



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص

قانون إداري بعنوان :

النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية

للأجراء في الجزائر

إشراف أستاذ التعليم العالي:

الدكتور : هادفي بشير

إعداد الطالب:

جدي الوردي

- لجنة المناقشة :

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
محمد كنانة	أستاذ مساعد قسم -أ-	رئيسا
بشير هادفي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
عواطف سماعلي	أستاذة محاضرة قسم -ب-	ممتحنا

السنة الجامعية : 2015/2016



قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم  
{إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث ، صدقة  
جارية  
أو علم ينتفع به أو ولد صالح يدعو له}

رواه الترمذي

# شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنعم علي بإتمام هذا العمل

و الحمد لله الذي سخر لي من يعينني على إتمامه

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور هادفي بشير لرحابة

صدره و طول صبره معي و تفانيه في عمله و مساعدته لي في انجاز هذا العمل

كما أشكر كافة الزملاء الذين أعانوني على إتمام هذا العمل

مقدمة

## مقدمة عامة

يحتاج الجميع بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية وسلامة الدخل الذي يحدد وفقا لمستوى التنمية ويعتبر الضمان الاجتماعي أبرز صور هذه الحماية الاجتماعية التي نصت عليها اغلب دساتير الدول ومن بينها الجزائر التي كرست الرعاية الصحية كحق أساسي ترعاه الدولة من خلال منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وآليات خاصة بها تهدف إلى التكفل بجميع الإخطار المهنية والاجتماعية التي قد يتعرض لها وتعكس المنظومة القانونية للصندوق الوطني لضمّان الاجتماعي لأي بلد مستوي التطور الاجتماعي والاقتصادي وأيضا مرآة لمستوى التشاور بين مختلف الفاعلين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي و في هذا الإطار نجد أن البلدان المتقدمة أكثر اهتماما بالتأمين الاجتماعي من خلال التكفل بالأمراض المهنية و حوادث العمل بينما تولي البلدان الفقيرة أولوية للناس على العجز والوفاة و تقل نسبة المؤمنين في العالم الثالث بينما تزداد في الدول المتقدمة .

وقد كرسّ الصندوق الوطني للضمّان الاجتماعي اليوم أهمية بالغة لحماية العمال وعائلاتهم نظرا لانعكاساته الايجابية على توزيع الدخل القومي و على أداء الاقتصاد الوطني وحيث يحصل الناس على منافع و خدمات تقديرا لمساهماتهم في صندوق الضمان الاجتماعي وعادة ما تشمل هذه الخدمات توفير رواتب التقاعد والتأمين ضد العجز وتعويضات البطالة والرعاية الطبية والدعم المالي خلال البطالة أو المرض والصحة أو التقاعد . ويعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر جزء من المحيط المباشر للعامل و عائلته حيث يتم تسجيل تحسن كبير من خلال تعميم الحماية الاجتماعية من خلال توسيع نطاقها ليشمل فئات أوسع من السكان مع تبسيط الإجراءات لتحويل الحق في الضمان الاجتماعي و الذي كان الدافع إلى اختياره .

## ➤ دوافع اختيار الموضوع:

من أسباب اختيار هذا الموضوع نوعين ذاتية و موضوعية

### • الأسباب الذاتية:

- اهتمامنا بمجال الضمان الاجتماعي وعلاقته المباشرة بحياتي المهنية
- لعلاقة الموضوع بالمهنة الحالية و رغبتنا في التعمق فيه

### • الأسباب الموضوعية:

- الدور الهام الذي يؤديه للضمان الاجتماعي في الحياة العملية
- إن هذا الموضوع يدخل ضمن مجال التخصص يواكب التطورات الحالية المتعلقة بالتحويلات في الأنظمة

## ➤ الإشكالية:

هل يستجيب التنظيم القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مع التطورات الحاصلة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي في تحقيق التغطية التأمينية عن المخاطر الاجتماعية؟

## ➤ المنهج المتبع:

لدراسة الموضوع تم اعتماد المنهج التحليلي والوصفي حيث سنختص بدراسة النظام القانوني لصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء بالجزائر؛ حيث أن هذا المنهج مناسب لكونه يهتم بالتحليل الكيفي للظواهر و الحالات .

