الجمهورية الجزائريــة الديمقـراطية الشعبيــة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي – سعيدة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف الدكتور:

طيطوس فتحي

من إعداد الطالب:

بلفضيل محمد

لجنة المناقشة

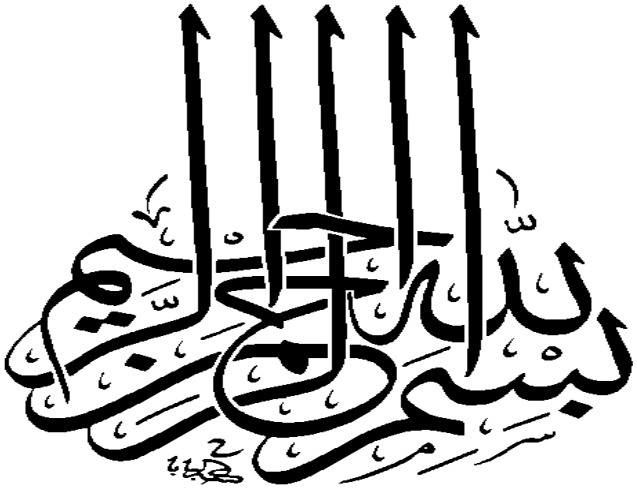
الدكتور: طيطوس فتحي ، أستاذ محاضر "ب" جامعة سعيدة مشرفا ومقررا.

الأستاذ: بوزيان بوشنتوف، أستاذ مساعد قسم " أ " جامعة سعيدة، رئيسا.

الأستاذ: هني عبد اللطيف، أستاذ مساعد قسم " أ " جامعة سعيدة، عضوا مناقشا.

الأستاذ: بن عيسى أحمد، أستاذ مساعد قسم " أ " جامعة سعيدة، عضوا مناقشا.

السنة الجامعية: 2015/2014



1. "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تُحِلُّواْ شَعَائِرَ اللّهِ وَلاَ الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلاَ الْهَدْيَ وَلاَ الْقَلآئِدَ وَلا آمِّينَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلاً مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُواْ وَلاَ يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُواْ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُواْ عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُواْ اللّهَ إِنَّ اللّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ"

المائدة: من الآية 2

ويقول النبي صلى الله عليه وسلم:

" مَثَلُ المؤمنين في تَوَادِّهم وتراحُمهم وتعاطُفهم: مثلُ الجسد، إذا اشتكى منه عضو: تَدَاعَى له سائرُ الجسد بالسَّهَرِ والحُمَّى"

أخرجه البخاري ومسلم عن النعمان بن بشير

-كلمة شكر وامتنان-

جزيل الشكر وكثير الحمد وأعظم الثناء لله جل جلاله على توفيقه إياي لإنجاز هذا العمل المتواضع طمعا في المزيد بمشيئته لقوله تعالى ﴿ولئن شكرتم لأزيدنكم﴾.

ومصداقا لقوله عليه السلام "من أسدى إليكم معروفا فكافؤه فإن لم تجدوا فدعوا له".

أقدم شكري الجزيل إلى أستاذي الفاضل المؤطر: الدكتور تيطوس فتحي على قبوله الإشراف على هذه المذكرة فله مني أصدق التحيات.

واثني بجميل بالشكر والعرفان لهيئة التدريس بكلية الحقوق لما بذلوه من مجهودات أثناء الدراسة النظرية للتأطير المحكم لدفعة "قانون إجتماعي" وإلى كل من جمعتني بهم حلقة العلم وظلت ذاكرتي تحفظ لهم قبسا من نور علمهم ورفيع خلاقهم وعلى رأسهم الدكتور بوكلي حسن والدكتور مغربي قويدر والأستاذ بودواية نور الدين.

وأختم شكري بأجل تقدير إلى لجنة المناقشة التي تكبدت عناء ومشقة تقويم وتقييم هذا العمل فجزاها الله عني كل خير وإلى كافة الأساتذة والطاقم الإداري الساهرين على إدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة على أحسن وجه.

لكل هؤلاء قدرنا الله على رد جميلهم

-الإهـــداء-

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك .. و لا تطيب اللحظات إلا

بذكرك و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك و لا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله إلى من بلغ الرسالة

و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجوا من

الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار

.. والدي العزيز جيلالي

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب و إلى معنى الحنان والتفاني و إلى بسمة الحياة و سر الوجود إلى من

كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

.. أمي الحبيبة أم الحبيب

إلى من أرى التفاؤل بعينها .. و سعادة في ضحكتها إلى شعلة الذكاء و النور إلى الوجه المفعم بالبراءة و

بمحبتك ستزهر أيامي وتتفتح براعم للغد إلى شريكة الحياة.

إلى إخوتي و رفقاء دربي في هذه الحياة إلى من تطلعوا لنجاحي بنظرات الأمل إلى مصطفى، نورالدين، أمين،

عبد العزيز، لخضر، فاطنة ، سعاد، صبرين و إلى كل العائلة

إلى الاخوة اللذن لم تلدهم أمي .. إلى من تحلو بالإخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء إلى من معهم سعدت، و

برفقتهم في دروب الحياة الحلوة و الحزينة سرت إلى من عرفت كيف أجدهم و علموني أن لا أضيعهم

أصدقائي:

فتحي . خليفة . حجاجي . بوزيان . بكار . مروان . حسين . جلول . علاء . بوعلام عبد الرحمان بن طيبة . الهاشمي .

عبد الحفيظ . كمال دلباز

<u>بلفضيل محمد</u>

قائمة المختصرات

ج : جزء

ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ط : طبعة

د. س. ن : دون سنة النشر

د. د. ن : دون دار النشر

ص : صفحة

ص، ص : صفحات

مقدمـــة

مقدمة:

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والدساتير الدولية، التي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذوي حقوقهم ـ سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتموا إليه ـ وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار المهنية التي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب و أحيانا العجز بصفة نهائية.[1]

فالخطر يرتبط بوجود الإنسان على سطح الأرض ويتخذ صورا عديدة كالموت والمرض والعجز عن العمل وفقد العمل، فالإنسان إذاً محاط بالمخاطر التي تتزايد كلما زاد التقدم العلمي في مجال الآلات وزيادة الإنتاج.

وبانتشار المخاطر الاجتماعية كان لا بد على الدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الضمان الاجتماعي و التي تؤسس على نظرية الحماية الاجتماعية كأحد ركائز قيام الدولة واستمرارها، حيث ظهر لأول مرة مصطلح الضمان الاجتماعي في التشريع الأمريكي الصادر بتاريخ 1935/08/14 والذي كان يقر إعانة لمن يواجه البطالة أو الشيخوخة إلى أن تطور هذا القانون و أصبح يهدف إلى وصول العامل على الأمان.

فالتأمين الاجتماعي هو ذلك النظام الاقتصادي الاجتماعي الذي تقوم بوضعه و تطبيقه الدولة مباشرة لتؤمن فيه حداً من الموارد والدخول و الخدمات الطبية لبعض أو جميع الأفراد في حالات العوارض والحاجة، مقابل دفعات نقدية تدفع من قبل هؤلاء الأفراد أو لحسابهم من قبل أصحاب العمل.

وإذا نظرنا إلى التأمين الاجتماعي من زاوية النظام القانوني، يمكن القول بأن التأمينات الاجتماعية تشكل مجموع الحقوق و الواجبات المتبادلة بين المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من جهة، وصناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى.

إن تناولنا لموضوع الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي جاء لاعتبارات ذاتية و أخرى موضوعية.

---

[1] كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير " بحث غير منشور" ، كلية الحقوق، جامعة لحاج لخضر، باتنة، 2010، ص 07.

ـ الاعتبارات الذاتية: إن دراسة هذا الموضوع جاء كهدف لمعرفة ما تمتاز به المنظومة القانونية للضمان الاجتماعي و التي تعتبر إل حد الآن منظومة مهمشة من جانب اهتمام الباحثين والممارسين لها من خلال تقديم بحوث ودراسات في هذا المجال.

ـ الاعتبارات الموضوعية: إن موضوع الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي له أهمية بالغة في نظر الأنظمة المقارنة، ويتجلى ذلك من خلال وجود منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة و آليات خاصة بها.

و نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها قانون الضمان الاجتماعي بصفة عامة وقانون التأمينات الاجتماعية بصفة خاصة بين مختلف فئات المجتمع من جهة، و لقلة الدراسات و البحوث بشأن الحماية الاجتماعية للعامل في هذا المجال، جاء تناولنا بالبحث لهذا الموضوع سعيا منا و لو بصورة مختصرة ومتواضعة لتقريب المفاهيم و توضيح الغموض الذي يكتنف نصوص قانون الضمان الاجتماعي.

إن موضوع الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي يعتبر مهمشا خاصة من جانب اهتمام الدارسين والباحثين من خلال عدم تنظيم الملتقيات وأيام دراسية في هذا المجال و قلة الكتابة في موضوع الضمان الاجتماعي، كان عائقا لي في بحث موضوع الحماية الاجتماعية للعامل، حيث وجدت صعوبات في جمع المراجع و بالنتيجة وجود عراقيل في الوصول إلى المعلومة الكاملة الخاصة بهذا الموضوع.

ومن أجل الإلمام قدر الإمكان، بمعطيات أنظمة التأمينات الاجتماعية والتي لها مكانة جد مهمة بالنسبة للعامل كون أنها تحقق لهذا الأخير و لمن يعول الاستقرار و الأمان في الحياة، عمدنا في معالجتنا لهذا الموضوع على منهجين مختلفين، يتمثل المنهج الأول في المنهج التاريخي و الذي حاولت من خلاله التعرض إلى تطور الضمان الاجتماعي في المواثيق الدولية، وكذا تطوره في الجزائر و ذلك من خلال ذكر أهم المراحل التي مر بها قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر بعد الاستقلال.

و يتمثل المنهج الثاني في المنهج التحليلي و يتجلى ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية و تبيان و توضيح أهم الشروط التي يجب أن تتوافر في

شخص العامل لكي يستفيد من الحماية الاجتماعية و التي أقرها له المشرع بموجب قانون التأمينات الاجتماعية.

إن عرض مختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تنظم وتحكم قانون التأمينات الاجتماعية ومختلف التعديلات التي طرأت عليه يسمح بالوقوف عند إرادة المشرع و التي تكمن في جعل نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الكفيل بتحقيق حماية اجتماعية جد واسعة للعامل.

من هذا المنطلق، أردنا من وراء تناولنا لهذا الموضوع تبيان أهم ما جاء في الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي و ذلك لن يتأتى إلى بطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن الحديث عن الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي؟ و فيما تتجلى أنواع التأمينات الاجتماعية التي أقرها المشرع الجزائري للعامل؟

لقد جاء تناولنا لموضوع بحثنا المتعلق بالحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي في فصلين، خصص الفصل الأول لدراسة الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي و تطوره و ذلك في ثلاث مباحث، حيث تناول المبحث الأول تعريف الخطر والتأمينات الاجتماعية، ثم تناولنا في المبحث الثاني أسس الضمان الاجتماعي و خصائصه، و تضمن المبحث الثالث تطور تشريعات الضمان الاجتماعي.

أما الفصل الثاني فقد تعرضنا فيه إلى المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعمال ونطاق سريانها، وذلك في ثلاث مباحث حيث خصص المبحث الأول لدراسة التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية أما المبحث الثاني فتناولنا فيه التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية وخصص المبحث الأخير من هذا البحث لدراسة نطاق سريان التأمينات الاجتماعية من حيث الفئات العمالية.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي وتطوره

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي و تطوره

إن الفرد قد يتعرض أثناء عمله لحوادث و أخطار لا يمكن له معرفتها مسبقا أو مواجهتها لوحده إن لم يكن له من الوسائل الكفيلة بمساعدته على تجاوز ما قد يحل به سواء في ماله أو في شخصه.

و لتفادي هذه المخاطر لجأ الإنسان عبر التطورات التاريخية التي عرفتها الدول خاصة في المجال الاقتصادي و الاجتماعي إلى اعتماد أنظمة مختلفة لضمان عيشه و مصدر رزقه و ذلك بتعويض ما قد يصيبه في شخصه من خطر يؤدي إلى الإنقاص من موارده و بالتالي التأثير على وضعه الاجتماعي واختلاف الأنظمة المعتمدة في التأمينات الاجتماعية تمليه الحاجة الملحة للفرد للحماية و الضمان .انطلاقا من كون أن العامل قد يتعرض إلى أخطار أثناء مهمته مما يودي بحياته أو بنقص في مردوديته ،[1]وعليه فإن دور الصناديق المختصة في الضمان بات جد هام لتعويض النقص الذي قد يصيب العامل من جراء ما يلحقه من ضرر أثناء ممارسته لعمله.

لذا سنتعرض في هذا الفصل إلى بعض المفاهيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي

(المبحث الأول) و كذا أسس الضمان الاجتماعي (المبحث الثاني) وتطوره (المبحث الثالث).

المبحث الأول: تعريف الخطر و التأمينات الاجتماعية

1 الطيب سماتي ،الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس ، 26/25 أفريل 2011 ، ص02.

إن الضمان الاجتماعي مرتبط بالأخطار التي يتعرض لها الفرد الذي يسعى إلى البحث عن الوسائل التي تكفل له مواجهتها، و المخاطر التي يتعرض لها الفرد في المجتمع كثيرة ومتنوعة المصادر فتوجد مخاطر تنشأ عن الظواهر الطبيعية كالزلازل و البراكين و الفيضانات ...إلخ و هناك مخاطر تنشأ عن الحياة في المجتمع كخطر الحرب و المظاهرات، و هناك مخاطر مرتبطة بنظام الأسرة و أهمها المتمثلة في زيادة الأعباء العائلية و المؤدية لانخفاض المستوى المعيشي و المرض و العجز الذي يصيب رب العائلة و هناك مخاطر يتعرض لها العامل و ترجع إلى أسباب فسيولوجية كالشيخوخة و الوفاة و هناك مخاطر من نوع خاص مرتبطة بممارسة مهنة معينة كخطر البطالة و عدم كفاية الأجر و حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العامل أثناء تأدية مهامه .

و عليه من خلال ما سبق فإننا سنتطرق إلى مفهوم الخطر الاجتماعي (المطلب الأول) ثم مفهوم التأمينات الاجتماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الخطر الاجتماعي

يقصد بالخطر، حادثة محتملة الوقوع لا يتوقف تحقيقها على إرادة أحد طرفي العلاقة التأمينية و خاصة إرادة المؤمن له.[1] و بالتالي فإن أنواع المخاطر و مسبباتها كثيرة و لكنها لا تخضع جميعها لقانون الضمان الاجتماعي بل يخضع لهذا الأخير ما يسمى بالمخاطر الاجتماعية .

أما فيما يخص الخطر الاجتماعي فقد تعددت التعاريف بشأنه وفقا لزاوية نظر كل جانب فقهي فهناك من يعرفه بالنظر إلى سببه و هناك من يعرفه بالنظر إلى النتائج و الآثار غير أن هذه التعاريف لم تسلم كلها من الانتقادات لعدم شموليتها على جميع عناصر الخطر الاجتماعي و فيما يلي أهم الاتجاهات التي عرفت الخطر الاجتماعي .

الفرع الأول : تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى سببه

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين ميلة ، الجزائر، 2014، ص 19.

يرى أصحاب هذا الرأي بأن الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع، فالمخاطر الاجتماعية وفقا لهذا الاتجاه هي تلك المخاطر الوثيقة الارتباط بالحياة الاجتماعية للفرد و بوجوده.

و قد أخذ على هذا التعريف على أساس أنه تعريف موسع و لا يتفق مع ما جرت عليه أنظمة الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة القانونية ، حيث يؤدي إلى إدراج مخاطر الحروب و الكوارث و المخاطر السياسية ضمن الخطر الاجتماعي و هو ما يتنافى مع المنطق القانوني السليم ،ضف إلى ذلك أن هذا التعريف إذا كان موسعا من ناحية فهو مضيق من ناحية أخرى حيث لا يشمل أخطار يغطيها قانون الضمان الاجتماعي كالشيخوخة و المرض و الوفاة لأنها لا ترتبط بصورة وثيقة بالحياة الاجتماعية للفرد.[1]

على أن النقد الأساسي الموجه لهذا الاتجاه يتمثل في كونه لا يساهم بصورة واضحة في تحديد مضمون الخطر الاجتماعي الذي يهتم به قانون الضمان الاجتماعي ، فالعلاقة بين حياة الفرد في الجماعة و بين الأخطار الاجتماعية ذات تأثير واضح إلا أن هذه العلاقة لا تفسر كون قانون الضمان الاجتماعي يضمن بعض المخاطر الاجتماعية دون غيرها .

الفرع الثاني: تعريف الخطر بالنظر إلى آثاره

يرى أصحاب هذا الرأي أن الخطر الاجتماعي هو الحادث الذي يؤثر سلبا في المركز الاقتصادي للفرد ، بحيث يؤدي لانقطاع أو نقص دخله أو زيادة أعباءه .وقد يكون هذا التأثير لأسباب فسيولوجية كالمرض أو العجز أو الشيخوخة و من الممكن أيضا أن يتمثل هذا التأثير في زيادة الأعباء المالية بسبب المرض كنفقات العلاج أو لزيادة الأعباء العائلية [2]

إن هذا التعريف يحمل العديد من المزايا إذ يسمح باتساع تغطية قانون الضمان الاجتماعي لأي خطر يمكن أن يؤثر على الأمن الاقتصادي للفرد و ذلك أيا كانت الأسباب التي تنشأ عنها هذه المخاطر.

---

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق،ص،ص 19 و20.

[2] نفس المرجع، ص20

كما يتميز هذا الاتجاه أيضا بكونه لا يجعل وسائل مواجهة المخاطر الاجتماعية قاصرة على التعويض بل يضيف إليها وسائل أخرى تسعى للوقاية من الأخطار ، و بهذا يتم مواجهة الخطر الاجتماعبي بأسلوب علاجي و أخر وقائي.

رغم هذه المزايا إلا أن هذا التعريف لم يسلم هو أيضا من الانتقادات حيث أخذ البعض على أنه يؤدي إلى توسيع دائرة تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بشكل يفقد ذاتيته و يجعله مختلطا بالسياسة الاجتماعية للدولة. كما أن هذا الاتجاه لا يحدد فكرة الخطر الاجتماعي بدقة مما يجعلها فكرة مطلقة لأن كل الأخطار الاجتماعية تؤثر بالضرورة على المركز الاجتماعي للفرد في حين أن أنظمة الضمان الاجتماعي لا تغطي سوى بعض الأخطار .

الفرع الثالث : تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى فقد منصب العمل

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى تعريف الخطر الاجتماعي بأنه كل حادث يؤدي إلى فقد منصب العمل أو لخفض مستوى معيشة فرد يمارس نشاط مهني مهما كانت طبيعة هذا

النشاط [1]

وإذا كان هذا الاتجاه يتميز بأنه أكثر تحديداً من سابقيه فإنه يعاب عليه أنه يقصر الضمان الاجتماعي على من يمارس نشاط مهني فقط، رغم أن الاتجاهات المعاصرة ترى شمول الضمان الاجتماعي لكافة طوائف المجتمع متى وجدت الحاجة لذالك.[2]

بمعنى أن الاستفادة من الضمان الاجتماعي أصبح مرتبط بصفة الشخص كمواطن في الدولة و ليس كممارس لنشاط معين.

