماس إعادة النظر في قضية تم الحكم فيها بصفة نهائية من قبل نفس المحكمة التي حكمت في القضية، وذلك في الحالات التي لا يجوز فيها اللجوء إلى الاستئناف أو المعارضة⁽⁴⁾، ولا يجوز رفع هذا الطعن إلا ممن كان طرفاً في الأمر أو الحكم أو القرار أو ممن تم استدعاؤه قانوناً لحضور الجلسة وذلك من أجل إعادة النظر فيها لأحد السببين الآتيين:

- إذا بنى الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود أو على وثائق اعترف بتزويرها أو ثبت قضائياً تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته قوة الشيء المقضي به.

(1) أنظر المادة 361 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(2) عباسة جمال، مرجع سابق، ص 169.

(3) أنظر المادة 390 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(4) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 68.

- إذا اكتشف بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي به أوراق حاسمة في الدعوى كانت محتجزة عمدا لدى أحد الخصوم.

1- شروط الطعن بالتماس إعادة النظر

- أ- لا يجوز تقديمه إلا ممن كان طرفا في الحكم أو القرار أو الأمر أو تم استدعاؤه قانونا⁽¹⁾.
- ب- أن يكون الحكم محل الالتماس نهائيا وغير قابل للطعن بطريق المعارضة أو الاستئناف⁽²⁾.
- ج- يجب أن يقدم الطعن في الأجل المحدد بشهرين، ابتداء من تاريخ ثبوت التزوير أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة.
- د- وجوب دفع الكفالة بأمانة ضبط الجهة القضائية المختصة لا تقل عن (20.000 دج).
- هـ- ضرورة تقديم عريضة الطعن أمام الجهة القضائية التي أصدرت الأمر أو الحكم أو القرار الملتمس فيه وفق الأشكال المقررة لرفع الدعوى.
- و- التقيد بسبب الطعن الذي حددتها المادة 392، ومخالفتها تؤدي إلى رفض الدعوى لعدم التأسيس.

2- إجراءات الطعن بالتماس إعادة النظر

إن الطعن بالتماس إعادة النظر كغيره من الطعون لا يتم إلا بإتباع الإجراءات المقررة في رفع الدعوى الافتتاحية⁽³⁾، والمتمثلة في تسجيل الطعن بالتماس إعادة النظر بموجب عريضة لدى أمانة ضبط الجهة القضائية التي أصدرت الأمر أو الحكم أو القرار القضائي، مع ضرورة تضمين العريضة بكل البيانات القانونية المنصوص عليها في المادة 15 من ق.إ.م.إ، ثم يتم التبليغ الرسمي للأطراف المعنية.

3- آثار الطعن بالتماس إعادة النظر

- أ- ليس لالتماس إعادة النظر في الأحكام والقرارات والأوامر أثر موقف⁽⁴⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 391 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 390 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المواد من 14 إلى 20 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽⁴⁾أنظر المادة 348 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

- ب- تقتصر المراجعة في التماس إعادة النظر على مقتضيات الحكم أو القرار أو الأمر التي تبرر مراجعتها ما لم توجد مقتضيات أخرى مرتبطة بها⁽¹⁾.
- ج- عدم جواز تقديم الطعن بالتماس إعادة النظر من جديد في حكم أو قرار أو أمر فاصل في الالتماس، سواء فصل بقبول هذا الالتماس أو رفضه⁽²⁾.
- د- في حالة رفض المحكمة العليا الطعن بالنقض لا يجوز الطعن في قرارها بالتماس إعادة النظر⁽³⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 395 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽²⁾أنظر المادة 396 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

⁽³⁾أنظر المادة 375 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

خاتمة

يعتبر موضوع الموظف في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي من المواضيع الهامة التي تختلف وتتميز عن غيرها من الدراسات القانونية كونها تتناول كل من الموظف العام من جهة ومنازعات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وعليه فإن دراستنا للموظف وفق قواعد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديد رقم 06-03 الذي يعد فرعاً من فروع القانون العام وإقحامه كطرف أصلي لمواجهة منازعات الضمان الاجتماعي التي تحكمها قواعد القانون الجديد رقم 08-08 الذي ينتمي إلى القانون الخاص تجعل من هذا الازدواج القانوني عملة واحدة تنصهر فيها قواعد القانون العام مع قواعد القانون الخاص، الأمر الذي يخضع في النهاية مجمل هذه القواعد إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09 في حالة الانتقال بهذه المنازعات إلى القضاء المختص.