### ➤ أهداف الدراسة:

- التخصص في دراسة هذا الموضوع له عدد من الأهداف من بينها :
- التعمق في القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي في الجزائر .
- تسليط الضوء على المستجدات القانونية في مجال الضمان الاجتماعي
- محاولة الربط بين المعلومات النظرية و كيفية تطبيقها في الواقع
- التميز بسرعة التطور والتعديل من حين لآخر

### ➤ الدراسات السابقة:

توجد عديد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضمان الإجتماعي من زوايا أخرى غير موضوع النظام القانوني أذكر منها :

- باديس كشيده (2009-2010)، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث في نيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، جامعة حاج لخضر باتنة، يهدف هذا البحث إلى دراسة المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث أن العلاقة القائمة بين المؤمن له أو ذوي الحقوق من جهة و هيئات الضمان الاجتماعي من جهة ثانية حول الحقوق و الالتزامات المترتبة عن تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية والقوانين الأخرى الملحقة بها، أو المكمل لها، قد تنور بشأنها خلافات و منازعات حول تقدير التعويضات و كل الالتزامات الملقاة على عاتق مكلف أو كل خاضع لنظام الضمان الاجتماعي.
- درار عياش (2004/2005)، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء شبكة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بن خدة، الجزائر حيث تناول فيها تحليل إيرادات و نفقات المؤسسة و استعراض سبب تورهما و ذلك لتوضيح أهمية الصندوق الذي تنور إيراداته و نفقاته من سنة لأخرى



➤ صعوبات البحث:

إن من بين الصعوبات التي واجهتنا أثناء انجاز هذا البحث نقص المراجع التخصصية لا سيما التشريع الجزائري في الموضوع خاصة .

➤ هيكل الدراسة :

لتحليل و دراسة الإشكالية المطروحة حول الموضوع قمنا بتقسيم خطة العمل لفصلين حيث استمت اغلبها بكونها عملية تدرس الجانب التطبيقي مباشرة -حالة الجزائر- إلا مبحث تمهيدي إعتدناه في الفصل الأول يساعد في التعريف بالدراسة، و لقد قسمت كما يلي :

الفصل الأول :التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

مبحث تمهيدي : التعريف بنظام الضمان الاجتماعي

المبحث الأول :التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

المبحث الثاني : التنظيم التقني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

الفصل الثاني : التنظيم الموضوعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

المبحث الأول : المهام المتعلقة بتسيير الخدمات و ممارسة الرقابة الإدارية و الطبية

المبحث الثاني : المهام المتعلقة بتسيير الاشتراكات

# الفصل الأول

## تمهيد

يتميز الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتنظيم قانوني يختلف عن باقي المرافق العامة نظرا للخلفية التاريخية لنشأت هذا النظام الذي يعتمد على التكافل و التعاون و التضامن بين المشاركين فيها، و على هذا الأساس فان الأولوية لتسيير هذه الهيئات للمستفيدين منها و ذلك لإيفاء مرونة في الخدمات التي تقدمها، و يعتبر الصندوق الوطني مؤسسة مستقلة ذات طابع إداري تخضع لأحكام القانون و يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تحت وصاية وزير العمل و الضمان الاجتماعي، غير أنه بعد التحول الذي شهدته الجزائر في نظامها السياسي و الاقتصادي كان لزاما على الصندوق أن يتكيف مع هذه التحولات العميقة، و سنتطرق إلى مرافق تطوره عبر مراحل متعددة من حيث التنظيم و القوانين وهو ما سنبحث عنه من خلال تناولنا لدراسة التنظيم الهيكلي للصندوق

### المبحث التمهيدي: التعريف بنظام الضمان الاجتماعي

يعتبر هذا المبحث كمدخل تمهيدي للموضوع حيث يهتم بتعريفه و تبيان أهميته و أهدافه ، و إعطاء لمحة تاريخية تظهر تطور مفاهيم و أهداف الضمان الاجتماعي في بعض دول العالم عموما و الجزائر خصوصا ،ثم تطرقنا للتبيان التنظيم الإداري للصندوق في المبحث الأول و التنظيم التقني له في المبحث الثاني