المطلب الثاني: مفهوم التأمينات الاجتماعية

سنتناول في هذا المطلب مفهوم التأمين الاجتماعي (الفرع الأول) ثم مفهوم الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني) و كذا أهداف التأمينات الاجتماعية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مفهوم التأمين الاجتماعي

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو ، الأسس العامة للضمان الاجتماعي ،منشورات الحلبي الحقوقية ،الطبعة الأولى ،2010، ص 62.
[2] مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2010، ص 61.

يعرف التأمين الاجتماعي على أنه كل تأمين إجباري تقوم به الدولة و تفرضه على فئة معينة لصالح أفراد آخرين قد يتعرضون من خلال عملهم عند الفئة الأولى لإصابة في أشخاص أو أموالهم[1].

يعني أن هذا التأمين يشمل كل أنواع التأمين التي لا يمكن أن تزاوله الهيئات أو شركات المساهمة، و يقوم هذا النوع من التأمين على مبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج الذي يقوم بين الدولة و الأفراد.

كما يعرف التأمين الاجتماعي بأنه تشريع إلزامي تصدره الدولة لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية و ذلك بكفالة المزايا النقدية و العينية لهم و الأفراد و أسرهم و التي يتم تمويلها عن طريق الاشتراكات.

وقد عبر الأستاذ محمد الفنجري عن مفهوم التأمين الاجتماعي بأنه التزام الدولة و المؤسسات الخاصة مقابل دفع اشتراكات من المستفيدين بحيث تقوم الجهة المعنية بتقديم مزايا التأمين الاجتماعي أيا كان نوعها للمستفيدين ، متى توفرت شروط استحقاقها بغض النظر عن دخلهم .[2]

و يقول محمد زكي السيد من يعيشون على كسب عملهم من الأخطار التي تحول بينهم و بين أداء أعمالهم كالتأمين ضد المرض و العجز. لكن التعريف الراجح هو تعريف يوسف إلياس الذي هو أقرب إلى تصوير الواقع العملي للتأمين الاجتماعي من غيره ،حيث أن التأمين الاجتماعي في نظره يتكون من ثلاث عناصر :

الأمر الأول : النظام و القانون

وهو عبارة عن التشريعات القانونية التي تحكم عملية تحديد الأهداف و التخطيط لتحقيقها و إلزام العناصر المعنية بذلك ،وقد عبر عن هذا بالوسيلة.

الأمر الثاني :الأفراد والجماعات المتمثلة بالعاملين وأرباب العمل

الذين يهدفون لتحقيق الأمن ضد البطالة و العجز والشيخوخة والوفاة و المرض لطبقة العاملين و من يعولونهم.

---

[1] محمد حسين منصور ،التأمينات الاجتماعية ، نشأة المعارف ،الإسكندرية ، دون سنة النسر ، ص12.

[2] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 45.

الأمر الثالث : الاشتراكات

هي مبالغ يفرضها القانون على العاملين وأرباب عملهم ،حيث يؤدونها إلى المؤسسة المعنية بتحقيق الأمان الاجتماعي .

تجدر الإشارة إلى أمر هام و هو ضرورة الفصل بين مصطلحي الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي و خاصة بعدما أصبح علماء القانون يطلقون على مصطلح الضمان الاجتماعي مصطلح التأمين الاجتماعي ،فمصطلح الضمان الاجتماعي يقصد به النظام الذي تضعه الدولة ليكفل الحد المناسب للمعيشة و دفع الخطر الاجتماعي عن أي فرد في المجتمع دون مقابل[1] ،بينما التأمين الاجتماعي فيقصد به تأمين طبقات العاملين ضد المخاطر الاجتماعية مقابل دفع اشتراكات معينة

الفرع الثاني : مفهوم الضمان الاجتماعي

لقد عرف محمد الفنجري الضمان الاجتماعي بأنه التزام الدولة حد الكفاية لا حد الكفاف لكل مواطن فيها أيا كانت ديانته أو جنسيته متى عجز بسبب خارج عن إرادته أن يوفر لنفسه المستوى اللائق للمعيشة .[2]

كما عرفه أحمد صقر بأن تضمن الدولة لكل مواطن فيها حق العيش الكريم إذا كان متعطلا بصورة إجبارية أو به مرض أو عاهة تقعده عن كسب رزقه ،كما تضمن المسكن اللائق و العلاج استنادا إلى قول النبي صلى الله عليه وسلم :" من ترك مالا فللورثة و من ترك كلا فإلينا"[3]

و يقول فتحي أحمد عبد الكريم بأن التكافل الاجتماعي و يقصد بذلك الضمان الاجتماعي وهو أن تضمن الدولة لكل فرد فيها مستوى لائقا للمعيشة ،بحيث إذا حال الفقر أو المرض أو الشيخوخة دون تحقيق هذا المستوى تكفلت الدولة عن طريق الزكاة بتحقيق هذا المستوى اللائق للمعيشة .

---

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 47.

[2] محمد الفنجري ،المذهب الاقتصادي في الإسلام ، ط 2 ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1986،ص 176.

[3] صقر محمد أحمد ، الاقتصاد الاسلامي (مفاهيم ومرتكزات) ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1978 ، ص 67.

و يقول الدكتور يوسف القرضاوي الضمان الاجتماعي هو ضمان الدولة للمحتاجين من مواطنيها حد الكفاية تؤديه لهم من ميزانيتها العامة دون أن يشترك أفراد المجتمع بأداء قسط معين.[1]

و يرى الأستاذ سماتي الطيب أن الضمان الاجتماعي يتمثل في العناصر التالية :

ـ النظام الاجتماعي الاقتصادي الذي تضعه الدولة بإقامته حماية لأفرادها ضد ألوان المخاطر المختلفة ـ الأفراد المنتفعون من خدمات الأمن الاجتماعي التي يسعى الضمان الاجتماعي لتحقيقها ، و يشترط لاستحقاق الأفراد تلك الخدمات العوز و الفقر و الحاجة مع عدم وجود من يقوم على إعانتهم من ذوي القربى أو غيرهم .

ـ حد الكفاية: وهو المستوى اللائق من المعيشة الذي يكفل الضمان الاجتماعي تحقيقه للمحتاجين المنتفعين ممن تتوافر فيهم شروط الاستحقاق.[2]

و عليه يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بأنه التزام الدولة بتوفير حد الكفاية لكل فرد من رعاياها متى عجزعن توفير احتياجاته واحتياجات من يعول و هذا لسبب شرعي مقبول.

الفرع الثالث: أهداف التأمينات الاجتماعية

إن الهدف الأساسي للتأمينات الاجتماعية و التمثل في ضمان مستوى معيشي لائق للمؤمن له في حالة فقدانه للقدرة على الكسب الخارجة عن إرادته ،وكفالة من يتركهم في حالة وفاته ،فإن التأمينات الاجتماعية تحقق في نفس الوقت أهداف اقتصادية واجتماعية أخرى و المتمثلة في :

ـ تؤدي التأمينات الاجتماعية بالعامل و أفراد أسرته إلى العيش في مأمن على حياتهم حيث تحررهم من الخوف من المستقبل و القلق على مصيرهم و بما يضمن لهم منه معيشة حسنة بعيدة عن الذل والحاجة مما يغرس في نفسه روح الاستقرار ، الشيء الذي يدفعه إلى زيادة الإنتاج بكل طاقته ؛

[1] القرضاوي يوسف ،فقه الزكاة ،ط 1 ، دار المعرفة ،بيروت لبنان ، 1996، ص 880.
[2] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 48.

ـ تعمل التأمينات الاجتماعية على تحسين مجموع الاشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال و دفعها عند اقتضاء الحاجة لذلك، وهذا ما يساعد على تحسين العلاقة و تقوية الروابط الاجتماعية بين العامل وصاحب العمل وتقليل المنازعات بينهما،

ـ تحفظ التأمينات الاجتماعية من الفساد ، وذلك مما تؤديه من معاشات إلى العاجزين ، النساء و الأطفال الذين فقدوا عائلاتهم و تبعدهم عن ارتكاب الجرائم ،

ـ تعمل على رفع المستوى المعيشي و الصحي و ذلك بتوفير كافة وسائل العلاج و تقديم مساعدات مالية للمرضى و بذلك فهي تقلل من انتشار الأمراض في المجتمع،

ـ إن احتياط التأمين يستثمر في مشروعات مختلفة و لهذا يساعد في تطوير الاقتصاد القومي للبلاد ، وهو يغطي على البطالة للتشغيل أكبر عدد من الفئات المتوقفة عن العمل .

وتحدد أنظمة التأمين الاجتماعي أنواع المخاطر التي يغطيها التامين و الحالات التي يستحق فيها المؤمن عليهم ترتيب المعونة أو المعاش المقرر في كل حالة ، كما تحدد هذه الأنظمة شروط الاستحقاق في كل منها

المبحث الثاني: أسس الضمان الاجتماعي و خصائصه

سنخصص لهذا المبحث مطلبين، نتعرض إلى أسس الضمان الاجتماعي (المطلب الأول) ثم نتطرق إلى الخصائص (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أسس الضمان الاجتماعي

اختلف الفقه حول الأساس الذي يقوم عليه الضمان الاجتماعي و تولد عن ذلك الاختلاف الفقهي بروز عدة نظريات فقهية كمحاولة لتحديد هذا الأساس و من أبرز هذه النظريات:

النظرية التقنية، النظرية الاقتصادية، النظرية القانونية.

الفرع الأول: النظرية التقنية

يرى أنصار هذه النظرية أن التأمين يجد أساسه في عملية التعاون التي يقوم بها المؤمن و المتمثلة في جميع المخاطر التي يتعرض له المؤمن لهم و إجراء المقاصة بينها وفقا لقانون الإحصاء، وانقسم أنصار هذه النظرية في حد ذاتهم إلى فريقين:

الفريق الأول :يرى هذا الفريق أن التأمين في حقيقة أمره ما هو إلا عملية تعاون بين مجموعة من الأشخاص يواجههم نفس الخطر ، فهم وحدهم الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تغطية نتائج المخاطر التي قد تحدث لأي منهم ،وفي رأيهم يقتصر دور المؤمن على إدارة و تنظيم التعاون بين المستأمنين بطرق فنية تمكنه من تحديد المبلغ المالي الذي يدفعه كل واحد منهم في شكل قسط أو اشتراك بصورة تتناسب مع درجة احتمال وقوع الخطر من جهة ، ومدى جسامته من جهة ثانية ، ولا يقدم المؤمن أي مبالغ مالية من حسابه الخاص.

الفريق الثاني : يرى أنصار هذا الفريق أن التأمين على عملية فنية ، وإذا كانت هذه العملية تتمثل في تجميع المخاطر وإجراء المقاصة فإن ذلك لا يمكن أن يتم إلا ضمن مشروع منظم يعمل بوسائل فنية و يلتزم هذا المشروع بتغطية الماطر التي يتعرض لها المؤمن لهم.[1]

الفرع الثاني: النظرية الاقتصادية

مفاد هذه النظرية أن أساس التأمين الاجتماعي يقوم بالنظر إلى الجوانب الاقتصادية للتأمين:

أولا: معيار الحاجة

يقوم التأمين على فكرة الحاجة حيث أن أي نوع من التأسيس يهدف إلى الحماية و الضمان من خطر معين و أن التأمين عن الأضرار ، يجد مصدره الأساسي في حاجة المؤمن له إلى إجراء نوع من الوقاية تضمن له الحماية والأمان عند وقوع المخاطر ، ومن الملاحظ أن هذه الحاجة لا تتأكد في كل أنواع التأمين ،فالتأمين على الحياة لصالح شخص آخرلا تتحقق فيه الحاجة للحماية والأمان للمؤمن له ، وبذلك يمكن التفكير في معيار أخر و هو معيار المصلحة كبديل لمعيار الحاجة.[2]

ثانياً : معيار الضمان

---

[1] معراج جديدي، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999،ص07.
[2] معراج جديدي ، ص 07.

إن الضمان يكون أفضل من غيره من المعايير الأخرى كأساس للتأمين باعتباره يمثل القاسم المشترك لكافة أنواع التأمين ، فالتأمين على الحياة يحقق الضمان للغير و عدم تدهور المركز المالي للمستفيدين و نفس الشيء في التأمين على المرض والعجز و إصابة حوادث المرور ، و عليه فإن التأمين يحقق ضمان عدم اختلال التوازن الاقتصادي للمؤمن له و لأفراد أسرته.

الفرع الثالث: النظرية القانونية

مفادها أن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في عناصر التأمين ذاتها و ذلك من خلال ما يلي :

أولاً: معيار الضرر

أي أن التأمين مهما كان نوعه فإنه يهدف أساساً إلى إصلاح الضرر ، وذلك أن فكرة الضرر توجد في كافة أنواع التأمين سواء تأمين الأضرار أو تأمين الأشخاص ، فيتمثل الضرر في التأمين على الأشياء في قيمة الشيء المؤمن عليه ،ويتمثل الضرر في التأمين ضد الإصابات و الحوادث و الأمراض المهنية و الشيخوخة في الخسارة أو ما يفوت المؤمن له من كسب نتيجة حلول الحدث.

ثانياً: معيار التعويض

يرى أنصار هذا الرأي أن التأمين أو الضمان الاجتماعي بصفة أدق يجد أساسه القانوني في التعويض الذي يرافق كافة أنواع التأمين ، و بدونه لا يكون للتأمين أي معنى ، إذ أن المؤمن له عندما يؤمن على المخاطر المختلفة بمختلف أشكالها يقدم له مبلغا من المال عند وقوع الخطر، وهذا يتفق تماما مع طبيعة عقد التأمين للجانبين .

و خلاصة القول أن هذه النظريات انتقدت بعضها البعض و سبب ذلك يعود إلى أن كل واحد من أنصار هذه النظريات يكتفي بالاعتماد على جانب واحد من التأمين و إهماله للجوانب الأخرى ، حيث يلاحظ من خلال هذا العرض الوجيز أن البعض قد اقتصر على الجانب الفني للتأمين و البعض الأخر على الجانب الاقتصادي ، و الرأي الأخير على الجانب القانوني ، وفي الواقع أن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في جميع هذه الجوانب و لا يمكن الاستغناء عنها ،فعملية التأمين تتضمن جميع هذه الجوانب .

الفرع الرابع: موقف الفقه الإسلامي من الضمان الاجتماعي

قد تعددت الآراء حول فكرة التأمين في مجال الضمان الاجتماعي بين مؤيد ومعارض لها من خلال بروز ثلاث اتجاهات أساسية:

أولاً: الاتجاه القائل بعدم المشروعية

يرى أنصار هذا الرأي بعدم مشروعية التأمين في جميع صوره فهو حسب نظر الأستاذ يوسف سعادة و بعض الفقهاء بأنه يخالف أحكام الشريعة الإسلامية و ذلك بتقديم الحجج التالية:

* التأمين لا يدخل ضمن نطاق العقود المعروفة في الصدر الأول للإسلام و لم يرد بشأنه حكم لا في الكتاب ولا في السنة.

* عقد التأمين عقد غرر ، لأنه في كثير من الأحيان المؤمن له يدفع أقساطا دون أن يتحصل على أي شيء من مبلغ التامين ، و يكون ذلك في جميع الحالات التي لا يتحقق فيها الخطر و من جهة أخرى يعتبر عقد التأمين من العقود الاحتمالية التي نهى النبي صلى الله عليه وسلم على الأخذ بها كبيع المضامين و الملاحق وما ستفرزه شبكة الصيد من أسماك .

* إن عملية التأمين تنطوي على نوع من الربا الفضل و النسيئة في عملياته بالنسبة لطرفي العقد، حيث تعتبر الاشتراكات قروضا محرمة و يظهر ذلك بزيادة أموال الاشتراكات عما يتقاضاه المنتفع أو العكس.[1]

ثانياً: الاتجاه القائل بالمشروعية

لقد ذهب اتجاه من الفقه إلى القول بجواز الضمان الاجتماعي و من أولئك العلماء محمد المطيعي ومحمد أبو يحي ، عبد الناصر العطار ، محمد عبد اللطيف الفرفور ،حيث يرى هذا الرأي أن التأمين مشروع بحكم أنه لا يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية ،فرد بعض الفقهاء على الرأي القائل بعدم المشروعية ومن هؤلاء الفقهاء مصطفى الزرقاء الذي انتهى إلى أن جميع عقود التأمين تقوم على التعاون الذي أمر به في القران والسنة ،كما أن التأمين نظام حديث لم يكن

[1] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ص 29.

معروفا في صدر الإسلام و بالتالي فالأصل في العقود الإباحة إلا ما كان مخالفا للشريعة و هذا غير وارد بالنسبة لعقد التأمين .[1]

وهناك فريق أخر يبرر المشروعية بالتشابه القائم بين عقد التامين و عقود أخرى كانت حلالا في صدر الإسلام كعقد ضمان الطريق و الوكالة والحراسة.

كما أنه يمكن تبرير مشروعية التأمين والضمان الاجتماعي بصفة خاصة بالضرورة الاجتماعية و الاقتصادية على وجه الخصوص في مجال المبادلات التجارية الدولية إذأنه بات من الضروري تامين السفن و البضائع و قد تبنى هذا الاتجاه الكثير من الفقهاء.

كما أن الأستاذ خالد علي سليمان بني أحمد يرى أن الضمان الاجتماعي ما هو إلا نظام قانوني زمني يستمد قوته من سلطان الدولة، و يقوم على تنفيذه الدولة نفسها أو إحدى هيئاتها العامة.

و يقصد بذالك تحقيق التعاون و التضامن بين الأفراد على أساس البر والتقوى لجبر الكوارث و الأخطار التي تلم بالمشتركين و لا يقصد من ورائه تحقيق الربح، و ما يؤكد ذلك ما تقوم به الدولة من إمداد المؤسسة بالأموال اللازمة عند عجز مواردها عن تغطية نفقاتها و احتياجاتها.[2]

و بالتالي فالضمان الاجتماعي ليس عقد معاوضة لتأثر بالجهالة ء الغرر و الربا ، بل هو تدبير اجتماعي سياسي زمني قائم على ما للدولة من حق في إدارة التصرفات على الرعية وفق ما يحقق مصالحهم ، ومن المسوغات الشرعية التي تمنح الدولة ممثلة بالحاكم إقامة الضمان الاجتماعي قاعدة تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة و أن الحاكم ما وجد إلا لرعاية مصالح الناس وفق الحاجة والظروف .وهذه القاعدة لها ما يبررها ، إذ أخرج سعيد بن منصور عن البراء قال : قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه :((إني أنزلت نفسي من مال الله تعالى بمنزلة اليتيم إن احتجت أخذت منه ، فإذا أيسرت رددته ،فإن استغنيت استعففت)).ويقول الشافعي:((منزلة الإمام من الرعية منزلة الولي من اليتيم)).يفهم من هذا أن الإسلام وضع بيد الحاكم سلطة تقديرية واسعة يملك بمقتضاها التصرف و التدبير و اتخاذ القرارات و البث في الأحكام بما يلاءم العصر من الإجراءات و النظم والتي تقتضيها مصالح الأمة العامة لأن هذه الأخيرة متجددة تحتاج إلى وضع حلول مناسبة لمشكلاتها واحتياجاتها الأساسية.

---

[1] نفس المرجع، ص 30.

[2] خالد علي سليمان بني أحمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع عمان، الأردن ، 2007،ص99.

بالنظر إلى ما تقدم و حسب الأستاذ خالد علي سليمان بني علي أحمد فإن الضمان الاجتماعي من الأمور التي تتفق مع المصالح المرسلة التي شهدت لها مقاصد التشريع الإسلامي و مبادئه و قواعده و أصوله بالاعتبار، ومن المصالح التي يحققها الضمان الاجتماعي توفير مبالغ و حصائل جيدة يمكن استخدامها و الانتفاع بها في مجال جبر الأضرار التي تصيب العاملين ، و يبعث على الطمأنينة في النفوس ،و يدعو إلى الأمان بما يهيئ للعامل التغلب على تكاليف الحياة ومطالبها مما قد يعجز عنه مستقبلا[1]

ثالثاً: الشواهد الشرعية التي تشهد باعتبار المصلحة المرجوة من إقامة نظام الضمان الاجتماعي.