ولاشك أن الدراسة القانونية لهذا الموضوع أثبتت مدى إرادة المشرع الجزائري في توحيد سبل التسوية الإدارية والقضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي التي يكون الموظف طرفاً فيها باعتباره مؤمناً اجتماعياً، إضافة إلى أنه أعفى باعتباره مؤمناً اجتماعياً في حالة وجوده في نزاع مع هيئات الضمان الاجتماعي من التكاليف الباهظة التي ستلقى على كاهله لو سلك مسلك القضاء، ولذلك تبنى في هذا التشريع آليات التسوية الإدارية التي تتصف بالبساطة والمرونة والمجانبة قبل اللجوء إلى التسوية القضائية التي ترهقه إجراءاتها دون الوصول إلى اقتضاء حقه أحياناً.

ولكن بالرغم من هذا المسعى الحميد للمشرع من جهة وتوفيقه في كثير من النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم هذه المنازعات من جهة أخرى إلا أنه ترك فيها بعض الثغرات القانونية التي لم تسلم من النقد ومنه توصلنا إلى اقتراح التوصيات المبينة على النحو التالي:

- بالنسبة للقانون الجديد للوظيفة العمومية، فعلى المشرع الإسراع في إعداد القوانين الأساسية لمختلف أسلاك الوظيف العمومي من جهة والحد من اللجوء إلى النظام التعاقدية من جهة

أخرى وذلك تفادياً لتفشي البطالة التي تؤدي إلى الاضطرابات والاحتجاجات المتكررة التي تشهدها البلاد جراء هذه العقود.

- بالنسبة للقانون الجديد رقم 08-08 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي فإن أهميته الاجتماعية والاقتصادية والنفسية لا تذكر سواء على صعيد الفرد أو المجتمع إلا أن الإصلاحات التي سعت إليها الدولة لم تتمكن من تفعيل الآليات المنصوص عليها في أحكام هذا القانون، وخاصة منها عصرنته بما يواكب التطور الحضاري والتكنولوجي السائدين حالياً في العالم قصد تعميم أسلوب الدفع لفائدة الغير وتكريس نظام العقدة مع المؤسسات الإستشفائية ومع الأطباء المعالجين، فضلا عن عدم مراجعة الم... العامة للأعمال الطبية، وقائمة الأمراض المهنية والتعريفات القانونية للتكفلات الخاصة بالعلاج بالمياه المعدنية والأعضاء البديلة، وكذا الغش والتزوير والتصريح الكاذب من طرف المؤمنين الاجتماعيين وأصحاب العمل والأطباء، في ظل شبه غياب الرقابة الإدارية والطبية وتملص جهازي الصحة والضمان الاجتماعي من هذه المسؤولية مما ينجم عنه استنزاف خزينة هيئات الضمان الاجتماعي المعنية وعدم مقدرتها على التحكم في نفقاتها.
- تضمين تشريع الضمان الاجتماعي بأحكام تمكن ذوي حقوق المؤمن الاجتماعي المفقود من الأداءات العينية للمرض والولادة ورأسمال الوفاة ومعاشات أو منح التقاعد والمنح العائلية خلال الفترة الممتدة من تاريخ فقدان إلى غاية صدور الحكم القاضي بوفاته طبقا للمادة 313 من قانون الأسرة.
- النص صراحة في القانون رقم 08-08 على الجهة القضائية المختصة بمنازعات الضمان الاجتماعي، بغية إعفاء المتقاضين من عبء البحث عن هذا الاختصاص في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي يلجأ إليه عند الحاجة باعتباره القانون العام في الاختصاص.
- إصدار أحكام تشريعية تستلزم الخبرة والكفاءة في مجال الضمان الاجتماعي، في كل شخص يرشح للعضوية في لجان الطعن المسبق، فضلا عن إخضاعه لفترة تكوينية في هذه المادة لدى المعهد الوطني للعمل أو المدرسة العليا للضمان الاجتماعي وذلك قصد تمكينه من اتخاذ القرارات وفق أسس قانونية يفتتح بها الأطراف المتنازعة والقضاء المختص.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