### المطلب الأول:لمحة تاريخية عن تطور الضمان الاجتماعي

ظهرت فكرة التأمين الاجتماعي والأنظمة التي تبلورت فيها هذه الفكرة بفضل عدد من العوامل منها ما هو موضوعي و منها ما هو فكري. فكان ظهورها ووليد تطور حدث في الميدان الاقتصادي الفكري بالإضافة إلى تقهقر النظم السابقة للتأمينات الاجتماعية في مفهومها الحديث . حيث أصبحت المجتمعات الحديثة ترى ضرورة إيجاد مجموعة من الضمانات لمواجهة أخطار متعددة يتعرض لها الناس في مجرى حياتهم لهذا يجب أن نوضح الظروف التاريخية التي أدت إلى تبلور هذه الفكرة على الصعيد الدولي إلى أن أصبحت التأمينات مكرسة في الاتفاقيات و الموائيق الدولية و الوطنية .

#### ➤ التشريع الألماني<sup>1</sup>

كانت ألمانيا هي الأرض الخصبة لميلاد أول نظام في العالم للتأمينات الاجتماعية وذلك بسبب توافر الكثير من العوامل السياسية و الاقتصادية و الأيدلوجية و التاريخية التي ساعدت على ذلك فقد ظهرت طبقة عالمية كبيرة على اثر الطفرة الصناعية التي شهدتها ألمانيا في القرن في منتصف القرن التاسع عشر ، ولقد لعبت تلك الطبقة العالمية دورا أساسيا كبيرا في ذلك الوقت فقد تمكن الحزب الاشتراكي الديمقراطي من دخول البرلمان وذلك بفضل مساندة نقابات العمال التي قوى نفوذها في تلك الآونة عقب الأزمة الاقتصادية الخطيرة التي أدت إلى إغلاق الكثير من المصانع و إحالة آلاف العمال على البطالة .

<sup>1</sup>محمد حسين منصور :قانون التأمين الاجتماعي، دار المعارف سنة. 1997 ص23 - 24

وكان من نتيجة ذلك أن خشي بسمارك على حكمه وخاصة بعد انتشار الحركات الفردية الاشتراكية في ألمانيا في ذلك العصر، لذا حاول تجريد المعارضة من التقاف الحركة العمالية حولها وذلك بالعمل على كسب تلك الطبقة عن طريق منحها بعض المزايا الاجتماعية من اجل تخفيف المخاطر التي يتعرض لها العمال .

أثر ذلك صدرت ثلاث تشريعات أساسية للتأمينات الاجتماعية في ألمانيا، الأولى في عام 1883 خاصة بالتأمين ضد المرض، والثانية عام 1884 خاصة بالتأمين ضد العجز والشيخوخة، وقد جمعت هذه التشريعات في تقنين واحد عام 1911 وقد أضيف إليها بعد ذلك التأمين ضد الوفاة ثم ضد البطالة عام 1929 وكان أهم ما يميز نظام التأمين الاجتماعي الألماني انه فرض مبدأ إجبارية التأمين الاجتماعي و ذلك لأهميته المتعلقة بالمصلحة العامة ومن جهة أخرى كان التأمين يقوم على التضامن و المساهمة بين كل أصحاب الأعمال و العمال و العمال و الدولة، أي ما كان الأمر فان هذه التشريعات كانت تعد من قبل ثورة اجتماعية في الوقت الذي صدرت فيه و لقد كان لها تأثيرا واسعا على كافة الدول الأوروبية فقد صدرت تشريعات مماثلة في كل من النمسا، المجر، النرويج السويد .

### ➤ النظام الفرنسي:

تأثرت فرنسا بالتشريعات الألمانية و صدر في هذا الشأن قانون 9 أبريل 1889 أخذاً بمبدأ المسؤولية الموضوعية لأصحاب العمل، حيث لم يعد العامل ملزماً بإثبات خطأ صاحب العمل لتقرير حقه في التعويض، وتأكيداً للاتجاه نحو توفير الحماية الاجتماعية لطبقة العمال، أعقب القانون السابق قانون آخر في 31 مارس 1905 يفرض على أصحاب الأعمال التأمين الإجباري من المسؤولية عن حوادث العمل مقرراً للعامل دعوى مباشرة ضد شركة التأمين يحصل بمقتضاها على حقه في التعويض.