*الآيات و الأحاديث التي قررت مبدأ التكافل و التضامن على أساس البر والتقوى.

يقول الله تعالى ((يأيها الذين امنوا لا تحلوا شعائر الله و لا الشهر الحرام ولا الهدي و لا القلائد ولا آمين البيت الحرام يبتغون فضلا من ربهم و رضوانا و إذا حللتم فاصطادوا و لا يجرمنكم شنآن قوم أن صدوكم عن المسجد الحرام أن تعتدوا و تعاونوا على البر و التقوى و لا تعاونوا على الإثم و العدوان و اتقوا الله إن الله شديد العقاب)).

* ما رواه أبو داود عن ابن شداد رضي الله عنه أنه سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول(من كان لنا عاملا فليكتسب زوجة، فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادما فإن لم يكن له مسكنا فليكتسب مسكنا)

وعليه فوجه الاستدلال هنا أن النبي صلى الله عليه وسلم دعا إلى منح العامل المال الكافي لتزويجه و خدمته و توفير ركوبته و توفير مسكنه وهو ما يواكب المنافع التي يحققها الضمان الاجتماعي الخاص بالاعتبار و الشرعية.

*إن المقصود من الضمان الاجتماعي هو توفير ما يسد حاجة الإنسان عند العجز أو المرض أو حاجة الشخص و أولاده وورثته للعيش في كرامة ، فقد جاء في الحديث الشريف عن سعد بن أبي وقاس أن النبي صلى الله عليه وسلم قال له في شأن التصدق ببعض المال و الإيصاء به ((إنك إن تدع ورثتك أغنياء خير من أن ندعهم عالة يتكففون الناس ما في أيديهم)).

[1] نفس المرجع ،ص101.

*ما روي عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه كان يطعم الناس بالمدينة و هو يطوف عليهم و بيده عصا فمر برجل يأكل بشماله فقال : يا عبد الله كل بيمينك قال : يا عبد الله إنها مشغولة قال وما شغلها قال :اصيبت يوم مؤتة ،قال: فجلس عمر يبكي ،فجعل يقول :من يوضئك و من يغسل رأسك وثيابك ، ومن يصنع كذا وكذا .فدعا له بخادم و أمر له براحلة و طعام .

فعمر بن الخطاب رضي الله عنه عمد إلى توفير الخادم و الراحلة و الطعام ومستلزمات الحياة الأخرى لذلك الصحابي الذي أصيب في غزوة مؤتة بما أقعده عن العمل و الكسب ، وما هذه الأمور التي أمر بها عمر إلا بعض المنافع التي يعنى بها الضمان الاجتماعي بتوفيرها للمشتركين منه و المنتفعين منه[1]

المطلب الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي

يتميز قانون الضمان الاجتماعي بعدة خصائص منها ما قد يشترك فيها مع غيره من القوانين الأخرى ومنها ما يستقل بها عنها، وتتمثل أهم هذه السمات فيما يأتي:

الفرع الأول: قانون الضمان الاجتماعي قانون تنظيمي

إذا كان عقد التأمين العادي هو الذي ينظم العلاقة التي تربط المؤمن بالمؤمن له ، فإن قانون الضمان الاجتماعي هوالذي يتولى تنظيم العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي والخاطبين بأحكامه.[2]

فقانون التأمينات الاجتماعية يحدد أطراف العلاقات التأمينية و يقرر قيامها على نحو لا يدع مجال للخيار في ذلك أمامهم . فقانون التأمينات يحدد الأشخاص الذين ينطبق عليهم نظام التأمينات الاجتماعية ، سواء باعتبارهم ممولين أو باعتبارهم مستفيدين كما يقرر قيام العلاقة التأمينية بينهم بمجرد انطباق النظام عليهم دون النظر لإرادة لأي منهم ،وعلى ذلك فإن قانون التأمينات الاجتماعية يتولى تحديد الحقوق و الالتزامات الناشئة عن العلاقة التأمينية المختلفة ، وهو كذلك الذي يحدد متى تنتهي العلاقات التأمينية و في أي ظرف تنتهي.[3]

---

[1] خالد علي سليمان بني علي أحمد، المرجع السابق ، ص 103.

[2] حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،2009،ص 314.

[3] مصطفى جمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، دون سنة النشر ، ص 154.

ولعل هذا ما أدى لتميز قانون الضمان الاجتماعي عن باقي القوانين و يرجع ذلك التفرد إلى ارتباط هذا القانون بالثورة الصناعية في كافة الدول.

الفرع الثاني: قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام

تعد الطبيعة الآمرة لتشريعات الضمان الاجتماعي نتيجة منطقية للدور التنظيمي الذي تلعبه هذه التشريعات ،كماأن هذه الطبيعة ترجع أيضا لارتباط قانون الضمان الاجتماعي بالمصالح الهامة في المجتمع[1]

وتبدو الطبيعة الآمرة لقواعد قانون الضمان الاجتماعي في إجبارية الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباريا سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل . بحيث نجد أن المادة 06 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي تنص على أنه ((يتعين على أصحاب العمل المكلفين المذكورين في المادة 03 من هذا القانون ، و كذا الأشخاص المذكورين في المادة 05من هذا القانون أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالنشاط في ظرف 10 أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط)).

كما نصت المادة 07 من نفس القانون على أنه ((يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرام قدرها 5000 دينار جزائري تضاف إليها نسبة 20 بالمائة عن كل شهر من التأخير)) أما بالنسبة للعمل فقد نصت المادة 08 من القانون رقم 14/83 على أنه ((ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأي صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ...))[2]

و الواقع أن هناك عوامل عديدة قد أسهمت في تمتع أحكام قانون الضمان الاجتماعي بالطبيعة الآمرة أهمها:

* شعور العمال بمخاطر التقدم الصناعي و شدة آثارها أدى لقبولهم للطابع الإلزامي للتأمينات الاجتماعية و تحملهم لقدر من الاشتراكات .

---

[1] حسين عبد اللطيف، المرجع السابق ، ص 320.

[2] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ،ص 39.

*اضطرت الحكومات إلى إضفاء الطابع الإلزامي على الضمان الاجتماعي من أجل إرضاء العمال من خلال توفير الحماية الاجتماعية لهم.

*يتميز الطابع للاشتراك في الضمان الاجتماعي بتحقيق المساواة في تحمل أعباء التأمين .و يتضح ذلك من حيث أنه لو كان نظام الاشتراك فيها اختياريا فإن أغلب أصحاب العمل قد لا يشترك فيه مما يخل بعدالة المنافسة بينهم حيث ستكون الأعباء المالية علة عاتق المشتركين أكبر من نظرائهم الذين لم يوفروا الحماية التأمينية لعمالهم.

الفرع الثالث: قانون الضمان الاجتماعي هو أحد فروع القانون الخاص

يعتبر قانون الضمان الاجتماعي أحد فروع القانون الخاص لكونه ينظم أصلا حقوقا خاصة تتمثل في حقوق العمل و يحمي في الواقع مصالح العمال و التي تعتبر أيضا مصالح خاصة .ولا يغير من ذلك كون أن قواعده ذات طبيعة آمرة فهده الطبيعة هي التي تضمن فعالية الحماية التي يسعى لتوفيرها.

غير أنه يذهب بعض الفقه إلى أن قانون الضمان الاجتماعي هو أحد فروع القانون العام على اعتبار أن الجهة القائمة عليه هي هيئة عامة و تدار بأساليب القانون العام . و يستند أنصار هذا الرأي أيضا إلى الطابع الإلزامي الذي يتميز به نظام الضمان الاجتماعي ، و لكون أن قانون الضمان الاجتماعي يقيم علاقات بين الخاضعين للتأمين الاجتماعي و بين السلطة العامة القائمة على تنفيذه ، و المتمثلة في هيئات التأمين الاجتماعي ، ويخول هذه السلطة كل امتيازات السلطة العامة ، وبالتالي هو ينتمي من حيث نوعية أطراف العلاقات التي يقيمها ومن حيث أدواته حسب هذا الرأي للقانون العام [1]

و الواقع أن هذا الرأي لا يخلو من النقد فمن ناحية فإن كون نظام الضمان الاجتماعي إجباريا لا يعني بالضرورة انتقال القانون الذي ينظمه إلى مصاف فروع القانون العام وإلا وجب اعتبار قانون العمل من فروع القانون العام على أساس أن الدولة تفرض بشأنهما بعض النظم الإلزامية كساعات العمل و الحد الأدنى للأجور و تحديد الأجرة ، وبالتالي مادام أن قانون الضمان

[1] مصطفى جمال، المرجع السابق، ص 160.

الاجتماعي يكفل حقوق خاصة هي حقوق المستفيدين من أحكامه و الحقوق الخاصة لا تنظم بقانون عام بل بقانون خاص . [1]

وقد تمنى جانب من الفقه مذهبا آخر مؤداه أن قانون الضمان الاجتماعي يجمع بين قواعد القانون العام والخاص و بالتالي فهو يمثل تقسيم ثالث وهو القانون الاقتصادي أو الاجتماعي ، و لا يمكن التسليم بهذا الرأي أيضا لأنه يأتي بتقسيم ثالث لفروع القانون هو القانون الاقتصادي و الاجتماعي وهو لا يستقل عن فروع القانون العام و الخاص لأن قواعدهما تسعى أيضا لتحقيق أهداف اجتماعية و اقتصادية ،وبالتالي لا يمكن القول أن القانون الاقتصادي و الاجتماعي قسما مستقلا و متميزاً .[2]

الفرع الرابع: قانون الضمان الاجتماعي قانون عصري

يعد قانون الضمان الاجتماعي قانون عصري و تقدمي نظرا لما يوفره للطبقة العاملة من الحماية ضد المخاطر المختلفة، بحيث أصبح الأمان الاجتماعي حقا بعد أن كان مجرد أمل سعت الطبقة العمالية سنوات طويلة من تحقيقه.

كما يلعب قانون الضمان الاجتماعي دور لا يمكن الاستهانة به في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية حيث يوفر الرعاية الاجتماعية و الأمان الاجتماعي للعمال لرفع مستوى معيشتهم و لتوفير الاستقرار في علاقات العمل.

المبحث الثالث: تطور تشريعات الضمان الاجتماعي

لقد عرف الضمان الاجتماعي عدة تطورات عبر التاريخ مما أدى إلى ظهور اختلافات بين كل مراحل هذا التطور ،أدى كذلك إلى اختلاف الأنظمة المعتمدة من دولة إلى أحرى و ذلك تماشيا مع درجة تقدمها و كذا وعيها بضرورة وضع نظام كفيل بتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية و الأمان للأفراد بما يجعلهم في مأمن من كل المخاطر التي تهددهم سواء في كيانهم أو مالهم.[3]

---

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو ، الأسس العامة للضمان الاجتماعي ، المرجع السابق، ص 71.
[2] عبد الكريم نصير،دروس في أحكام عقد العمل الجماعي و التأمين الاجتماعي، دون دار النشر ، 1999، ص91.
[3] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي ، المرجع السابق ،ص 51.

فعدم نجاعة الوسائل التقليدية و المتمثلة في نظام الادخار، المساعدة لمواجهة المخاطر الاجتماعية في تحقيق الأمان الذي يسعى إليه الإنسان ولد فكرة البحث عن نظام تأمين اجتماعي كفيل بالوصول إلى الهدف المنتظر ألا وهو الحماية للفرد وعائلته.

ولهذا ظهرت الاتفاقيات الدولية المبرمة في مجال التأمينات الاجتماعية تفرض حد أدنى من المخاطر الواجب على الدولة ضمانها والتأمين عليها لصالح الأفراد. فمهما اختلفت أنظمة الضمان الاجتماعي من دولة إلى أخرى إلى أن هناك من المجالات المشتركة بينها و بين الجزائر باعتبارها طرفا في المعاملات و العلاقات الدولية و كذا الاتفاقيات التي أبرمت في هذا المجال فإنها ملتزمة كباقي الدول على إخضاع نظامها التأميني الاجتماعي للمقاييس المقررة له .لذلك وجب علينا التطرق أولا إلى التأكيد على الضمان الاجتماعي في المواثيق و الإعلانات الدولية (المطلب الأول)ثم نتناول تطور نظم الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التأكيد على الضمان الاجتماعي في المواثيق و الإعلانات الدولية

عقب الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929 و خلال الحرب العالمية الثانية ، برز الميل لتأكيد مسؤولية الدول تجاه الأفراد على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي ،صدرت عدة مواقف معلنة مبادئ عامة تكرس حق الإنسان لضمانات تكفل له حياة كريمة المحررة من العوز[1].

ولعل من أبرز الإعلانات و المواثيق في هذا الصدد ظهور منظمة العمل الدولية و التي اهتمت بأن يكون لكل فرد الحق في حياة كريمة و آمنة و هذا ما سنوضحه في (الفرع الأول) ثم جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي أكد بدوره على أحقية كل مواطن في الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني) كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية و الاجتماعية على حماية جميع المواطنين في مجال الضمان الاجتماعي(الفرع الثالث).

الفرع الأول: ولاية منظمة العمل الدولية حول الضمان الاجتماعي

[1] كشيدة باديس ، المرجع السابق، ص20.

لقد جاء في ديباجة منظمة العمل الدولية ً أن الدول الأعضاء تعلن رغبتها في أن تحقق من ضمن أهداف عديدة ، الأهداف التالية الخاصة بالضمان الاجتماعي :حماية العمال من الأمراض، وحوادث العمل المهنية ، والأولاد والنساء، تأمين معاشات في حالتي الوفاة والعجزً[1].

و قد استمرت المحاولات الدولية في هذا الصدد و كان في صورة الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية إبان الحرب العالمية الثانية ، حيث عقد مؤتمر دولي للعمل في نيويورك خلال الفترة الممتدة من 1941/10/27 إلى 1941/11/05 أكد بصفة خاصة على ضرورة تحسين شروط العمل وتطوير نظم الضمان الاجتماعي . وقد أكد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والتي عقدت في الفترة من 1944/04/20إلى 1941/05/10 على حق كل فرد في الحياة المادية الكريمة و في الأمن الاقتصادي الذي يجب أن يكفله الضمان الاجتماعي[2]

و لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية على 21 اتفاقية و24 توصية بصدد الضمان الاجتماعي من هذه الاتفاقيات : اتفاقية رقم121 حول المنافع المستحقة من إصابات العمل، اتفاقية رقم 128 حول المنافع للشيخوخة و العجز والورثة ، اتفاقية رقم 130 حول منافع العناية الطبية إلى غير ذلك من الاتفاقيات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

ومن نتائج اتفاقية العمل الدولية 2001 تم تحديد أسس منظمة العمل الدولية حول الضمان الاجتماعي ، كما طلب من منظمة العمل الدولية اطلاق حملة عالمية لتمديد الضمان الاجتماعي للجميع .

الفرع الثاني : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

لقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1948/12/10 حيث كرست المادة 22 منه (لكل شخص الحق بمستوى من العيش كاف لتأمين الصحة و الحياة اللائقة له ولعائلته كما له الحق بالضمان في حالات البطالة ، المرض والعجز،و الشيخوخة ، أو في حالات التي يفقد فيها عيشه لأسباب خارجية عن إرادته)[3].

---

[1] نفس المرجع ، ص20.
[2] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ،ص 59.
[3] كشيدة باديس ، المرجع السابق ، ص 20.

أما المادة 25 من ذات الإعلان فإنها تشير إلى حق كل شخص في الحصول على حد أدنى من مستوى المعيشة الذي يلزم لتأمين صحته و يضمن له هو وأسرته حياة كريمة خاصة من حيث المأكل و الملبس والمسكن و الرعاية و الخدمات الاجتماعية الضرورية وله أيضا الحق في الأمان في حالة البطالة و العجز والترمل و الشيخوخة .

الفرع الثالث: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية

أعتمد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعي والثقافية بموجب القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 و الصادر بتاريخ 1966/12/16 ودخل حيز التنفيذ في 1976/01/03، ولقد تناول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على غرار المواثيق الدولية الأخرى مسألة حماية العمال في مجال الضمان الاجتماعي و هذا ما أكدته المادة 09 منه بنصها (تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي ، بمافي ذلك التأمينات الاجتماعية)[1]

كما أكدت المادة 11 من العهد على أن (تقر الدول الأعضاء في هذا العهد بحق كل شخص بمستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجاتهم من الغذاء و الكساء و المأوى و بحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية...

المطلب الثاني: تطور نظام الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر عدة تطورات و ذلك تبعا للمراحل العديدة التي مرت بها الدولة الجزائرية. فقد مر نظام الضمان الاجتماعي بمرحلتين أساسيتين ألا وهما مرحلة صدور قوانين إصلاح منظومة التأمين الاجتماعي أي مرحلة ما قبل سنة 1983 أن صدرت 05 قوانين ، و المرحلة الموالية لها و الممتدة إلى يومنا هذا كمرحلة ثانية ، فيعد الاستقلال طرأت بعض التغيرات خاصة في المفاهيم و كذا توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الفئات المحرومة و التي كانت غير محمية بصفة فعالة في الفترة الاستعمارية خاصة وأن الجزائر سلكت النهج الاشتراكي كنظام سياسي و نمط لتسيير المؤسسات العامة مما يستدعي

[1] اعتمد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعرض للتصديق بموجب القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200المؤرخ في1966/12/16 ودخل حيز التنفيذ في 1976/01/03وفقا للمادة 27 ويتألف هذا العهد من دباجة و 31 مادة مقسمة على خمسة أجزاء.

إحداث تغييرات على نظامها الاقتصادي والاجتماعي ،فقد صدرت مجموعة من القوانين سنة 1983 تهدف إلى إصلاح نظام الضمان الاجتماعي و كذا إصلاح الصناديق الخاصة بكل فئة من المواطنين بالنظر إلى اختصاص كل منها ، ولدراسة هذا النظام يتعين علينا تقسيمه إلى ثلاث مراحل ، المرحلة الاستعمارية (الفرع الأول) ثم مرحلة ما قبل سنة 1983 (الفرع الثاني) و بعد ذلك مرحلة ما بعد 1983 (الفرع الثالث) .[1]

الفرع الأول: أثناء الاستعمار

إن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يمكن اعتباره وليد النظام الفرنسي ، غير أن هذا الأخير لم يكن مطبقا على الجزائريين و ذلك نظرا للمعارضة الشديدة للمعمرين الذين كانوا متمسكين بفكرة ازدواجية الطب بينهم وبين الجزائريين ، إذ كانوا يحاولون دائما المحافظة على الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها بوصفهم أعلى درجة من الجزائريين ، ولم يتم تمديد نظام الضمان الاجتماعي إلى الجزائر إلا سنة 1958 و ذلك بعد تبلور فكرة الاستقلال [2]

و لقد تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة و الذي لم يقل عن 11 نظاما خاص بالضمان الاجتماعي و كان تسيير هذه الأنظمة منظما عن طريق 71 صندوق للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية ، حيث اهتمت هذه الأنظمة بالموظفين لدى الدولة بصفة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مثلا : صندوق الموظفين. [3]

و كانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين و المعمرين إذ أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين و كان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية التي كانت تنح في المصحات ،و بالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي غير أنه ذو تطبيق جزئي و انتقائي و لم يذق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال .

الفرع الثاني: مرحلة ما قبل سنة 1983

---

[1] حكيم حدوش ، الضمان الاجتماعي منازعاته و تطوره، تقرير التربص، المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، من 2010/09/26 إلى 2010/11/04 ، ص، ص . 27- 28 .

[2] سماتي الطيب ، التأتمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،المرجع السابق ، ص 69.

[3] كشيدة باديس ، المرجع السابق ، ص 22.

يمكن تقسيم هذه المرحلة بدورها إلى مرحلتين :

أولا: الفترة التاريخية مابين سنة 1962-1970

على غرار القطاعات الوطنية الأخرى ،عرف الضمان الاجتماعي عدة تحولات أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي كان يعيشها على مستو التسيير ، بفضل تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن ثلاث صناديق جهوية (قسنطينة ،الجزائر ، وهران).

إن أهم ما يميز هذه المرحلة من الناحية التشريعية ، ظهور المرسوم رقم 63 – 457 المؤرخ في 1963/11/14 و المتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة سمي (مؤسسة الاستدراك الاجتماعي لبحارة) تحت إشراف وزارة النقل ، يسير التأمينات الاجتماعية ، المنح العائلية و التقاعد .[1]

كما صدر أيضا في هذه المرحلة المرسوم رقم 64 –125 المؤرخ في 1964/04/12 و الذي بموجبه تم تبيان التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و الذي تميز ب

ـ التمثيل الخاص بالمستخدمين، أصبح نصف التمثيل العمالي

ـ يتم تحديد ممثلي المستخدمين و العمال عن طريق تنظيمات هم المهنية و ليس عن طريق الانتخاب

كما تميزت هذه الفترة بإصدار المرسوم رقم 64–364 المؤرخ في ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المكلف ب:

ـ النشاط الصحي و الاجتماعي

ـ الوقاية من الأمراض المهنية

ـ إعلام العام المكلفين

ـ إنشاء مدرسة وطنية للضمان الاجتماعي

[1] كشيدة باديس، المرجع السابق، ص 24.

- إبرام اتفاقيات وطنية مع المؤسسات الصحية

كما تجدر الإشارة إلى منشور جوان 1966 المجدد لتسيير لحوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنظمة .

ثانياً : الفترة التاريخية ما بين سنة 1970- 1983

في هذه المرحلة بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين أنظمة الضمان الاجتماعي ، فجاء المرسوم رقم 116/70 المؤرخ في 1970/08/30 و الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي و ذلك بإنشاء صناديق متخصصة ، مع ضم نظام التأمين الفلاحي بموجب الأمر الصادر في 1971/04/05 في سياق الثورة الزراعية .[1]

كما تم بموجب الأمر 74- 08 المؤرخ في 1974/01/30 وضع كل هذه الأنظمة و الصناديق تحت وصاية وزارة واحدة و ذلك بعد أن كانت تحت وصاية وزارات مختلفة ، إذ تم ضمهم لوزارة الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الفلاحي الذي كان تابعا لوزارة الفلاحة.

الفرع الثالث: مرحلة ما بعد سنة 1983

تماشيا دائما مع نظم الاشتراكية و كذا التطورات و التوجهات التي بدأت تتجسد من بداية سنة 1980 تقرر تطوير نظام للضمان الاجتماعي يكون معمم على جميع الموطنين و بذلك تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله و يستند على المبادئ التالية:

* مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي

* مبدأ توحيد الأنظمة و الامتيازات والتمويل

* مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة.

إن الهدف من إصدار قوانين الضمان الاجتماعي لسنة 1983 هو تعميم الضمان للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد فيشمل جميع العمال و الموظفين بالإضافة إلى المعوقين و كذا

[1] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 70.

المسنين بالإضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان ، و قد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين و هي :

* قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 83-11)

* قانون التقاعد (القانون رقم 83-12)

* قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (القانون رقم 83-13)

* قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83- 14)

* قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-15) و الذي ألغاه القانون رقم 08/08

و تطبيقا لهذه القوانين و محاولة من المشرع إعطائها أكثر نجاعة و فاعلية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان الاجتماعي تشمل كل الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 و جاء أيضا بتوحيد نظام هذه الصناديق سواء من الجانب المالي أو من حيث التسيير و تتمثل هذه الصناديق فيما يلي :

* الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (cnas)

* الصندوق الوطني للتقاعد (cnr)

* الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos)

* الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي [1]

* الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة cnac

وهذه الصناديق هي الكفيلة بتوفر الخدمات للمواطنين و المتمثلة قي الحماية من المخاطر التي قد تحل بهم تماشيا مع الحاجيات الملحة للحماية و المعبر عنها من طرف العمال من جهة وكذا جميع فئات المجتمع النشطة في جميع المستويات.

[1]أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 370/06 المؤرخ في 2006/10/19 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي و تنظيمه وسيره

هذه هي أهم المراحل التي مر بها نظام التأمين الاجتماعي الجزائري، فبعدما كان الجزائريون يعانون من عدم توازن نظام الحماية أثناء الاستعمار، بدأ الضمان الاجتماعي يظهر شيئا فشيئا ويتطور بتطور المفاهيم و كذا توجهات الدولة الجزائرية إلى أن أصبح كما هو عليه منذ 1983 من حيث التنظيم أو التسيير.

الفصل الثاني:

المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعمال ونطاق سريانها

الفصل الثاني: المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعمال ونطاق سريانها

إن المشرع الجزائري أراد بعد إعداد النصوص الصادرة سنة 1983 المتعلقة بميدان الضمان الاجتماعي أن يوحد نظام التأمينات الاجتماعية بين جميع القطاعات لكي يضمن حماية اجتماعية كافية للمؤمنين الذين تعترضهم في بعض الحالات مخاطر اجتماعية و اقتصادية منها المرض و الشيخوخة والأمراض المهنية و البطالة...إلخ و بهذا يكون المشرع قد فكر قبل كل شيء في الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل تنمية في البلاد .[1]

فالجزائر قامت بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بكل فروعها من تأمين على المرض و الأمراض المهنية حوادث العمل و الأمومة بالإضافة إلى التقاعد و رأس مال الوفاة.

و في مقابل كل هذه التشريعات تحرص الدول على توسيع نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي على كافة مواطنيها بغض النظر عن وضعهم المهني أو المالي ، على أن قلة الموارد المالية و زيادة المخاطر الاجتماعية تحول دون الوصول لهذه الغاية دفعة واحدة ، و باعتبار أن قانون الضمان الاجتماعي عموما وقانون التأمينات الاجتماعية خصوصا يهدف إلى إقامة العدل بين الأفراد و حمايتهم ،و عليه توسعت الاتجاهات الحديثة للتأمينات الاجتماعية لكي تشمل أكبر عدد من الأفراد بغض النظر عن الاعتبارات الطبقية أو المهنية. ومنه أصبحت تشريعات التأمينات الاجتماعية متميزة بذاتها عن تشريعات العمل نظرا لشمول تطبيقها على سائر المواطنين.

من خلال ما تقدم سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ، نعالج التأمينات الاجتماعية على أساس المخاطر الفسيولوجية(المبحث الأول) ثم نقوم بدراسة التأمينات الاجتماعية على أساس المخاطر المهنية (المبحث الثاني) ثم نتطرق إلى نطاق سريان التأمينات الاجتماعية من حيث الفئات العمالية (المبحث الثالث).

المبحث الأول : التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية

[1] كشيدة باديس ، المرجع السابق ، ص 29.

لقد تم تأمين نظام التأمينات الاجتماعية ، عن طريق القانون رقم 11/83 في مادته الأولى على أنه يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية ، كما حدد نفس القانون على سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية و التي تضمنتها المادة الثانية منه و التي جاء فيها على أنه (تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة ،العجز، الوفاة).

ومن خلال ما تقدم فإننا سنتناول في هذا المبحث أنواع التأمينات التي جاء بها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. و التي سماها جانب من الفقه التأمينات الاجتماعية ضد المخاطر الفسيولوجية ، لكون أنها لها علاقة بالمظهر الخارجي للشخص ، بمعنى إصابة الجانب البدني للعامل كالمرض أو فقد العمل بسبب عجزه أو وفاته.

المطلب الأول : التأمين على المرض

سنتناول في هذا المطلب مفهوم التأمين على المرض (الفرع الأول) ثم نتطرق إلى أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض ثم نعرج على شروط لاستفادة من الأداءات العينية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مفهوم التأمين على المرض

إن التأمين على المرض هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن الإصابة و المرض اللذان لا يتصلان بالعمل، بحيث يستثنى من تطبيقها الأمراض الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.[1]

الفرع الثاني : أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض

يشمل التأمين على المرض نوعين من الأداءات ، يتمثل النوع الأول في الأداءات العينية للعمال الأجراء و العمال الغير أجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ، أما النوع الثاني فيتمثل في الأداءات النقدية للعمال الأجراء فقط.

أولا : الأداءات العينية

و هنا يجب دراسة كل فئة علىحدا، فئة العمال الأجراء و فئة العمال الغير أجراء الذين يمارسون نشطا مهنيا.

---

[1] المواد 01 و 02 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم

1- الأداءات العينية للعمال الأجراء:

لقد نصت المادة 1/07 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أن أداءات التأمين على المرض تشمل الأداءات العينية ، والتي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية والعلاجية للمؤمن له و ذوي حقوقه [1]

و لقد بينت المادة 08 من نفس القانون أنواع الأداءات العينية التي يستفيد منها العمال الأجراء بنصها (تشمل الأداءات العينية للتأمين على المرض على الخصوص تغطية المصاريف التالية:

الطبية ،الجراحية،الإستشفاء، الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية الصيدلانية، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية ، إعادة التدريب الوظيفي لأعضاء و إعادة التأهيل المهني ،علاج الأسنان و استخلافها و الجبارة الفكية و الوجهية ، النظارات الطبية،العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعتري المرض، النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك.

يمكن النص على أداءات عينية أخرى تدخل في إطار تغطية التأمينات الاجتماعية عن طريق التنظيم) .[2]

2- الأداءات العينية للعمال الغير أجراء:

نصت المادة 02 من المرسوم رقم 35/85 على أن (يمنح الحق في الأداءات العينية من التأمين على المرض و الأمومة شريطة أن يكون طلب التسجيل قد قدم قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ تلقي العلاج).

و عليه فالأداءات العينية بالنسبة للعمال الغير أجراء تمنح لهم في إطار التأمين على المرض و الأمومة ، شريطة أن يكون المعني بالأمر قد قام بتسجيل نفسه لدى الصندوق الوطني للعمال الغير أجراء التابع له (المختص إقليميا) قبل خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ تلقي العلاج .

ثانيا : الأداءات النقدية :

ينشأ للمستفيد من الضمان الاجتماعي في باب التأمين على المرض الحق في الأداءات النقدية مقابل العطل المرضية التي تحصل عليها بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي نتيجة لعجز

[1] المادة 07 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
[2] المادة 08، نفس المرجع

بدني أو عقلي يمنعه من مواصلة عمله أو استئنافه، وعليه فالعامل له الحق في تعويضة يومية عن الأجر الذي كان يتلقاه و فقده .

1- تعريف العطل المرضية:

هي عطل يتقدم المؤمن له اجتماعيا الذي يمارس نشاطا مهنيا معين لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة بسبب إصابته بعجز بدني أو عقلي بمعرفة الطبيب يمنعه عن مواصلة عمله أو استئنافه ، وله الحق في تعويضة يومية عن كل يوم عطلة مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي .

نصت المادة 2/07 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أنه (الأداءات النقدية : منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف عن العمل بسبب المرض)كما نصت المادة 14 من نفس القانون على أنه (للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه ، الحق في تعويضة يومية ...)

فمن خلال هاتين المادتين نستنتج أن المؤمن له الذي يضطر إلى التوقف عن عمله بسبب المرض له الحق في أداءات التعويض عن المرض - أداء نقدي - والتي يطلق عليها باسم التعويضة اليومية.

2- أنواع العطل المرضية:

بالرجوع إلى نص المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجدها فرقت بين نوعين من العطل المرضية ، العطل المرضية قصيرة المدى و العطل المرضية طويلة المدى ، يضاف إليها العطل العادية التي لا تتجاوز ثلاثة مائة يوم و التي يستفيد منها العمال المؤمنين اجتماعيا كأن تكون لبضعة ايام أو شهر أو عدة أشهر .

أ- العطل المرضية العادية:(أقل من 300 يوم)

هذا النوع من العطل تضمنته المادة 14 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، و بالتالي فكل مؤمن له اجتماعيا له الحق في الاستفادة من تعويضة يومية عن كل يوم عطلة

مرضية سواءاكان موضوعها عجز بدني أو عقلي [1]، ويجب أن تكون هذه العطلة مثبتة طبيا أي مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي .كما لا يجب أن تصل هذه العطلة إلى (300) يوم لأن ذلك يدخل ضمن العطل القصيرة المدة أو ما يطلق عليها بعلل من غير العلل الطويلة الأمد طبق للمادة 2/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

ب ـ العطل المرضية القصيرة المدى (التي تساوي 300 يوم)

بالرجوع إلى المادة 02/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم نجدها تنص على أنه ((إذا تعلق الأمر بعلل ن غير العطل الطويلة الأمد تدفع التعويضة اليومية على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتان متتاليتان ، يتقاضى فيها العامل ثلاثمائة تعويضة يومية على الأكثر و ذلك على علة أو عدة علل)).

من خلال هذه المادة يتضح لنا أن العطلة القصيرة المدى هي العطلة التي تساوي قيمتها (300) يوم بشرط أن يستفيد المؤمن له اجتماعيا من هذه العطل خلال مدة سنتين ، كما يشترط أيضا أن تكون هذه العلل مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي .

ج ـ العطل المرضية الطويلة المدى (العطل التي تقدر ب 03 سنوات)

لقد تضمن القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية العطل المرضية الطويلة المدى حيث أكد على دلك وفقا للمادة 16 منه و التي جاء فيها ((تدفع التعويضات المشار غليها في المادة 15 أعلاه طوال فترة أقصاها ثلاث سنوات وفقا للشروط التالية:

ـ إذا تعلق الأمر بعلل طويلة الأمد ، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات و محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة ...))[2].

من خلال المادة يتبين أن مدة العطلة المرضية الطويلة المدى تقدر بثلاث سنوات كاملة،ليحال بعدها المؤمن له اجتماعيا على العجز.و لقد حددت المادة 21 من المرسوم رقم 27/84 بأن العلل الطويلة الأمد هي التي تجعل العامل يستحيل عليه أن يمارس نشاطه المهني.[1]

---

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 121.

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

لكن قبول مدة ثلاث سنوات من عدمه متوقف على قبول هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الهيئة الرقابة الطبية،والتي يمثلها الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي.[2].

الفرع الثالث : شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة من التأمين على المرض

أولا : شروط الاستفادة من الأداءات العينية :

لكي يستفيد المؤمن له اجتماعيا من الأداءات العينية المستحقة من التأمين على المرض يجب أن يستوفي أربعة شروط كاملة نذكرها كما يلي :[3]

1- يجب أن توصف العلاجات من طرف طبيب أو شخص مؤهل:

نصت على هذا الشرط المادة 10 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و المعدلة بالمادة 06 من القانون رقم 08/11 بحيث جاء فيها على أنه (لا يمكن منح الأداءات إلا إذا تم وصف العلاجات من طرف طبيب أو من طرف كل شخص مؤهل لهذا الغرض .طبقا للتشريع المعمول به)

فمن من خلال هذه المادة يتضح لنا أن المؤمن له لكي يستفيد من تعويض المصاريف الناجمة عن الأداءات العينية بمختلف أنواعها يجب أن توصف العلاجات من طرف طبيب أو كل شخص مؤهل لذلك.

فالطبيب قد يكون طبيبا عاما أو طبيبا مختصا بمرض أو عدة أمراض معينة ، أما الشخص المؤهل هو كل من خول له القانون القيام بوصف العلاجات في شكل وصفة طبية ، كالشخص المؤهل بمنح الأجهزة والأعضاء البديلة أو الشخص المؤهل بالقيام بإعادة التدريب الوظيفي للأعضاء...إلخ

2- إرسال الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة التالية للعمل الطبي الأول :

نصت على هذا الشرط المادة 13 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه (يجب إرسال الملف الطبي أ تقديمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال

---

[1] المادة 21 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[2] ملاحظة: يرى الأستاذ سماتي الطيب أنه لا يمكن للطبيب المعالج أن يمنح مدة العطل الطويلة المدى جملة واحدة بل يمنحها مجزئة ، كأن يمنح للمؤمن له مدة 06 أشهر و بعد انتهاء المدة يقوم بتمديدها و هذا ما جرت عليه الممارسة العملية . وذلك حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من بسط رقابتها على الحالة الصحية للمؤمن له و إخضاعه لكل الفحوصات الطبية حتى يتم تجديد العلاج و هذا كله بالتعاون مع لطبيب المعالج طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

[3] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 102.

الأشهر الثلاثة التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق بعلاج طبي مستمر وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال (3) ثلاث أشهر التالية إنهاء العلاج)

يتضح من خلال المادة على أنه يجب على المؤمن له أن يرسل الملف الطبي الخاص بنوع العلاج المراد تعويض مصاريفه إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال المدة المذكورة في المادة 13 للعمل الطبي الأول ، أما إذا كان الأمر يتعلق بعلاج طبي مستمر و غير منقطع ففي هذه الحالة يجب تقديم الملف الطبي خلال (3) أشهر التالية لإنهاء العلاج بصفة نهائية.

3 ـ قيام هيئة الضمان الاجتماعي بممارسة المراقبة الطبية:

نتناول في هذا البند مهمة المراقبة الطبية ثم نتطرق إلى أن المراقبة الطبية تتم على يد الطبيب المستشار أو أي ممارس طبي ، ثم نتناول استحالة إجراء المراقبة الطبية ينجر عنه سقوط الحق في الأداءات العينية و ذلك كما يلي :

أ ـ مهمة المراقبة الطبية:

لقد أوجب القانون على المؤمن له اجتماعيا الخضوع لكل الفحوصات التي تكون مفيدة لتقدير أو إبقاء امتياز من امتيازات الضمان الاجتماعي و هذا ما تضمنته المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 175/05 و التي جاء فيها على أنه (تتمثل المراقبة الطبية في تقديم الآراء حول الوصفات و الأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي الاستفادة من الأداءات في مجال التأمينات الاجتماعية ...)أو قدرتهم على العمل مع الأخذ بعين الاعتبار التبريرات الطبية و حقوقهم في

ب ـ المراقبة الطبية تتم على يد الطبيب المستشار التابع للصندوق أو أي ممارس يعنيه هذا الأخيرهذا الأخير:

إن المراقبة الطبية تتم على يد هيئات الضمان الاجتماعي بواسطة الطبيب المستشار التابع لها ، وهذا ما هو مستشف من نص المادة 64 من القانون رقم 11/83 و المعدلة بموجب القانون رق 08/11 و التي جاء فيها ((يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمن له اجتماعيا لمراقبة طبية من طرف طبيب مستشار لهيئة الضمان الاجتماعي أو أي ممارس طبي آخر تعينه هذه الهيئة ....))

فمن خلال هذه المادة يتبين أن المراقبة الطبية تعد حقا مقرر قانونيا لهيئة الضمان الاجتماعي ، وبالتالي لا يمكن للمؤمنين لهم اجتماعيا التهرب منها ،ذلك أن الاستفادة من التعويض الواجب دفعه من قبل الهيئة يتوقف في الغالب على الرأي الطبي الذي يبديه الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي حول مدى استحقاق هذا التعويض بالنظر إلى الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا .

كما تمارس المراقبة الطبية على كل وثيقة طبية لها علاقة مع الحالة الصحية التي يتم من أجلها طلب أداءات الضمان الاجتماعي وهو ما تضمنته المادة 05 من المرسوم 171/05 [1].

ج ـ استحالة إجراء المراقبة الطبية ينجر عنه سقوط الحق في الأداءات العينية :

ونصت على هذا الإجراء المادة 07 من القانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05 و التي عدلت المادة 02/13 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه ((يمكن أن تترتب على عدم استيفاء الإجراءات المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه ، عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في الأداءات للمؤمن له اجتماعيا أو التعويض من طرف مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج لمبالغ الأداءات الواجب تقديمها للمؤمن له اجتماعيا عندما تكون هذه الإجراءات على عاتقه ، بالنسبة للفترة التي استحال فعلا خلالها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة مراقبتها باستثناء حالة القوة القاهرة)).

فمن خلال المادة السالفة الذكر يتضح لنا أن عدم استيفاء الإجراءات من طرف المعني بالأمرمن شأنه أن يترتب عنه سقوط الحق في الأداءات للمؤمن لغ اجتماعيا و ذلك بالنسبة للفترة التي استحال فعلا على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة المراقبة الطبية التي يجريها إما الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي أو أي ممارس طبي آخر يعينه هذا الأخير.[2]

ويبقى الاستثناء الوحيد من عدم سقوط الحق في الأداءات العينية هو حالة القوة القاهرة وهو تبرير منطقي لكون أن القوة القاهرة تعتبر عائق على عدم إجراء المراقبة الطبية ، كأن يحدث زلزال أو فيضان أو حدوث حرب أو مانع صحي كتواجد المؤمن له في المستشفى بسبب المرض

[1] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05 المؤرخ في 2005/05/07 الذي يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا.
[2] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 108.

، وهذا ما أكدته العبارة الاخيرة من المادة 02/13 من القانون رقم 11/83 بقولها ...باستثناء حالة القوة القاهرة.

د ـ شرط العمل لمدة 15 يوم أو (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاج

تضمن قانون التأمينات الاجتماعية هذا الشرط حيث جاء في المادة 52 منه ما يلي

((يجب على المؤمن له كي يستفيد من الأداءات العينية و التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (06) أشهر الأولى أن يكون قد عمل :

ـ إما 15 يوما أو (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها،

ـ و إما (60) يوما أو (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها)).

يتبين من خلال المادة السالفة الذكر،أن المؤمن له اجتماعيا لا يمكن له الاستفادة من الأداءات العينية ما لم يتوفر فيه شرط العمل ،فالعامل الذي يعمل أقل من 15 يوما أو أقل من (100) ساعة خلال الفصل الثلاثي ، أو العامل الذي يعمل أقل من 60 يوما أو (400) ساعة أثناء الإثني عشر شهراً التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها ، لا يمكن له الاستفادة من الأداءات العينية للتامين على المرض .[1]

شروط الاستفادة من الأداءات النقدية : (التعويض عن العطل المرضية)

تتمثل الشروط المتعلقة في الاستفادة من الأداءات النقدية فيما يلي :

أ ـ ضرورة إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض خلال مدة يومين :

لقد نصت المادة 18 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي حاء فيها على أنه ((يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يعتري العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضة يومية ، إلا إذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك .

[1] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 110.

و يمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثناءها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح))

و عليه لكي يستفيد المؤمن له اجتماعيا من العطلة المرضية يجب عليه احترام الأجل المحدد لإيداع العطلة المرضية ، فقد حدد بيومين غير مشمول فيها اليوم الأول من التوقف عن العمل وهذا ما أكدته المادة الأولى في الفقرة الأولى من القرار المؤرخ في 1984/02/13.[1]

و يتم التصريح بإيداع المؤمن له أو ممثله وصفة التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها إليها .

و أكدت الفقرة الثانية من المادة 18 من القانون رقم 11/83 أن عدم مراعاة أجل إيداع العطلة المرضية قد يؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بسبب تخلف إيداع التصريح بالعطلة المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

* ضرورة تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلب تعويض العطلة المرضية (رأي المراقبة الطبية)

ونصت على هذا الإجراء المادة 03/18 و المستحدثة بموجب القانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05 و التي جاء فيها على أنه ((يجب على هيئات الضمان الاجتماعي تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية للعامل بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية...)) .

إنا الهدف من استحداث هذا الإجراء هو أنه لوحظ عمليا أن العامل يودع نسخة من التصريح بالعطل المرضية و لا يخضع إلى المراقبة الطبية التي يجب أن يجريها الصندوق على العامل ، هذا الأخير الذي يستفيد من تعليق علاقة العمل و لا يهمه تبرير العطلة المرضية من عدمها ، و تجده يقوم بأعمال أخرى سواءا داخل ولايته أو خارجها للقيام بأعمال أخرى ، لذا فالمشرع تفطن لذلك و ألزم هيئات الضمان الاجتماعي بالتبليغ فورا بكل القرارات الطبية التي يصدرها الصندوق و المتعلقة بطلبات التعويض حتى يكون لرب العمل العلم بمآل العطل المرضية المقدمة من طرف العامل لدى الصندوق.

ب ـ ضرورة إثبات المؤمن له في تاريخ معاينة المرض نشاطا مهنيا يخوله الحق في الأجر:

[1] تنص المادة الأولى من القرار الصادر بتاريخ 1984/02/13 على أنه(يساوي الأجل المضروب للتصريح بالتوقف عن العمل المقرر في المادة 18 من القانون رقم 11/83 ، يومين غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقف عن العمل)

نصت على هذا الشرط المادة 20 من المرسوم رقم 27/84 والتي جاء فيها على أنه ((يجب على المؤمن له لكي يستفيد من التعويضات اليومية ، أن يثبت في تاريخ معاينة المرض ، نشاطا مهنيا يخول له الحق في الأجر، دون المساس بأحكام المادتين 52 و56 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.))

فالشرط الذي أتت به المادة السالفة الذكر يعتبر شرطا منطقيا ، فالمؤمن له إذا كان بطال ولا يمارس أي نشاط بمعنى أنه لا يسدد اشتراكات الضمان الاجتماعي فليس له الحق في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي و بالأخص التعويض عن العطل المرضية .

ج ـ ضرورة إثبات مقدم طلب العطلة المرضية صفة المؤمن له اجتماعيا :

وقد نص على هذا الشرط في المادة 24 من المرسوم رقم 27/84 و التي جاء فيها على أنه:

((يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أداءات التأمين على المرض أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا ، و أن يقدم الأوراق الاثباتية التي يحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي)).[1]

و عليه فشرط صفة المؤمن له اجتماعيا ضروري للاستفادة من العطل المرضية ، وهذا الشرط يتوافق مع مضمون المادة 03 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم و التي تنص على أنه ((يستفيد من أحكام هذا القانون ، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ..))

لكن إذا لم يقم رب العمل بالتصريح بانتساب العامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي هل يستفيد العامل من الأداءات النقدية المتعلقة بالعطل المرضية التي يقدمها لصندوق الضمان الاجتماعي؟

في هذه الحالة فإن مصالح الضمان الاجتماعي لا تقوم بتسديد المبالغ المتعلقة بالعطلة المرضية إلا إذا قام رب العمل بالتصريح بانتساب العامل لديها و تسديد أقساط الضمان الاجتماعي الخاصة بالعامل

المطلب الأول : التأمين على الولادة (الأمومة)

لما كانت الولادة تجعل المرأة الحامل تضطر إلى التوقف عن عملها فإن قانون التأمينات الاجتماعية مكنها من الحق في الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية الناتجة عي وضع الحمل ،

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 133.

و عليه سنتناول في هذا المطلب مفهوم التأمين على الولادة (الفرع الأول) ،ثم نتطرق إلى أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة كما جاء بها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية العدل والمتمم في الفرع الثاني ثم نتناول شروط الاستفادة من التأمين على الولادة في الفرع الثالث.

الفرع الأول : مفهوم التأمين على الولادة :

منح المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة و بعدها حددت ب 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، كما يمكنها الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .[1]

هذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم و التي جاء فيها على أنه (تستفيد العاملات خلال فترات ما قبا الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به .و يمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة).

الفرع الثاني : أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة

تنشأ للمرأة العاملة أو المستفيدة من التأمين بحسب الحالة باعتبار أن حالة الأمومة من الحالات المرضية و قد تناولت المادة 23 من القانون رقم 11/83 المتعقلة بالتأمينات الاجتماعية أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التامين على الولادة بقولها : (تشمل أداءات التأمين على الولادة :

1- الأداءات العينية : كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته .

2- الأداءات النقدية : دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل) .

و بالنظر إلى خصوصية المخاطر المتعلقة بالأمومة ، فقد نظمها المشرع بأحكام خاصة ، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المرحل المرتبطة بها سواء كان ذلك أثناء الحمل

أو خلال الوضع و تبعاته .

---

[1] بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، ـ الكتاب الثاني ـ نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، ط1، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 252.

أولا: الأداءات النقدية المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة :

لقد تضمن القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مادته 23 /2 استفادة المرأة العاملة التي تنقطع عن عملها بسبب الولادة من أداءات نقدية ، كما نصت المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المعدل للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه (تتقاضى المؤمنة لها ، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض ، تعويضة يومية لمدة 14 أسبوعا متتاليا ، تبدأ على الأقل 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة و عندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر أسبوع).

فمن خلال ما سبق فإن المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية و المتمثلة في تعويضة يومية تقدر مائة بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة طيلة مدة عطلة الأمومة و هذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 11/83 .

كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي وجوبا بتعديل مبلغ التعويضة اليومية المستحقة و رفعه إلى حدود ثمانية أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون إذا كان أقل من ذلك .بعد أن يتم حسابه بناءا على الوثائق التي تقدمها المؤمن لها و التي تتمثل في شهادة تبين تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الرواتب لثلاث أشهر الأخيرة قبل وضع الحمل .[1]

ثانيا : الأداءات العينية المتعلقة بدفع المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته

لقد نصت المادة 1/23 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه تشمل أداءات التأمين على الولادة الأداءات العينية و التي تشمل كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع وتبعاته . و عليه تستفيد المرأة الحامل أيضا من المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس مائة بالمائة و كذا مصاريف إقامة الأم و المولود في المستشفى لمدة أقصاها 08 أيام .هذا ما ذكرته المادة 26 من نفس القانون .

فالاستفادة من تعويض هذه المصاريف مرتبط بموافقة الطبيب المستشار ، و الذي ينظر في ملف المعنية بالأمر و مراقبة مدى توافر الشروط المنصوص عليها قانونا لا سيما ما نصت عليه

[1] لولي بلقاسم ، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية ، مذكرة التخرج، المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السابعة عشر ، 2006- 2009 ، ص 19.

المادة 24 من القانون 11/83 و التي جا فيها على أنه (لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين ، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة).

و بالتالي فعدم توفر الشروط المنصوص عليها قانونا ينجم عنها رفض ملف المؤمنة لها اجتماعيا من طرف الطبيب المستشار عن طريق قرار طبي و الذي يكون محل منازعة طبية تباشر اجراءاتها المعنية بالأمر وفقا للمادتين 17 و18 من القانون رقم 08/08/ المؤرخ في 2008/02/23 .

الفرع الثالث : شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة

أولا : يجب أن تعلم المرأة الحامل هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل

لكي تستفيد المرأة الحامل بالأداءات النقدية و العينية يتعين عليها أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا من طرف طبيبها المعالج ، هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل 06 أشهر على الأقل من تاريخ الوضع كما يجب على الطبيب أو العون الطبي المؤهل أن يذكرا في الشهادة التي يعدانها لهذا الغرض تاريخ توقيع الوضع و هذا طبقا للمادة 33 من المرسوم رقم27/84

ثانيا : ضرورة إجراء المرأة الحامل الفحوص الطبية

بالرجوع إلى المادة 34 من المرسوم رقم 27/84 نجدها نصت على ضرورة إجراء الفحوص الطبية و التي تسبق الولادة أو التي تلتحق بها ، وتتمثل فيما يلي :

* فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل
* فحص قبلي خلال الشهر السادس من الحمل
* فحصان مختصان بأمر النساء أحدهما قبل 04 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات ، والثاني بعد 04 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.

بعد استيفاء جميع هذه الشروط تقدم المعنية بالأمر مباشرة إلى الطبيب المستشار التابع للصندوق الذي يقوم بإجراء المراقبة الطبية عليها و على ملفها الطبي ،وعليه فعدم توفر الشروط السالف ذكرها سيؤدي بالطبيب المستشار إلى إصدار قرار طبي يقضي برفض عطلة الأمومة ، والذي ينشا عنه منازعة طبية تباشرها المعنية بالأمر عن طريق الطعن في هذا القرار.[1]

ثالثا: يجب على المرأة الحامل أن لا تكون قد انقطعت عن عملها دون مبرر

[1] سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 154.

فطبقا للمادة 32 من المرسوم رقم 27/84 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين عن الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل و تاريخ الوضع .

وبذلك فإن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة،

رابعا : يجب على المرأة الحامل أن تثبت صفة المؤمن الاجتماعي للاستفادة من الأداءات

و قد نصت على هذا الشرط المادة 37 من المرسوم 27/84 و التي جاء فيها على أنه (يجب على المؤمن لها اجتماعيا الذي يطلب الاستفادة من أدءات التأمين على الولادة أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا، و أن يقدم الوثائق الاثباتية التي يحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي) فهذا الشرط يتوافق مع مضمون المادة 03 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم .[1]

خامسا : أن تقدم المرأة الحامل شهادة من المستخدم تين تاريخ عن العمل و مبلغ الرواتب الأخيرة .

لقد نص على هذا الشرط في المادة 39 من المرسوم 27/84 ، فالوثائق التي تقدمها المؤمنة لها اجتماعيا و المحررة من طرف المستخدم و التي تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ضرورية في حساب المدة الكاملة لعطلة الأمومة، كما أن الشهادة التي تبين مبلغ الرواتب لها أهمية في تحديد قيمة التعويضة اليومية ، حتى يتسنى لصندوق الضمان الاجتماعي حساب قيمة العطلة الأمومة ،لكون أن هذه الأخيرة تحسب على أساس الأجور السابقة التي كانت تتقاضاها المؤمنة اجتماعيا تجمع و تقسم على عدد الأشهر، بمعنى تأخذ مصالح الصندوق الأجر المتوسط لحساب التعويضة اليومية.

سادسا : أن تكون المؤمنة لها اجتماعيا قد عملت إما 15 يوما أو 60 يوما للاستفادة من الأداءات المتعلقة بالتأمين على الولادة .

1- شروط الاستفادة من الأداءات العينية :

[1] تنص المادة 03 من القانون رقم 11/83 على أنه (يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه...).

نصت على هذا الشرط المادة 54 من القانون رقم 11/83 والتي جاء فيها على أنه (يجب على المؤمنة لها كي تستفيد من أداءات التأمين على الولادة في إطار المادة 26 من هذا القانون أن تكون قد عملت :

ـ إما خمسة عشر (15) أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها،

ـ و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق الأداءات العينية المطلوب تعويضها)

من خلال هذه المادة يتضح أن الشرط الذي أتى به المشرع الجزائري يعتبر منطقيا و هذا حتى يضمن على الأقل قيام رب العمل بتسديد أقساط الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي،[1] ومن جهة أخرى شرط العمل لمدة معينة يمكن المؤمن له من الحق في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على الولادة

2ـ شروط الاستفادة من الأداءات النقدية:

نص على هذا الشرط في المادة 55 من القانون رقم 11/83 و التي جاء فيها على أنه (يجب على المؤمنة لها ، للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة في إطار المادة 28 من هذا القانون أن تكون قد عملت :

ـ إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل،

ـ و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل

فهذا الشرط يعد ضروريا للاستفادة من الأداءات النقدية المتعلقة بالتعويض عن مدة عطلة الأمومة و المقدرة بأربعة عشر أسبوعا .

الفرع الرابع: بعض التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل والمرأة المرضعة

منحت بعض التشريعات العمالية المقارنة للمرأة الحامل بعد الوضع تسهيلات وامتيازات منها حقها في فترات الراحة مدفوعة الأجر لإرضاع طفلها ، فحددت فترات الراحة ساعة في اليوم

[1] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 157.

توزع على فترتين 30 دقيقة في الأولى في الصباح و الثانية في المساء و هذا ما أكدته المادة 93 من قانون العمل المصري و المادة 161 من مدونة الشغل المغربية.[1]

أما المشرع الجزائري عرف تدبدبا في هذه المسألة حيث أقرت القوانين السابقة الملغاة في البداية حق المرأة الحامل ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر في السنة، ثم ارتفعت إلى ساعتين في اليوم خلال(06) أشهر الأولى من الولادة و ساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر (6) المتبقية [2]

غير أن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التزم الصمت و ترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة،و هذا ما نصت عليه المادة 55 منه .و بالرجوع إلى بعض الأنظمة لمختلف الهيئات المستخدمة نجدها نسخت الأحكام الواردة في القوانين الملغاة ، حيث منحت المرأة المرضعة الحق في فترة غياب مدفوعة الأجر مدتها ساعتين في اليوم خلال الستة أشهر الموالية لاستئناف العمل ساعة واحدة خلال الستة أشهر المتبقية و مثال ذلك المادة 13 من النظام الداخلي لمؤسسة سونا طراك[3]

المطلب الثالث : التأمين على العجز و الوفاة

يعتبر كل من العجز و الوفاة من المخاطر الاجتماعية الفسيولوجية التي تهدد الإنسان سواء من خلال الإصابات التي قد تنتج بسبب أخطار العمل ، أو تقدم الإنسان في عمره، مما يستوجب تغطية هذه المخاطر عن طريق التأمينات الاجتماعية حيث يستفيد المؤمن له أو ذوي حقوقه بحسب الحالة من معاش تقوم بتسديده هيئة الضمان الاجتماعي.

و عليه سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، نعالج في الفرع الأول التأمين على العجز ثم نتطرق إلى التأمين على الوفاة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التأمين على العجز

سنتناول في هذا الفرع مفهوم التأمين على العجز ثم أنواع التأمين على العجز ثم نعرج على شروط الاستفادة من العجز وأخيرا نعالج حق
الاستفادة من معاش العجز في حالتي الانتكاس و الأيلولة.

أولا: مفهوم التأمين على العجز

---

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص، 255.
[2] نفس المرجع، ص . 255.
[3] الطيب سماتي ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ، ص، 160.

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤشر على قواه البدنية و مقدرته على القيام بالعمل ، ويقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى .

و يعتبر الشخص عاجزا عن العمل عجزا كليا إذا فقد قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية حتى و لو كان قادرا على الكسب بوجه عام ، و يعتبر عاجزا عن العمل عجزا جزئيا كل من فقد القدرة جزئيا عن العمل أو الكسب بوجه عام و هاتين الصورتين وحدهما اللتان تستجيبا للهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم الضمان الاجتماعي.

وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة ، و يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية ، تأخذ في عين الاعتبار الحالة العامة البدنية و العقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه. [1]

ولقد تطرق المشرع الجزائري إلى مصطلح العجز في قانون التأمينات الاجتماعية حيث لم يقسمه إلى عجز كلي و عجز جزئي فقد عبرت عنه المادة 32 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بما يلي :(يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل).