أ-الكتب الخاصة

- 1- الدسوقي علي محمد إبراهيم، حماية الموظف جنائيا، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 3- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط4، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 4- حمدان حسين عبد اللطيف ، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
- 5- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، د.ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 6- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، د.ط، دار الهدى، الجزائر، 2014.

ب-الكتب العامة

- 1- أبو السعود، أصول التأمين، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 2- جديدي معراج، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 3- حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، د.ط، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، د.س.ن.

- 4-خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
- 5-سعد عبد العزيز، طرق وإجراءات الطعن في الأحكام والقرارات القضائية، ط5، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 6-عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.
- 7-كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الجزء الثاني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 8-محرز أحمد محمد، الخطر في تأمين إصابات العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
- 9-مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية

أ-الرسائل

- 1- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2006.
- 2-عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012.

ب-المذكرات

ب - 1مذكرات ماجستير

- 1- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظف بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009.
- 2- رمزي بن الصديق، دور الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العمومية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة ماجستير، فرع قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2012.
- 3- سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، فرع إدارة ومالية عامة، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2005.
- 4- عشايبو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013.
- 5- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.
- 6- مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.

ب-2 مذكرات ماستر

- 1- بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، فرع القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013.
- 2- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013.
- 3- عشايش مسعود، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013.

- 4- عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، فرع إدارة الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين الدفلى، 2014.
- 5- هادي سليمان، الطعن بالنقض في الأحكام الجزائية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، فرع قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014.

ب - 3مذكرات ليسانس

- 1- ربوح ياسين، علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية في الجزائر، مذكرة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2013، ص 04.
- 2- زبير فريال، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة ليسانس، فرع قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 2013.

ثالثا: المقالات

- 1- بوبشير محمد أمقران، الطعن بالنقض، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 02، ديسمبر 2008، ص ص 07-37.
- 2- بومدين سليمان، المعنى الاجتماعي للمرض، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 20، ديسمبر، 2003، ص ص 32-38.
- 3- فراح رشيد، التأمين الاجتماعي، مجلة معارف، جامعة البويرة، عدد 13، ديسمبر، 2012، ص ص 179-213.

رابعا: النصوص القانونية

أ- الدساتير

- 1- دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج.ر.ج. عدد 64، الصادر سنة 1963.

- 2- دستور الجزائر لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر.ج.ج عدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976.
- 3- دستور الجزائر لسنة 1989، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 ممضي في 28 فيفري 1989، ج.ر.ج.ج عدد 09، الصادر في 01 مارس 1989.
- 4- دستور الجزائر لسنة 1996، المؤرخ في 28 فيفري 1996، المعدل، ج.ر.ج.ج ، رقم 76 لسنة 1996.

ب-النصوص التشريعية

- 1- قانون رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، رقم 78 لسنة 1975.
- 2- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، عدد 28 لسنة 1983.
- 3- قانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، عدد 28 لسنة 1983.
- 4- قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد 28 لسنة 1983.
- 5- قانون رقم 83-14، مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج، عدد 28، صادرة سنة 1983.
- 6- قانون رقم 83-15، مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج، العدد 28، لسنة 1983.
- 7- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج، رقم 02 لسنة 1990.
- 8- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن قانون علاقات العمل، ج.ر.ج.ج، رقم 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

- 9- قانون رقم 05-09، المؤرخ في 04 مايو 2005، المتعلق بالأسرة، ج.ر.ج.ج، رقم 20 لسنة 2005.
- 10- قانون رقم 07-05، المؤرخ في 13 مايو سنة 2007، المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، رقم 31، لسنة 2007.
- 11- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 15 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، رقم 21، مؤرخة في 23 أبريل 2008.
- 12- قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فبراير 2008، متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج، رقم 11، لسنة 2002.