عمل المشرع الفرنسي على تعميم المزايا التي يتمتع بها العمال خاصة بعد استردادها لإقليم الألزاس واللورين فأصدرت بذلك قانون 05 أبريل 1928 أعقبه قانون آخر في 30 أبريل 1930 واضعاً أسس التأمين الاجتماعي في فرنسا. وقد شهد هذا النظام تطورا ملحوظا من حيث اتساع نطاق تطبيقه وتنظيمه.

## ➤ النظام الأمريكي

لقد ظلت الولايات المتحدة الأمريكية بعيدة عن تيارات التأمين الاجتماعية ، حريصة بذلك على مبادئ الحرية المطلقة التي تمنع تدخل الدولة في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية إلى أن داهمتها الأزمة الاقتصادية أواخر عام 1929 وعند تولي روزفلت الحكم عام 1932 وانتهج سياسة جديدة تخرج عن مبدأ الحرية المطلقة، وتقر حق الدولة في التدخل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية باعتبارها مسؤولة ليس فقط عن حماية النشاط الفردي للمواطن بل أيضا كفالة الحيز العام للجماعة .

لقد كان القانون الأمريكي محدود الأثر في مواجهة الأخطار الاجتماعية وذلك مقارنة بالأنظمة الأخرى للدول الأوربية التي صدرت في هذه الفترة ، ففي مجال المخاطر اقتصر على التأمين ضد البطالة والشيخوخة ولم يقرر التأمين الإجباري عن المرض أو العجز فيما عدا العجز الناتج عن إصابات العمل، غير أن هذا لا يقلل من أهمية المساهمة بهذا النظام في تطوير نظام التأمين الاجتماعي كوضع نظام للوقاية من المخاطر مبررا العلاقة بين الوقاية والعلاج في مجال الحماية الاجتماعية. من خلال ما سبق يتضح لنا أن الدول اعتمدت على عدة أنماط للضمان الاجتماعي سواء باتساع الفئات المشمولة بالحماية أو المجالات التي تشملها هذه الحماية غير أن الهدف واحد وهو الوصول إلى توفير أكبر قدر من الحماية للفرد وهو ما سار عليه المشرع الجزائري من خلال نظام التأمين الاجتماعي وما طرأ عليه من تطورات.<sup>2</sup>

## ➤ نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الجزائر

يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد، و فكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة بل تعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة ، أن القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية و في نظر فرنسا أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا آنذاك مع ما يتناسب و الأوضاع في الجزائر كمستعمرة فرنسية و لذلك تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية

<sup>2</sup> سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، مطابع الولاية الحديثة مصر، سنة 2003 ، ص13

بالعدد الكبير من الأنظمة و الذي لم يقل عن 11 نظاما خاصا بالضمان الاجتماعي، و فيما يخص الأداء فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر أما بعد الاستقلال أخذ الضمان الاجتماعي منحى تطوريا، عرف خطوات يمكن تحديدها في ثلاثة مراحل رئيسي<sup>3</sup>

#### ▪ الفترة التاريخية ما بين سنة 1962- 1970

لقد عرف الضمان الاجتماعي تحولات عديدة أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي كان يعيشها على مستوى التسيير بفضل تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن صناديق الجهوية ثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة)<sup>4</sup>، وأهم ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية، ظهور المرسوم رقم 63-457 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 والمتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة، سمي بمؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة تحت إشراف وزارة النقل، المنح العائلية و التقاعد كما تميزت أيضا بالمرسوم رقم 64-125 المؤرخ في 12 أبريل 1964 الذي يعيد تبيان التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و الذي تميز بـ :

- التمثيل الخاص للمستخدمين، أصبح نصف التمثيل العمالي.

- يتم تحديد ممثلي المستخدمين و العمال عن طريق تنظيماتهم المهنية وليس عن طريق الانتخاب

كما تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن المرسوم رقم 64-364 المؤرخ في ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المكلف بـ :

-النشاط الصحي و الاجتماعي.

-الوقاية من الأمراض المهنية.