ثانيا: أنواع التأمين عن العجز الناتج عن المرض

قبل التطرق إلى أنواع التأمين عن العجز علينا أولا أن نعالج أنواع العجز التي أتى بها المشرع الجزائري، وعليه يمكن طرح السؤال التالي:

فيما تتمثل أنواع العجز التي أقرها المشرع في القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية؟

1- أنواع العجز:

بالرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نجد أن المشرع الجزائري قسم العجز إلى نوعين من العجز، عجز دائم وعجز مؤقت قد يكون العجز دائم ولكنه جزئي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني غير النشاط الذي كان يمارسه من قبل بعد إعادة تكييف نشاطه المهني، مثال ذلك العامل الذي بترت يده بسبب حادث مهني، ولم

[1] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفرضية والجماعية "، دار ريحانة للنشر و التوزيع، دون سنة النشر، ص 137.

يعد قادر على ممارسة مهنته كسائق، يمكن إعادة تكييف منصب عمله حسب قدراته الصحية والجسمية كأن يتولى الحراسة بالمؤسسة، هذا النوع من العجز نصت عليه المادة 38 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.[1]

أما العجز الكلي المؤقت فيعرف بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل و يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض، أو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج و الكسب بنسبة معينة و لكن لا يحول دون أداء العامل كليا لأي عمل

2- أنواع التأمين عن العجز الناتج عن المرض:

بالرجوع إلى القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجد أن العجز الناتج عن المرض ينقسم إلى قسمين، يتعلق النوع الأول من العجز بعلل من غير العلل طويلة الأمد(عطلة قصيرة المدة)

أما النوع الثاني من العجز فهو العجز الناتج عن العطل طويلة الأمد، وعليه سنتناول النوعين كما يلي:

أ- العجز الناتج عن العطل المرضية العادية التي بلغت 300 يوم (العطل المرضية القصيرة المدة)

من خلال المادة 3/16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية يتبين على أنه إذا أصيب العامل بعلة من غير العلل الطويلة الأمد يتقاضى فيها العامل التعويض عن العطل المرضية و تقدر هذه العطلة بثلاثمائة تعويضة يومية على الأكثر .

ومن خلال المادة 35 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر يتبين أنه عند انقضاء مدة العطلة المرضية و المقدرة بثلاثمائة تعويضة و المتعلقة بعلة المرض من غير العلل الطويلة الأمد، فإن المؤمن له بعد استفادته من الأداءات النقدية خلال سنتان، فإنه ينظر في ملفه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا ودون انتظار طلب من المعني بالأمر و ذلك ضمن باب التأمين على العجز و ليس التأمين على المرض .

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 259.

ويتم ذلك عن طريق طرح سؤال من طرف مصلحة الأداءات التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي على الطبيب المستشار التابع للصندوق في وثيقة المراقبة الطبية، ويطرح السؤال كالتالي : هل المعني بالأمر له الحق في الاستفادة من العجز أم لا ؟ [1]

ففي حالة قبول المؤمن له إحالته على العجز يبلغ بقرار طبي يقضي بإحالته على العجز طبقا للنسبة التي حددتها اللجنة الطبية وفقا للمواد 36 و37 38و39 من القانون رقم 11/83 السابق الذكر بحث صنف العجزة إلى ثلاث أصناف :

ـ العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور .

ـ العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.

ـ العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم.

أما في حالة رفض منحه العجز كلية مع إلزامه بالرجوع إلى منصب عمله، فإنه في هذه الحالة سيقوم المعني بالأمر بالاعتراض على القرار الطبي الصادر في حقه، وذلك من خلال قيامه بتقديم اعتراضه لدى لجنة العجز الولائية المؤهلة طبقا للمادة 31 من القانون الجديد رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.[2]

ب ـ العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت 03 سنوات:

لقد نصت المادة 16/ 1 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه (تدفع تعويضات يومية المشار إليها في المادة 15 أعلاه طوال فترة أقصاها ثلاث سنوات وفقا للشروط التالية:إذا تعلق الأمر بعلل طويلة الأمد، يجوز دفع تعويضة يومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات ومحسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة...)

وعليه فعند الانتهاء من الاستفادة بمدة العطلة المرضية المحددة في إطار التأمين على المرض فإن المؤمن له يحال على العجز مباشرة وفقا للإجراءات السالف ذكرها في العنصر الأول أي سواء تم قبول إحالته على العجز من طرف الطبيب المستشار أو تم رفض إحالته على العجز مع أمره برجوعه إلى منصب عمله.

---

[1] الطيب سماتي، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري،ج1، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي،ط1، دار البديع للنشر و الخدمات الإعلامية، الجزائر، 2008، ص 2.

[2] المادة 37 من القانون رقم 11/83، المرجع السابق.

و عليه في حالة إحالة المؤمن عليه على العجز ضمن صنف لا يتناسب والحالة الصحية له أو في حالة رفض إحالته على العجز،فهنا يحق للمؤمن له أن يعترض على القرار الطبي الصادر في هذا الشأن وذلك من خلال تقديم الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة وهذا طبق للمادة 31 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

3 ـ الأداءات المتعلقة بحالة العجز

وتتمثل في الأداءات النقدية والاداءات العينية المستحقة لفائدة المؤمن له في حال تعرضه إلى إصابة تجبره على التوقف عن ممارسة عمله ، وهي كالتالي:

أ- الحقوق المالية لصاحب المعاش:

إن التأمين على العجز يسمح للعامل المؤمن له من الاستفادة من الأداءات النقدية للتامين على المرض والولادة وكذا الحق في الحصول على معاش العجز، والهدف من هذا الأخير هو منح مدخول بديل للمؤمن له المصاب بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل و يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز من أول يوم يصبح فيه تابع لنظام التأمين على العجز، ومعاش العاجز له طابع مؤقت وبالتالي لا بدا من مراجعته كما أن هذا المعاش غير قابل للتنازل عنه أو الحجز.[1]

ولقد نصت المادة 36 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على ثلاثة أصناف من العجزة:

الصنف الأول : و هم العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، وفي هذه الحالة يساوي المبلغ السنوي للمعاش 60 في المائة من الأجر السنوي المتوسط و الذي يحسب بالرجوع إما إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه وإما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات حيث يكون قد بلغ أجر العامل أقصاه خلال حياته المهنية،إذا كان هذا الأجر أكثر ملائمة له.[2]

الصنف الثاني: وهم العجزة الغير قادرين إطلاقا على القيام بأي نشاط مأجور و يساوي مبلغ المعاش في هذه الحالة 80 في المائة من الأجر السنوي المتوسط للمنصب

الصنف الثالث: وهم العجزة الغير قادرين إطلاقا على القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم و يساوي المبلغ السنوي للمعاش 80 في المائة من الأجر السنوي

---

[1] آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري،دون دار النشر، الجزائر،2010 ، ص 142.

[2] نفس المرجع، ص 142.

المتوسط الذي كان يشغله ويضاعف بنسبة 40 في المائة دون أن تقل الزيادة عن حد أدنى يحدد عن طريق التنظيم.

ب ـ الحق في العلاج والرعاية الطبية :

يستفيد المؤمن له العاجز و ذوي حقوقه من التأمين على خطر العجز ـ على النحو الذي سبق شرحه في المطلب الأول من هذا الفصل ـ سواء تعلق الأمر بالعلل المرضية التي يتعرض لها بعد إصابته و ثبوت عجزه عن العمل . أو فيما يتعلق بحالة الحمل و الوضع بالنسبة للمرأة العاملة على أن تستوفى جميع الشروط القانونية التي تخول الحق في العلاج والرعاية الطبية في باب التأمين على المرض والولادة.[1]

ثالثا: شروط الاستفادة من التأمين على العجز

1 ـ لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبغ بعد سن الإحالة على التقاعد:

ونص على هذا الشرط بموجب المادة 34 من القانون رقم 1/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه(لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون).

فإذا بلغ المؤمن له سن الإحالة على التقاعد فهنا لا يحال على العجز بل يحال على التقاعد، غير أن المادة 02/34 من القانون ذاته أوردت استثناءا مفاده أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد.

2 ـ أن تكون نسبة العجز عن العمل قد انخفضت إلى النصف:

بموجب القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل [2]

أما إذا كانت قدرة المؤمن له اجتماعيا على العمل تفوق نسبة خمسين بالمائة فهنا لا يمنح له العجز لعدم ضرورته.

3 ـ يجب على المؤمن له اجتماعيا أن يخضع للفحوص الطبية التي تتطلبها هيئة الضمان الاجتماعي:

---

[1] الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي،المرجع السابق،ص 180.

[2] المادة 32 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

نصت على هذا الشرط المادة 44 من المرسوم رقم 27/84 ، فعدم خضوع المؤمن له اجتماعيا للفحوص و المراقبة الطبية الدورية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماع، وعليه يمكن لهذا الأخير أن تعلق معاشه مؤقتا حتى يحضر المؤمن له لطلب مصالح الصندوق، كما يمكن أن تلغي

مصالح الصندوق العجز إذا امتنع المؤمن له اجتماعيا نهائيا وكليا عن الاستجابة للفحوص و المراقبات الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي[1].

4 ـ أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد استفاد من التعويضة اليومية للتأمين على المرض:

فتقدير حالة العجز يكون حتما بعد انقضاء المدة الخاصة بالتعويضات اليومية للتأمين على المرض، سواء تعلق الأمر بعطلة مرية قصيرة المدة أو بعلة طويلة الأمد، ففي كلتا الحالتين يحال المؤمن له على العجز مباشرة.

5 ـ أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل إما ستين يوما أو أربعمائة ساعة على الأقل للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوم:

و هذا الشرط تم التطرق إليه فيما يخص شروط الاستفادة من التأمين على المرض .

6 ـ أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل إما مائة وثمانين يوما أو ألفا ومائتين ساعة على الأقل للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطل المرضية الطويلة الأمد التي بلغت 03 سنوات:

نصت على هذا الشرط المادة 2/56 من القانون رقم 11/86 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وعليه فمفاد وجود هذا الشرط هو أن مدة العجز قد تطول لمدة غير محدودة ، لذا اشترط المشرع هذا الشرط حتى يضمن وجود مبالغ اشتراكات المؤمنين الاجتماعيين تعوض ما سينفقه الصندوق على فئة الأشخاص الذين سيستفيدون من العجز.[2]

رابعاً : الاستفادة من العجز في حالتي الانتكاس و الأيلولة

سنتناول في هذا البند أولا الاستفادة من معاش العجز في حالة الانتكاس، ثم نتطرق إلى معاش العجز بالأيلولة(معاش ذوي الحقوق).

---

[1] المادة 44 من المرسوم رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/11 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 .

[2] تنص المادة 2/56 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه (يجب على المؤمن له للاستفادة من معاش العجز أن يكون قد عمل: إما مائة وثمانين يوما أو ألفا ومائتي ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية عن العجز)

1- الاستفادة من العجز في حالة الانتكاس:

إذا استأنف المؤمن له اجتماعيا العمل بعد استفادته من معاش العجز لمدة معينة، ثم حدث له انتكاس خلال نفس السنة، فهل يحق له أن يستفيد من جديد من نفس المعاش أم لا ؟

بالرجوع إلى القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية حيث نصت المادة 59 و التي جاء فيها على أنه (يمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر, خلال السنتين المواليتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح، و بعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والأخرى...)

حسب المادة السالفة الذكر فإنه إذا استأنف المؤمن له اجتماعيا العمل بعد استفادته من معاش العجز، ثم حدث له انتكاس خلال نفس السنة،يحق له أن يعاود من جديد الاستفادة من نفس المعاش إذا كان الانتكاس بسبب نفس العلة التي كانت سببا في الإصابة بالعجز.[1]

2 ـ معاش العجز بالأيلولة:

تنص المادة 40 من القانون رقم 11/83 على أنه (يستفيد كل من زوج صاحب معاش عجز توفي و أولاده وأصوله من معاش منقول إليهم ...)

ولقد حددت المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ذوي الحقوق وهم:

أ ـ زوج المؤمن له اجتماعيا، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا .

ب ـ الأولاد المكفولين البالغين أقل من 18 سنة

و يعتبر أيضا أولادا مكفولين:

ـ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين ابرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ـ الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم .

ـ الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث مهما كان سنهم.

ـ الأولاد مهما يكن سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

---

[1] الطيب سماتي ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق، ص 189.

ج ـ يعتبر مكفولين، أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.[1]

الفرع الثاني: التأمين على الوفاة

يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين، وعليه سنتناول في هذا الفرع مفهوم التأمين على الوفاة ثم نتطرق إلى الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة ثم نتعرض إلى شروط الاستفادة من منحة الوفاة.

أولا : مفهوم التأمين عن الوفاة

تعد وفاة العامل قوة قاهرة ينفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه و يتعذر على ورثته أداءه، ومن ثم بمجرد وفاة العامل تنتهي علاقة العمل و تزول الالتزامات بين الطرفين، و لا يترتب على وفاة هذا الأخير أي التزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية.[2]

1 ـ الوفاة الطبيعية:

يقصد بالوفاة الطبيعية للعامل التي لا علاقة لها بالعمل، و بمعنى آخر الوفاة التي لا تكون نتيجة حادث عمل أو مرض مهني إن هذا النوع من الوفاة يترتب عليه تمتع ذوي الحقوق بمنحة الوفاة التي قررتها أحكام قانون الضمان الاجتماعي.[3]

2 ـ وفاة العامل الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني

و يقصد بها الوفاة التي تتصل بالعمل،و تتمثل في وفاة العامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني حيث

يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة أو رأس مال الوفاة غير أنه لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و بين منحة الوفاة التي تدفع في إطار التأمينات الاجتماعية.

ثانيا: الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة

---

[1] المادة 67 من القانون رقم 11/83 المرجع السابق.
[2] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 264.
[3] نفس المرجع،ص265.

باعتبار أن الوفاة من المخاطر الاجتماعية التي تكفلها وتغطيها التأمينات الاجتماعية، يستفيد المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم بحسب الحالة من مجموع الأداءات و الحقوق التي تكفلها هيئة الضمان الاجتماعي، و المستحقة لذوي حقوق المؤمن له المتوفى بما تشمله من الأداءات العينية والنقدية.

1 ـ الحقوق المالية لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا

أ ـ بالنسبة للمؤمن له المتوفى الذي يتقاضى أجرا شهريا:

يستفيد ذوي حقوق المتوفى من منحة الوفاة و يقدر مبلغ رأسمال الوفاة ب 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و لا يجب أن يقل مبلغ رأسمال الوفاة عن قيمة 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون و يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له لذوي الحقوق،[1] أما بالنسبة للعمال الغير أجر فيساوي رأسمال الوفاة مبلغ الدخل السنوي و المصرح به الخاضع للاشتراك.[2]

ب ـ بالنسبة للمؤمن له المتوفى المستفيد من منحة أو ريع:

إذا كان العامل المتوفى يستفيد من معاش عجز أو معاش تقاعد أو ريع حادث عمل فيستفيد ذوو الحقوق من رأسمال وفاة يساوي المبلغ السنوي (12 شهر) لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو ريع حادث العمل، على أن لا يقل هذا المبلغ عن 75 في المائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .[3]

2 ـالحقوق العينية لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا:

يستفيد ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض بما تشمله من تغطية للنفقات الطبية والعلاجية و الصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تنفق من أجلها.

كما تستفيد زوج المؤمن المتوفى من الأداءات العينية في باب التأمين على الولادة و التي تتمثل في تعويض المصاريف الطبية والعلاجية بالإضافة إلى التكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفى أو تعويضها.

---

[1] تنص المادة 3/48 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه (يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له)

[2] آمال بن رجال ، المرجع السابق، ص 149.

[3] نفس المرجع ، ص 149.

ثالثا: شروط الاستفادة من منحة الوفاة

سنتناول في هذا البند الشروط الواجب توافرها للاستفادة من منحة الوفاة ثم نتطلرق إلى الملف الواجب تكوينه للاستفادة من منحة الوفاة.

1 ـ أن يكون المؤمن له اجتماعيا المتوفى قد عمل إما خمسة عشر يوما أو مائة ساعة للاستفادة من منحة الوفاة :

ولقد نصت على هذا الشرط المادة 53 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه(ينشأ حق الاستفادة من رأس مال الوفاة إذا كان المؤن له اجتماعيا قد عمل خمسة عشر يوما أو مائة ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة)

فعلا، ما جاء به المشرع الجزائري يعتبر شرطا منطقيا و هذا حتى يضمن على الأقل قيام رب العمل بتسديد أقساط الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي .[1]

2 ـ الملف الواجب تكوينه للاستفادة من منحة الوفاة :

ـ ملئ طلب رأس مال الوفاة في وثيقة تمنح من طرف صندوق الضمان الاجتماعي.

ـ تسريح شرفي يتضمن عدم وجود أي ذي حق آخر خارج هؤلاء المذكورين في الطلب

ـ شهادة الوفاة

ـ بطاقة عائلة للحالة المدنية

ـ بطاقة الشفاء أو بطاقة التسجيل الخاصة بالمؤمن له اجتماعيا.

المبحث الثاني :التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية

تشمل التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية كل من التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية وكذا التأمين على التقاعد وأخير التأمين على البطالة.

[1] المادة 53 من القانون رقم 11/83 ، المرجع السابق.

المطلب الأول : التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطار المهنية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والملاحظ أنهما ينتجان من العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج و المساعدة ويختلفان من حيث المفهوم وشروط كل واحد منهما.

وعليه نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الحادث المهني وشروط(الفرع الأول) ثم نتناول مفهوم المرض المهني وكذا الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية(الفرع الثاني) ثم نعرج على توسع المشرع في مجال التكفل بحادث العمل المرض المهني (الفرع الثالث) ثم نختم هذا المطلب بالأداءات المستحقة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية(الفرع الرابع).

الفرع الأول: مفهوم حادث العمل والشروط الواجب توافرها فيه

أولا: مفهوم حادث العمل

لقد عرفت المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حادث العمل على أنه (يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب فجائي و خارجي و طرأ في إطار علاقة عمل).

إن التعريف الذي جاءت به المادة السالفة الذكر، نتجت عنه صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها و التعويض عنها كون أن المشرع اكتفى بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، فنجد أن هذا الأخير هو كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية و لم يتطرق المشرع إلى الإصابة الذهنية أو العقليةالتي يمكن أن تحدث للعامل الذي يمارس عمل فكري .[1]

وعليه يجب على المؤمن له المصاب بحادث أن يثبت بأن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة و ذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت العلاقة السببية بين الضرر و الإصابة القائمة.

ثانيا: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

[1] الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين ميلة، الجزائر،2013، ص 14،15.

من خلال التعريف الذي ذكرته المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية فإننا نستنبط الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:

1- فجائية الحادث:

ومعنى هذا الشرط هو أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا ومباغتا، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معينا فتنفى هنا صفة المفاجئة ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابة متلاحقة تتطور ببطء ومن المتعذر إسنادها إلى تاريخ معين، فلا تشملها الحماية وهو ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية.[1]

ومن ثمة إذا ظهرت أثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث و الضرر، وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي.

2- خارجية الحادث:

بالرجوع إلى نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 نجدها اشترطت في حادث العمل أن يكون

سببه خارجي، بمعنى أن يكون سبب أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب أي معزولا عن جسم العامل وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر ذلك حادث عمل.