ج-النصوص التنظيمية

ج-1 المراسيم الرئاسية

- 1- مرسوم رئاسي رقم 84-27، المؤرخ في 11 فبراير 1984، الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، رقم 07 لسنة 1984.
- 2- مرسوم رئاسي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، رقم 13 لسنة 1985.

ج-2 الأوامر

- 1- أمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، لسنة 1966 الملغى بموجب الأمر رقم 06-03.
- 2- أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، رقم 12 لسنة 2006.

ج-3 المراسيم التنظيمية

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري الخاصة بالموظف والأعوان التابعين للإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والتابعة لها، ج.ر.ج.ج، رقم 13، صادرة سنة 1990.
- 2- مرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 06 جويلية 1992، متضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج.ر.ج.ج، رقم 52، صادرة بتاريخ 08 جويلية 1992.
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 04-235، مؤرخ في 09 أوت 2004، متضمن تحديد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وصلاحياتها وكيفية سيرها، ج.ر.ج.ج، رقم 50، صادر سنة 2004.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم 05-171، مؤرخ في 07 ماي 2005، محدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن اجتماعيا، ج.ر.ج.ج، رقم 33، لسنة 2005.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 24 ديسمبر 2002، متضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة، ج.ر.ج.ج، عدد 01، صادر سنة 2009.
- 6- مرسوم تنفيذي رقم 08-416، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، متضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، رقم 01، لسنة 2009.
- 7- مرسوم تنفيذي رقم 09-72، مؤرخ في 07 فيفري 2009، يتضمن تحديد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، رقم 10، لسنة 2009.
- 8- مرسوم تنفيذي رقم 09-73، مؤرخ في 7 فبراير 2009، متضمن تحديد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، رقم 10، سنة 2009.

الفهرس

أ	مقدمة
01	الفصل الأول: الموظف والضمان الاجتماعي
03	المبحث الأول: مفهوم الموظف
03	المطلب الأول: تعريف الموظف
04	الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري
04	أولا: تعريف الموظف في الدستور
05	ثانيا: تعريف الموظف في الأمر رقم 66-133
06	ثالثا: تعريف الموظف في المرسوم رقم 85-59
08	رابعا: تعريف الموظف في الأمر رقم 06-03
08	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام
08	أولا: تعريف الأستاذ ميسوم صبيح للموظف
09	ثانيا: تعريف الأستاذ عبد الرحمن محيو أحمد للموظف
09	ثالثا: تعريف الأستاذ مصطفى الشريف للموظف
10	الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف
11	المطلب الثاني: شروط إكتساب صفة الموظف
11	الفرع الأول: التعيين في وظيفة عمومية دائمة
12	الفرع الثاني: خضوع الموظف لفترة تريض
13	الفرع الثالث: الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري
14	المطلب الثالث: حقوق وواجبات الموظف
14	الفرع الأول: حقوق الموظف
14	أولا: الحق في الراتب
15	ثانيا: الحق في التكوين والترقية
15	ثالثا: الحق في العطل
16	رابعا: الحق النقابي والحق في الإضراب
16	خامسا: الحق في الحماية
17	سادسا: الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد

17	سابعا: الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة
18	الفرع الثاني: واجبات الموظف
18	أولا: الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية
18	ثانيا: التزام الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته وعدم الجمع بينها وبين مهنة أخرى
20	ثالثا: الالتزام بالطاعة
20	رابعا: الالتزام بكتمان السر المهني
21	خامسا: الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة
21	سادسا: واجب المحافظة على الوسائل العامة
21	سابعا: واجب حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين وكذا حسن التعامل مع مستعمليه
22	المبحث الثاني: مفهوم الضمان الاجتماعي
23	المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي
23	الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري
24	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للضمان الاجتماعي
24	أولا: تعريفه باعتباره هدفا
25	ثانيا ثالثا: تعريفه باعتباره نظاما قانونيا
26	ثالثا: ثالثا: تعريفه باعتباره هدفا ونظاما قانونيا
27	المطلب الثاني: أهداف الضمان الاجتماعي
27	الفرع الأول: الأهداف الاجتماعية للضمان الاجتماعي
27	أولا: على مستوى الفرد
28	ثانيا: على مستوى المجتمع
28	الفرع الثاني: الأهداف النفسية للضمان الاجتماعي
29	أولا: على مستوى الفرد
29	ثانيا: على مستوى المجتمع
30	الفرع الثالث: الأهداف الاقتصادية للضمان الاجتماعي
30	أولا: على مستوى الفرد

30	ثانيا: على مستوى المجتمع
31	المطلب الثالث: أصناف الضمان الاجتماعي
32	الفرع الأول: التأمين على المرض
32	أولا: تعريف التأمين على المرض
32	ثانيا: الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض
36	الفرع الثاني: التأمين على الولادة
36	أولا: تعريف التأمين على الولادة
37	ثانيا: الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة
39	الفرع الثالث: التأمين على العجز
40	أولا: تعريف التأمين على العجز
41	ثانيا: الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على العجز
45	الفرع الرابع: التأمين على الوفاة
45	أولا: تعريف التأمين على الوفاة
46	ثانيا: الأداءات المستحقة من التأمين على الوفاة
48	الفصل الثاني: طرق تسوية منازعات الضمان الاجتماعي
50	المبحث الأول: الطرق الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي
50	المطلب الأول: المنازعات العامة
51	الفرع الأول: تعريف المنازعة العامة
51	أولا: تعريف المنازعات العامة في ظل القانون القديم رقم 83-15
51	ثانيا: تعريف المنازعات العامة في ظل القانون الجديد رقم 08-08
52	الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات العامة
53	الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات العامة
53	أولا: الطعن المسبق أمام اللجان المحلية
56	ثانيا: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية
58	ثالثا: الآثار المترتبة على الطعن أمام اللجان المؤهلة المحلية الوطنية

59	المطلب الثاني: المنازعات الطبية
59	الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية
60	أولاً: تعريف المنازعات الطبية في ظل القانون القديم رقم 83-15
60	ثانياً: تعريف المنازعات الطبية في ظل القانون الجديد رقم 08-08
61	الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات الطبية
61	الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات الطبية
62	أولاً: اللجوء إلى الخبرة الطبية
65	ثانياً: الطعن أمام لجنة العجز الولائية
68	المطلب الثالث: المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي
69	الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي
69	أولاً: تعريف المنازعات التقنية في ظل القانون القديم رقم 83-15
70	ثانياً: تعريف المنازعات التقنية في ظل القانون الجديد رقم 08-08
71	الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي
71	الفرع الثالث: إجراءات تسوية المنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي
72	أولاً: الطعن المسبق أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
75	ثانياً: الآثار المترتبة على المنازعات التقنية
76	المبحث الثاني: الطرق القضائية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي
77	المطلب الأول: القضاء المختص بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي
77	الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي واختصاصه
78	أولاً: تشكيلة القسم الاجتماعي
79	ثانياً: اختصاص القسم الاجتماعي
80	الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عنه
80	أولاً: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي
82	ثانياً: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي
84	المطلب الثاني: الجهة المختصة بالطعن في أحكام القسم الاجتماعي
85	الفرع الأول: طرق الطعن العادية

85	أولاً: الطعن بالمعارضة
87	ثانياً: الطعن بالاستئناف
90	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
90	أولاً: الطعن بالنقض
92	ثانياً: الطعن بالتماس إعادة النظر
95	خاتمة
98	قائمة المراجع
106	الفهرس