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة شمس حارقة ،ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة لضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل و بالتالي لا تمتد إليه الحماية القانونية المنصوص عليها في مجال حوادث العمل.[2]

3- جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب:

---

[1] تنص المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه(لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه ولا في تفاقمه)

[2] سماتي الطيب حوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع السابق، ص18.

إن المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية و لم تتطرق إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يتعرض لإصابة بحادث عمل و لكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني و الضرر الجسماني في القواعد العمة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يصيب الإنسان داخليا وخارجيا، عميقا أو سطحيا ،أما الضرر اللاحق بالضحية في ماله كالملابس و السيارة والأجهزة و الضرر المعنوي فلا يعطى صفة الطابع المهني للحادث .و بالتالي لا يمكن التعويض عنها في إطار التأمينات الاجتماعية .

و بالتالي فالمشرع اعتمد على المعيار المادي في تكييف الواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب العامل وهذا ماهو مستشف من المادة 09 من القانون رقم 13/83 بقولها

(يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأن في مكان العمل أو في مدته و إما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، و إما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن عمل ما لم يثبت العكس).[1]

مثال ذلك الاختناق الذي تسرب الغاز من خلاله إلى المصنع، سقوط العامل من أعلى الطابق الخ...

4- شرط علاقة العمل:

إن عبارة " وطرأ في إطار علاقة عمل " الواردة في المادة 06 تعتبر عبارة واسعة تحمل في طياتها و مفهومها مجموعة من الشروط لاعتبار الحدث حادث عمل، و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أ - الارتباط العضوي بالعمل:

و مفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل ترب بين العامل المصاب و رب العمل و تظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل المبرم بين الطرفين.[2]

ب وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته:

لا يكفي وجود الارتباط العضوي بالعمل لإصباغ الطابع المهني للحادث،

بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العم أو بمناسبته.

---

[1] سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ص20.

[2] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري،الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية،الجزائر، 2002، ص 15.

*** وقوع الحادث أثناء العمل:**

و يعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان وزمان العمل ولا بد من توضيح المقصود بالارتباط الزماني بالعمل من جهة و الارتباط المكاني من جهة أخرى.

ـ الارتباط الزماني بالعمل:

و يعني ذلك أن يقع الحادث في زمن وقت العمل أي وجود ترابط زماني بين العمل والحادث، و يقصد بزمان العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به و الذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل ، فطالما توفر الارتباط بين الحادث و وقت العمل اعتبر الحادث حادث عمل .كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي أو مالي.

ـ الارتباط المكاني بالعمل:

و يعني ذلك ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل، وهذا الأخير هو المكان الذي يمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير، فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء و تنفيد العمل الموكل به، و يجب أخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيس و ملحقاته، سواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.[1]

*** وقوع الحادث بمناسبة العمل:**

إذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث، بل يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل بإثبات وجود رابطة سببية بين العمل والحادث،هذا الطرح يوافق الهدف المرجو من

من نظام حوادث العمل وهو تحقيق البعد الاجتماعي.

الفرع الثاني: مفهوم المرض المهني و الأعمال التي من شأنها أن تسببه

نتناول في هذا الفرع تعريف المرض المهني (أولا) ثم نتطرق إلى الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية(ثانيا).

أولا: تعريف المرض المهني

[1] الطيب سماتي، حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق، ص25.

تنص المادة 63من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: (تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص).

من خلال المادة السالفة الذكر، يتضح جليا أن المشرع لم يضع تعريف محددا و دقيقا للأمراض المهنية ، وإنما تم تحديد قائمة الأمراض المهنية باعتماده على نظام القرينة البسيطة في ذلك.

تنص المادة 64 من نفس القانون " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".

من خلال المادة يتبين أن المشرع قد ذكر على سبيل الحصر الأمراض المهنية المحتملة و كلما أصيب العامل بمرض مذكور في هذه القائمة يفترض بأنه مرض مهني، إلا ان هذا النظام يعد ناقصا إذ لا يسع ذكر كل الأمراض ذات الطابع المهني ضمن قائمة محددة مسبقا. لذا لا بد على المشرع أن يعتمد على نظام آخر تكميلي يتمثل في الخبرة الشخصية بمعنى يجب على العامل الذي يتعرض إلى مرض نتيجة الأشغال التي قام بها في إطار علاقة العمل أن يثبت ذلك حتى يعتبر مرض مهنيا.[1]

ثانيا: الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية

نصت الماد 05 من القرار الوزاري المشترك على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاث مجموعات :

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة و المزمنة،
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية،
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية أو وضعية خاصة.

يعد تصنيف الأمراض المهنية المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه و يحدد وفقا للملحقة رقم 2 المرفق بهذا القرار.

وتكون قائمة الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية معوضة كما يلي:

---

[1] حسن بوكلي، "محاضرات في مادة الضمان الاجتماعي" (بحث غير منشور)، السنة أولى ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013 .

ـ مبينة لأمراض المجوعة الأولى بحيث يمكن للطبيب أن يتعرف على أعمال أخرى غير مدرجة في هذه القائمة،

ـ محددة لأمراض المجموعتين الثانية والثالثة.

ولقد نصت المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا على أنه:(لا يعوض عن أمراض المجموعتين الأولى والثانية إلا إذا كانت الأعمال المذكورة في المادة 06 من هذا القرار قد تمت ممارستها بصفة عادية لا يطلب الشرط المنصوص عليه في المادة بخصوص الأمراض المذكور في المجموعة الثالثة).

الفرع الثالث: إجراءات إثبات حادث العمل والمرض المهني

سنتناول في البند الأول إجراءات إثبات حادث العمل ثم نتطرق في البند الثاني إلى إجراءات إثبات المرض المهني.

أولا: إجراءات إثبات حادث العمل

يتم إثبات حادث العمل اعتمادا على القواعد العامة بكل طرق وسائل الإثبات باعتبارها واقعة مادية و ينصب هذا الإثبات على الطابع المهني للحادث وتتم إجراءات إثبات الحادث المهني في إلزامية التصريح بحادث العمل ثم معاينة الإصابات الناجمة عن الحادث.

1- إلزامية التصريح بالحادث:

في هذا الإطار نصت المادة 13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: (يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

ـ المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة ولا تحسب أيام العطل،

ـ صاحب العمل اعتبار من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل،

ـ هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص).[1]

[1] المادة 13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

وفي الأخير عندما تتوافر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف كاملة لا سيما التصريح بالحادث ، فإنه طبقا للمادة 16 من القانون رقم 13/83 يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث و إذا اعترضت الهيئة على هذا الأخير، فيجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيفما تم لها ذلك.وإذا لم يصدر الاعتراض من قبلها يعتبر الطابع المهني ثابتا من جانبها.

2- معاينة الإصابات الناجمة عن حادث العمل:

يحرر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين طبيتين أم الشهادة الطبية الأولى فقد نصت عليها المادة 23 من قانون 13/83 حيث جاء فيها على أنه (يجب أن توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب و أن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار إلى المعاينات التي قد تكتس أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الخارجي أو المرضي للإصابات).

أما الشهادة الطبية الثانية التي تقر حسب المادة 24 من نفس القانون إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما و بالتالي يحدد الطبيب تاريخ الشفاء، وإما أن تحدد تاريخ الجبر إذا خلف الحادث عجز دائما.[1]

ثانيا: إجراءات إثبات المرض المهني

نصت المادة 70 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه(تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72 أدناه).

***آجال التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي:**

طبقا للمادة 2/71 من قانون 13/83 فإن مدة التصريح بالمرض المهني تتراوح ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، ولا يعني هذا أن هذه الآجال جعلت لإسقاط حقوق المؤمن له عند عدم احترامها ،بل لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء مراقبتها.

الفرع الرابع: الأداءات المستحقة للمصاب بحادث عمل أو مرض مهني

[1] الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 58.

في حالة تحقق الإصابة للعامل، سواء كانت حادثا أو مرض مهنيا، تترتب للعامل حقوقا اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي، باعتباره مؤمنا لديها بشرط أن يكون رب العمل قد دفع مسبقا اشتراكات

لتأمين هذه المخاطر.وتتمثل هذه الحقوق في الحقوق العينية والحقوق النقدية ويؤدي هذا التنوع في الحقوق إلى زيادة المزايا التي تتمتع بها الضحية، تهدف مجملها إلى التكفل التام بالعامل و محاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة.[1]

وعليه سنتناول في البند الأول الحقوق المالية التي يستفيد منها العامل المصاب، ثم نتطرق إلى الحقوق العينية.

أولا: الحقوق المالية التي يستفيد منها العامل المصاب

يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني من تعويضات يومية والتي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت و الذي يجعل المصاب

غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي.[2]

إلا أنه لا يستحق التعويضات اليومية إلا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخوله الحق في الأجر.

تنص المادة 36 من القانون رقم 13/83 على أنه:(تدفع تعويضات يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل، هذه الفترة التيتسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.

فعلا، يتضح من المادة أن العامل يستفيد من تعويضات يومية ثم يشفى تمام من الإصابة، أو يجبر جرحه فقط أي أن العامل لا يزال في حالة عجز، ويعد تحديد تاريخ الجبر تعبيرا عن الحالة الصحية للعامل المصاب فقط، حيث ينتقل المصاب من مرحلة العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة الاستفادة من العجز الجزئي الدائم، والتي عادة ما تمنح في شكل نسبة عجز للعامل المصاب.[3]

*** كيفية حساب التعويضة اليومية:**

---

[1] قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص98.

[2] الطيب سماتي،حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص74.

[3] الطيب سماتي ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق،ص38.

تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره و لا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي الضريبية و هذا ما نصت عليه المادة 1/37 من القانون رقم 13/83.

*** دفع التعويضة اليومية في حالة الانتكاس أو الاشتداد:**

إذا ما حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس والاشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58و62 من القانون رقم11/83 فإن التعويضة اليومية تدفع للعامل المصاب مع مراعاة تبرير فقدان الأجر و ذلك ابتداء امن اليوم الأول للتوقف عن العمل وهذا ما أكدته المادة 2/36 من القانون رقم 13/83.

ثانيا: الحقوق العينية

هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل، الهدف منها هوإعادة الحالة الصحية للعامل المصاب إلى ما كانت عليه قبل الإصابة [1]،وتتمثل هذه الخدمات في تقديم الرعاية الطبية والأجهزة التعويضية وكذا إعادة التأهيل الوظيفي والتكييف المهني للعامل.

1- الأداءات العينية في الحالة العادية:

حسب نص المادة 20 من المرسوم رقم 28/84 فإنه تستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر و طول المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث العمل أو بمرض مهني مواصلة العلاج.

ويكون للعامل المصاب بحادث العامل أو مرض مهني على الخصوص الحق فيما يلي:

- الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته و في إصلاحها وتجديدها له.[2]

- الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، و يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية.

- للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته لا تتأتى له إلا بعد إعادة التكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه ممارسة مهنة من اختياره.

---

[1] قالية فيروز،المرجع السابق،ص 98.

[2] المادة30 من القانون رقم 13/83 ،مرجع سابق.

2 ـ الأداءات العينية في حالة انتكاس العامل المصاب:

حسب المادة 62 من القانون رقم 13/83 فإنه عند انتكاس المصاب يصبح في حاجة ماسة للعلاج سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت أم لا، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بتبعات الانتكاس.

ويتم التكفل بالعلاج الطبي والعجز المؤقت الناجمين عن الانتكاس باسم حوادث العمل و الأمراض المهنية كيفما كان الوقت الذي مر بين تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير و بين تاريخ الانتكاس.[1]

المطلب الثاني: التأمين على التقاعد

إن التقاعد منظم بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد. ويستفيد من هذا النظام كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتموا إليه و مهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل و مهما كان الأجر الذي يتقاضوه.[2]وعليه سنتناول في هذا المطلب مفهوم التأمين على التقاعد الكلي و شروطه (الفرع الأول) ثم نعرج على مفهوم التأمين على التقاعد النسبي و شروطه (الفرع الثاني) وأخيرا معاش التقاعد (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مفهوم التأمين على التقاعد الكلي وشروطه

أولا: مفهوم التأمين على التقاعد الكلي

يعرف التقاعد على أنه حق مالي و شخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ويحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به على معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول، و معاش منقول يتحول إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته.[3]

و تتمثل الأشخاص المكفولة من طرف المتقاعد في ثلاثة أصناف:

الزوج الباقي على قيد الحياة ، الأولاد القصر البالغين أقل من 18 سنة، وأصول المؤمن له أو أصول الزوجة المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

ثانيا: شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد العادي

---

[1] سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 74.

[2] أمال بن رجال ، مرجع سابق، ص 88.

[3] بن عزوز بن صابر،مرجع سابق، ص 269.

يكون للعامل الذي يحال بطريقة قانونية على التقاعد الحق في المعاش و ذلك عن طريق إصدار قرار إداري سواء بطلب من العامل المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل و بالنسبة للحالتين يبقى هذا الإجراء إلزاميا من حيث الشكلو السلطة المختص بإصداره هي سلطة التعيين وذلك بتوافر شروط:

1- شرط السن:

لقد حدد المشرع الجزائري سن إحالة العامل على التقاعد إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه سن التقاعد و بالتالي لا بد من أخذ رأي العامل و موافقته.[1]

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام تحديد سن الإحالة على التقاعد و يعد هذا من أهم الممنوحة للعامل ، فيشكل ذلك حماية اجتماعية للعامل ولقد حدد القانون رقم 12/83 المتعلق بنظام التقاعد بموجب المادة 06 منه سن الإحالة على التقاعد، وهي بلوغ (60) ستين سنة بالنسبة للرجل و خمس وخمسين سنة بالنسبة للنساء.[2]

تستفيد المرأة العاملة التي أنجبت طفلا أو عدة أطفال في مدة لا عن 9 سنوات عمل على الأقل بما يعادل سنة عن كل طفل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية ثلاث سنوات.[3]

لا يلزم بشرط السن العامل المصاب بعجز تام و نهائي و لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

يستطيع كل العمال الاستفادة من التقاعد المسبق سواء عمال المؤسسات الاقتصادية أو الإدارية.

2- شرط المدة القانونية:

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد، يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل، وتعتبر هذه المدة هي الحد الأدنى لمدة العمل. أما الحد الادنى هو إتمام 32 سنة.كما أنه هناك حالات جعلها

---

[1] أحمية سليمان،مرجع سابق،ص 341.

[2] آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 89.

[3] نفس المرجع،ص 90.

المشرع تدخل في حكم فترات العمل بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية مثل فترة التي يؤدي فيها العامل الخدمة الوطنية ، فترة العطلة القانونية مدفوعة الأجر...إلخ[1]

3- دفع الاشتراكات:

إضافة لما سبق، لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، فإذا قام العامل بنشاط ما لمدة معين و لم يقم بدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل و كذلك الحصة التي يدفعها صاحب العمل،فهذه المدة لا يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار لاستفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثر الاستحقاق المعاش.

الفرع الثاني: مفهوم التأمين على التقاعد النسبي و شروطه

أولا: مفهوم التأمين على التقاعد النسبي

قبل التطرق إلى مفهوم التقاعد النسبي، علينا أولا أن نتعرف على نوع من التقاعد و الذي أتى به المشرع الجزائري في ظروف الأزمة الاقتصادية التي أثرت على المؤسسات العامة الاقتصادية بالجزائر،ألا وهو التقاعد المسبق.

1- مفهوم التقاعد المسبق:

إن هذا النظام كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 إن هذا النظام الجديد فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و تتمثل إما في أسباب اقتصادية ظرفية و هي تلك الضغوط الخارجة عن إرادة صاحب العمل و إما ناتجة عن إعادة تنظيم وهيكلة العمل في المؤسسة سواء كان ذلك جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو حالة تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق عمل حديثة[2]

ولقد عرفت المادة الأولى من المرسوم التشريعي 10/94 التقاعد المسبق بأنه (إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة قانونا).يتضح مما سبق أن هذا النظام الجديد من التقاعد جاء حماية للعمال الأجراء الذين يفقدون في القطاع الاقتصادي عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

2- مفهوم التقاعد النسبي و شروطه

[1] آمال بن رجال، المرجع السابق ،ص 91.
[2] أحمية سليمان، مرجع سابق،ص368.

أ- مفهوم التقاعد النسبي: هو ذلك التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل عن المعاش الأقصى، و يكون حسب مدة العمل التي قضاها العامل الأجير شريطة أن لا تقل عن 20 سنة في العمل.

ب - شروط الاستفادة من التقاعد النسبي:

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير، ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من التقاعد النسبي إلا بتوافر الشروط التالية :

* أن يبلغ العامل الأجير 50 سنة و يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، مع العلم يخفض سن العمل و مدته بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي .

* إن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل، وبطلب منه، وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد باطلا وعديم الأثر.[1]

الفرع الثالث: معاش التقاعد

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد ، متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش التقاعد الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفى أثناء حياته.

أولا: المعاشر المباشر

1- معاش التقاعد:

يستفيد العامل عند انتهاء خدمته بإحالته على التقاعد من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه، و مدة الخدمة و الأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لأن أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر ،كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدد على ضوء الأجرالذي يقتطع منه الاشتراك و يحسب المعاش بضرب المعدل الإجمالي في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي.[2]

2 - منحة التقاعد:

هو مبلغ مالي تطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد، باستثناء قاعة الحد الأدنى و قد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء و العمال الغير أجراء الذين لم

---

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق،ص 277.

[2] آمال بن رجال، المرجع السابق، ص 134.

يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من منحة التقاعد، بشرط أن يثبت العامل مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 05 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة الاشتراك على الأقل وأن يكون قد بلغ العامل الأجير60 سنة ، أما بالنسبة للعمال الغير أجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من منحة التقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تبلغ 7سنوات و نصف على الأقل و بلوغ 65 سنة.[1]

ثانيا: المعاش المنقول

في حالة وفاة صاحب المعاش أو العامل، يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول و هم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى و ذلك من أجل حماية أسرته من المخاطر الاقتصادية و المستفيدون من المعاش المنقول هم كما يلي:

1- معاش الأرملة:

تستفيد الأرملة من معاش زوجها المتوفى و لا تخضع هذه الاستفادة من المعاش المنقول لشرط السن، و في حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط، ويقسم بالتساوي عليهم، حيث تستفيد الأرملة طبقا للمادة 34 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد من مبلغ المعاش المنقول بنسبة 75 في المائة من مبلغ معاش الهالك في حالة عدم وجود لا ولد ولا أحد من الأصول.

2- معاش الأرمل:

يمكن للأرمل أن يستفيد من معاش منقول عند وفاة زوجته، و يستحق هذا المعاش من الشهر الذي يلي الوفاة ، ولا يسقط حقه في المعاش بإعادة زواجه.

3- معاش الأولاد المكفولين والأصول:

يستفيد الأولاد المكفولين من العامل المتوفى، وفق نسب محددة قانونا من معاش منقول، حيث أنه عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق سواء كان ولد أو أحد الأصول يكون مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 في المائة من المعاش المباشر، و المعاش المنقول لذي الحق الآخر بنسبة 30 في المائة .وفي حالة تعدد الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط تقسم بينهم نسبة 40 في المائة الباقية بعد تحصل الزوج على نسبة 50 في المائة من المعاش المباشر.[2]

---

[1] أمال بن رجال، ص 134.

[2] نفس المرجع،ص،ص، 138و139.

المطلب الثالث: التأمين على البطالة

تعد البطالة من أهم المخاطر التي تضمنتها الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952 و التي يهدف الضمان الاجتماعي إلى حمايتها، و لقد عمدت الجزائر إلى ذلك من خلال إصدارها المرسوم التشريعي رقم 11/94 المتضمن إحداث التأمين على البطال لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

سنتناول في هذا المطلب مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة(الفرع الأول) ثم شروط الاستفادة من التأمين على البطالة.

الفرع الأول: مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة

يطبق التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة ،يمكن توسيع مجال تطبيقه ليشمل الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب نص خاص طبقا للمادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.[1]

كما يجب القول أنه لا يمكن تطبيق هذا النظام على العمال الذين انقطعوا عن العمل بصفة مؤقتة بسبب البطالة التقنية ، وكذا العمال الأجراء الذين انقطعوا عن العمل بسبب عجز دائم و العمال الأجراء الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود محددة المدة و العمال الموسميين و العاملون في البيوت و العاملون لحسابهم الخاص، و الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب تسريح تأديبي أو استقالة أو الذهاب الإرادي.[2]

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من نظام التأمين على البطالة

لكي يستفيد الأجير الذي فقد عمله بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية من نظام التأمين على البطالة، لا بد أن تتوفر فيه بعض الشروط الخاصة و أن يتحمل المستخدم التزامات معينة حددها القانون.

أ- الشروط الخاصة بالعمال لتخويل الحقوق:

---

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق،ص 280

[2] أمال بن رجال، المرجع السابق، ص 280.

لا بد أن تتوفر في العامل بعض الشروط الخاصة حددها القانون وهي:

ـ أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة قدرها ثلاث سنوات على الأقل.

ـ أن يكون عون مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

ـ أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

ـ ألا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب عمل آخر.

ـ ألا يكون مستفيد من دخل عن أي نشاط مهني.

ـ أن يرد اسمه في قائمة العامل الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.

ـ أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.

ـأن يكون مقيما بالجزائر.

ب ـ الالتزامات التي تقع على المستخدم:

يجب على المستخدم في مختلف قطاعات النشاط الوطني بما فيه الدولة بصفتها مستخدمة أن يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين على البطالة هذا ما جاءت به المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 11/94المتعلق بالتأمين على البطالة، أي يدفع جزء من الاشتراك في الضمان الاجتماعي المخصص لتمويل التأمين على البطالة.[1]

الفرع الثالث: الأداءات التي يستفيد منها العامل في إطار التأمين عن البطالة

إن قبول العامل في نظام التأمين عن البطالة يسمح له الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي التي تتمثل فيما يلي:

1 ـ التعويض الشهري عن البطالة:

[1] أمال بن رجال، المرجع السابق ، ص 118.

يستفيد العامل من تعويض شهري عن البطالة يحسب على أساس أجر مرجعي يسوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال الإثني عشر شهرا التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون. [1]

و لا يمكن في كل الأحوال أن يقل التعويض عن البطالة عن نسبة 75 في المائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون و لا يكون أكثر منه بثلاث مرات.و يخضع هذا التعويض لاقتطاع الضمان الاجتماعي ، كما يتقادم هذا الحق بمرور اثني عشر شهرا ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه العامل كل الشروط اللازمة للاستفادة من التعويض.

2 ـ مدة التكفل بالعامل و كيفية توزيعها:

طبقا للمادة 16 من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتأمين عن البطالة لا يمكن أن تقل مدة الدنيا للتكفل التي يتحملها نظام التأمين عن البطالة عن اثني عشر شهرا ، كما لا يمكن أن تتعدى مدة التكفل 36 شهرا هذا ما جاءت به المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 189/94 الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة.

و توزع فترة التكفل على أربع فترات وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة لكل فترة، و يحدد تعويض التأمين على البطالة بتطبيق النسب التنازلية على الأجر المرجعي كما يلي:

- مائة بالمائة من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- ثمانون بالمائة من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل .
- ستون بالمائة من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل .
- خمسون بالمائة من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل.[2]

3ـ الأداءات الأخرى المرتبطة بالتأمين عن البطالة:

إضافة إلى ما سبق، يستفيد العامل من أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة و المنح العائلية ، و إذا انتهى حق العامل في التأمين عن البطالة بانتهاء المدة القصوى فإذا لم

[1] أمال بن رجال، المرجع السابق ،ص120.

[2] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 189/94 المؤرخ في 1994/06/06 الذي يحدد مدة التكفل بالتعويض عن البطالة و كيفيات حساب ذلك.

يستطع الاندماج في الحياة العائلية ، يواصل الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض و المنح العائلية لمدة اثني عشر شهراً.[1]

المبحث الثالث: نطاق سريان التأمينات الاجتماعية من حيث فئة العمال

إن هدف قانون التأمينات الاجتماعية هو تحقيق المساواة بين كافة العاملين سواء من كان منهم بعمل في القطاع العام أو الخاص،و سواء من ينتمي إلى المؤسسات الاقتصادية و التجارية والصناعية أو من كان ينتمي إلى أجهزة الدولة أو المؤسسات الإدارية التي يطبق عليها قانون الوظيف العمومي، و ما يهمنا في هذه الدراسة هو تسليط الضوء على الفئات العمالية التي يحكمها القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الفردية والجماعية بشكل اكبر.

و عليه سنتناول في المطلب الأول فئة العمال الأجراء ثم نتطرق إلى فئة العمال الغير أجراء في المطلب الثاني و في الأخير نختم بالعمال المشبهين بالأجراء في المطلب الثالث.

المطلب الأول: فئة العمال الأجراء

تنص المادة الثالثة من القانون رقم 11/83 على أنه (يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي يعملون فيه و النظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التنفيذ).

و يعتبر عمالا أجراء وفقا لأحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم حسب المادة الثانية منه كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار تنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.

فمن خلال المادتين السالفتين يتضح أن العامل الأجير هو ذلك الشخص الذي يؤدي نشاط مهني تحت تصرف وإشراف و توجيه شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل أجر و لمدة محدودة أو غير محدودة.[2]

المطلب الثاني: فئة العمال غير أجراء

لقد نصت عل هذه الفئة المادة رقم 04 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على انه (يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص الطبيعيون الغير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفق

---

[1] آمال بن رجال، المرجع السابق، ص 124.

[2] سماتي الطيب، التأمينات الطيب الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 208.

الشروط المحددة في التنظيم المعمول به كما يستفيد الأشخاص المذكورين أعلاه من أداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز).

و بالتالي يسري كذلك قانون التأمينات الاجتماعية على الأشخاص الطبيعيين أصحاب الأعمال والمهن الحرة الذين يشتغلون و يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص وفق الشروط المحددة في التنظيم المعمول به أيا كان المجال الذي يشتغلون فيه.[1]

فهو يسري على التجار الذين يعترف لهم بهذه الصفة وفقا للقانون التجاري، كما يسري على الحرفيين والصناعيين كذلك كما يشمل أيضا نظام التأمينات الاجتماعية أصحاب المهن الحرة، كالمحامين والأطباء و جراحوا الأسنان إذا اعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين التي تنظم هذه المهن.و يشترط أن تتحقق فيهم الشروط القانونية التي تخول لهم الحق في الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية .

المطلب الثالث : فئة العمال المشبهين بالأجراء

كما يدخل في مفهوم العمال، الأشخاص المشبهين بالأجراء و الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية، العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها، و الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لا سيما خدم المنزل و البوابون و السواقون و الخادمات والممرضات والأشخاص الذين يمارسون حراسة الأطفال في المنازل و المتمهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه، و الممثلون والفنانون الذين يتلقون مكافآت في شكل أجور أو تعويضات عن نشاطهم المهني.

وفي مجال خدمات التأمينات الاجتماعية المتعلقة بالمرض والأمومة فقط، يستفيد حمالوا الأمتعة الذين يستخدمون في المحطات إذا رخصت لهم المؤسسات المسيرة بذلك، و حراس مواقف السيارات الغير مأجورة المرخص لهم بذلك.

وهذا مانص عليه المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 1985/02/09 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، من المادة الأولى منه قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي.[2]

---

[1] نفس المرجع ،ص209.

[2] سماتي الطيب، التأمينات الطيب الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 210.

الخاتمة

خاتمة

من خلال دراسة موضوع الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك بالتطرق إلى بعض المفاهيم المتعلقة به و كذا تطوره في الفصل الأول،ثم دراسة المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعمال و نطاق سريانها، و من خلال القراءات المتراكمة لكثير من الفقهاء في هذا المجال كانت لي بعض الملاحظات المتعلقة بهذا الموضوع أسعي من خلالها لوضع لبنة أخرى لباحث آخر من أجل الخوض في بحث لا يقل أهمية عن البحث تعرضت إليه و من جملة هذه الملاحظات:

بالرغم من الطابع الاجتماعي لصناديق الضمان الاجتماعي إلا أن المؤمن له أو ذوي حقوقه قد يجد نفسه رغم ذلك مجبر على اللجوء إلى القضاء حارس الحريات العامة وحقوق الموطنين، وذلك لحصول المؤمن له على حقه في مجال الضمان الاجتماعي.

من خلال دراسة المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعامل في الفصل الثاني من هذا البحث لوحظ أن المشرع كرس نظام خاصا يهدف إلى التوسع في مجال المستفيدين من التأمينات الاجتماعية و هذا بهدف إصباغ الحماية على أكبر عدد من الأشخاص، إلا أنه و كما يرى الأستاذ سماتي الطيب أن على المشرع إزالة كل الصعوبات التي تعترض قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية من هذه الصعوبات أن الواقع العملي أثبت محدودية التعويضات التي يستفيد منها الأشخاص غير الأجراء سيما المتعلقة بالعناية الطبية و الوقائية و العلاجية، وبالتالي غياب قانون خاص لهذه الفئة يجعلها عرضة لعدم الاستفادة من تعويضات مهمة مثلها مثل العمال الأجراء .

و عليه يرى الأستاذ سماتي الطيب أنه من الضروري صياغة قانون خاص بالتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء و هذا بالطبع مقابل رفع اشتراكات هذه الفئة حتى يتمكن الصندوق من تغطية كل الأداءات المطالب بها.

ويرى كذلك الأستاذ سماتي الطيب أن نسبة الأداءات العينية التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي سواء كانت في شكل تغطية أو تعويض المصاريف و النفقات التي يدفعها المستفيد من التأمين لا تتماشى و لا تتوافق مع تكلفة العلاج التي ينفقها أو تتطلبها الحالة المرضية له باعتبار أن التعويضات محددة على أساس سعر مرجعي أصبح لا يمثل سوى نسبة ضئيلة مقارنة بالتكاليف التي تتطلبها التكاليف الطبية و العلاجية حاليا.

و في الأخير يمكن القول أن قطاع الضان الاجتماعي بالجزائر أطلق برنامجا اصلاحيا خاصة في العشرية الأخيرة مرتكزا في ذلك على النقاط التالية:

*تحسين نوعية الأداءات لا سيما عبر تطوير الهياكل الجوارية و نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية

* تطوير النشاطات الصحية أهمها المراكز الجهوية للتصوير الطبي الشعاعي و العيادات المتخصصة.

* عصرنة تسيير التأمين على المرض

و علية فإن المؤمن له سواء كان العامل أو الموظف أصبح اليوم أكثر من أي وقت سابق في حاجة إلى قدر كبير من الحماية و التضامن في مجال الضمان الاجتماعي، سوا بوضع منظومة قانونية كفيلة بحماية الطبقات الضعيفة في المجتمع و خاصة منهم العمال البسطاء أو وضع قواعد و آليات أكير صرامة لمواجهة عدم وفاء المستخدمين خاصة منهم الخواص بواجباتهم اتجاه العمال.

أسأل الله العلي القدير التوفيق و السداد و أرجوا أن أكون قد وفقت في إعداد هذا الموضوع و إعطاءه حقه فإن أخطأت فمن نفس ومن الشيطان و إن أصبت فمن الله وحده.

تم بحمد الله.

قائمة المراجع

أولا: الكتب

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2002.

2 ـ آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمال في القانون الجزائري، دون دار النشرالجزائر،2010.

3 ـ الفنجري محمد، المذهب الاقتصادي في الإسلام، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية العامة للكتاب1986.

4 ـ القرضاوي يوسف، فقه الزكاة ، الطبعة الأولى، دار المعرفة، بيروت، لبنان، 1996.

5 ـ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،ـ الكتاب الثاني ـ نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.

6- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ـ علاقة العمل الفردية والجماعية ـ دار الريحانة للنشرة والتوزيع، الجزائر، دون سنة النشر.

7 ـ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، نشأة المعارف، الإسكندرية، بدون الطبعة، دون سنة النشر.

8 ـ معراج جديدي، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1999

9 ـ مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010.

10- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ التامين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقيةالطبعة الأولى، 2010.

10 ـ مصطفى جمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية،دون سنة النشر.

12 ـ خالد علي سليمان بني أحمد، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلاميةالطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

13 ـ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،2009

14 ـ عبد الكريم نصير، دروس في أحكام عقد العمل الجماعي التأمين الاجتماعي، دون دار النشر، 1999.

15 ـ صقر محمد أحمد، الاقتصاد الإسلامي(مفاهيم ومرتكزات)، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1978.

16 ـ سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المنازعات العامة في الضمان الاجتماعي، الطبع الأولى، دار البديع للنشر و الخدمات الإعلامية، الجزائر، 2008.

17 ـ سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى، عين ميلةالجزائر2013.

18 ـ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين ميلة، الجزائر، 2014.

ثانيا: الرسائل الجامعية والمذكرات:

19 ـ لولي بلقاسم، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006 -2009.

20 ـ كشيدة باديس، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير،" بحث غير منشور"،كلية الحقوق، جامعة لحج لخضر باتنةالجزائر، 2009-2010.

21 ـ قالية فيروز،الحماية القانونية لحماية العامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المسؤولية المهنية،جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011-2012.

ثالثا: المحاضرات والمنشورات والملتقيات.

22 ـ سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية جامعة فرحات عباس، 2011.

23 - حسن بوكلي، محاضرات في مادة الضمان الاجتماعي، السنة أولى ماستر، قانون اجتماعي، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2013 - 2014.

رابعا: النصوص القانونية والمراسيم:

أ) القوانين:

24 - القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

25 - القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

26 - القانون رقم13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل والمتمم.

27 - القانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05، الذي يعدل قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02.

ب) المراسيم:

28 - المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11، الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

29 - المرسوم التنفيذي رقم 35/85 المؤرخ في 1985/02/09 ،المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير أجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، الجريدة الرسمية رقم 09 لسنة 1985.المعدل

الفهرس العام

العنـــــــــــــــــوان	الصفحة
المقدمـــــــة:	03
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي و تطور.....	06
المبحث الأول: تعريف الخطر والتأمينات الاجتماعية	07
المطلب الأول: تعريف الخطر الاجتماعي.....	07
الفرع الأول: تعريف الخطر بالنظر إلى سببه	08
الفرع الثاني: تعريف الخطر بالنظر إلى آثاره	08
الفرع الثالث: تعريف الخطر بالنظر إلى فقد منصب العمل.....	09
المطلب الثاني: مفهوم التأمينات الاجتماعية	10
الفرع الأول: مفهوم التأمين الاجتماعي	10
الفرع الثاني: مفهوم الضمان الاجتماعي	12
الفرع الثالث: أهداف التأمينات الاجتماعية.....	13
المبحث الثاني: أسس الضمان الاجتماعي و خصائصه	14
المطلب الأول: أسس الضمان الاجتماعي.....	14
الفرع الأول: النظرية التقنية.....	14
الفرع الثاني: النظرية الاقتصادية	15
الفرع الثالث: النظرية القانونية	16
الفرع الرابع: موقف الفقه الإسلامي من الضمان الاجتماعي	17
المطلب الثاني:خصائص الضمان الاجتماعي	21
الفرع الأول: قانون الضمان الاجتماعي قانون تنظيمي.....	21
الفرع الثاني: قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام	21
الفرع الثالث: قانون الضمان الاجتماعي هو أحد فروع القانون الخاص	23
الفرع الرابع: قانون الضمان الاجتماعي هو قانون عصري	24
المبحث الثالث: تطور تشريعات الضمان الاجتماعي	24
المطلب الأول: التأكيد على الضمان الاجتماعي في المواثيق والإعلانات الدولية.....	25
الفرع الأول: ولاية منظمة العمل الدولية حول الضمان الاجتماعي	25
الفرع الثاني: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....	26
الفرع الثالث: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية.....	27

المطلب الثاني: تطور الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري.....	27
الفرع الأول: أثناء الاستعمار	28
الفرع الثاني: مرحلة ما قبل1983	29
الفرع الثالث: مرحلة ما بعد 1983	31
الفصل الثاني: المخاطر التي تضمنها التأمينات الاجتماعية للعمال.....	34
المبحث الأول: التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية.....	36
المطلب الأول: التأمين على المرض.....	36
الفرع الأول: مفهوم التأمين على المرض.....	36
الفرع الثاني:أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض.....	36
الفرع الثالث:شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة من التأمين على المرض	40
المطلب الثاني: التأمين على الولادة(التأمين على الأمومة).....	47
الفرع الأول: مفهوم التأمين على الولادة.....	47
الفرع الثاني:أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة.....	47
الفرع الثالث:شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمن على الولادة....	49
الفرع الرابع: بعض التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل و المرأة المرضعة.....	52
المطلب الثالث:التأمين على العجز و الوفاة.....	53
الفرع الأول: التأمين على العجز	53
أولا: مفهوم التأمين على العجز.....	54
ثانيا: أنواع التأمين عن العجز الناتج عن المرض.....	54
ثالثا: شروط الاستفادة من التأمين على العجز.....	59
رابعا: الاستفادة من العجز في حالتي الانتكاس و الأيلولة.....	60
الفرع الثاني: التأمين على الوفاة.....	62
أولا: مفهوم التأمين على الوفاة	62
ثانيا: الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة.....	63
ثالثا: شروط الاستفادة من منحة الوفاة.....	64
المبحث الثاني: التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية	65
المطلب الأول: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية	65
الفرع الأول: مفهوم حادث العمل والشروط الواجب توافرها فيه	65

الفرع الثاني: مفهوم المرض المهني و الأعمال التي من شأنها أن تسببه.....	69
الفرع الثالث: إجراءات إثبات حادث العمل و المرض المهني	71
الفرع الرابع: الأداءات المستحقة للمصاب بحادث عمل و المرض المهني	73
المطلب الثاني: التأمين على التقاعد	75
الفرع الأول: مفهوم التأمين على التقاعد الكلي و شروطه	76
الفرع الثاني: مفهوم التأمين على التقاعد النسبي وشروطه	77
الفرع الثالث: معاش التقاعد.....	79
المطلب الثالث: التأمين على البطالة	80
الفرع الأول: مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة.....	81
الفرع الثاني: شروط الاستفادة من نظام التأمين على البطالة.....	81
الفرع الثالث: الأداءات التي يستفيد منها العامل في إطار التأمين عن البطالة.....	82
المبحث الثالث: نطاق سريان التأمينات الاجتماعية من حيث فئة العمال.....	84
المطلب الأول: فئة العمال الأجراء	84
المطلب الثاني: فئة العمال غير الأجراء	84
المطلب الثالث: فئة العمال المشبهين بالأجراء.....	84
الخاتمة	88
قائمة المراجع.....	91
الفهرس.....	95