-الإعلام العام للمكلفين

إبرام اتفاقيات وطنية مع المؤسسات الصحية

<sup>3</sup> حاجي كمال ، التطور التاريخي للضمان الاجتماعي و منازعاته،

<http://heddadji.kalamfikalam.com/t24-topic>

<sup>4</sup>الطبيب السماتي الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية، الجزائر، 25/26 أبريل 2011

كما تجدر الإشارة إلى منشور جوان 1966 المحدد لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنظمة

▪ الفترة التاريخية ما بين سنة 1970-1983

تميزت سنوات السبعينات بالمخطط التطوري الأول، الأمر الذي أثر بشكل أو بآخر على منظومة الضمان الاجتماعي و على قاعدتها المالية و الاجتماعية و ذلك بتزايد عدد السكان النشطاء و بشكل ملفت و يتلخص هذا التأثير في التغيرات التي مست مبالغ تعويض عطلة الأمومة من 8 إلى 14 أسبوع، قائمة الأمراض المزمنة من 04 إلى 25 إلخ...

تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن عدة مراسيم و مناشير مختلفة:

- مرسوم رقم 70- 116 المؤرخ في 01 أوت 1970 و المنشئ لتوحيد التنظيم الإداري الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي باستثناء النظام الزراعي
- الزيادة في عدد ممثلي المستخدمين داخل مجلس الإدارة
- الإنقاص من امتيازات مجلس الإدارة و تحديدها بالتصويت على الميزانية الخاصة بالصندوق و السهر على السير الحسن لها.

- توسيع سلطات المدير و تعيينه من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي
- مرسوم 89/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المنشئ لصندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء غير المزارعين

- منشور 15 أبريل 1971 ينظم نظام زراعي جديد يؤمن العمال الزراعيين و عائلاتهم ضد أخطار المرض، العجز، الوفاة، الأمومة، و يؤمن معاش الشيخوخة و يسهل عملية فتح الحقوق

- منشور 74-80 المؤرخ في 30 جانفي 1974 يضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي هو تحت وصاية وزارة الفلاحة.



▪ **الوضعية الحالية بعد سنة 1983:**

تميزت هذه المرحلة بالتحول الجذري من خلال ظهور خمسة قوانين و 17 مرسوم متعلق بالتأمينات الاجتماعية و تم التخلي عن جميع الأنظمة السابقة بحيث تم تبني نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات و امتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم وهو ما حقق قدرات كبيرة من التضامن و توفير أداء في مستوى أعلى وهذا من خلال المرسوم 07\_92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 و الذي يتضمن الصفة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي و كذا التنظيم الإداري والمالي و قسم هذا المرسوم الضمان الاجتماعي إلى:

\_ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS

\_ الصندوق الوطني للتقاعد CNR

\_ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS

كل صندوق يسير من طرف مدير عام يعين من طرف وزير القطاع و مجلس إدارة

يضم ممثلين عن العمال و عن المستخدمين و عن الدولة

➤ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تم إنشاؤه بموجب مرسوم تشريعي رقم 94/09 المؤرخ في 26/ ماي 1994 و الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، يحدد هذا المرسوم أسس و شروط الاستفادة منه و طبيعته و كذا مستوى أداء.

**المطلب الثاني : تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه**

❖ **تعريف الضمان الاجتماعي**

ليس هناك تعريف محدد لقانون الضمان الاجتماعي كما أن معظم التشريعات لم تنطرق إلى تعريفه لكن يمكن اعتبار مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للتأمينات الاجتماعية و المحددة للأخطار المؤمنة والفئات المستفيدة منها و كفاءات التعويض و طرق تسييرها بهدف معالجة الآثار التي تنجم عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية و هي الشيخوخة العجز الوفاة إصابة العامل المرض و البطال و ذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حالة انقطاعه بسبب احد هذه الأخطار سواء

كان هذا البديل في شكل تعويض أو معاش ويعتبر الضمان الاجتماعي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تنص عليها معظم المواثيق الدولية و حقوق الإنسان .

### ❖ خصائص الضمان الاجتماعي

يتميز بعدة خصائص : نذكر منها

- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة و أصحاب الأعمال مهما كان نشاطهم و حتى الدولي نفسها انه نظام تكافلي اجتماعي و يتضح ذلك في أن العامل و صاحب العمل يشتركون في دفع أقساط و تساهم الدولة في شكل إعانات تدفعها للصندوق .
- أنه نظام شامل للجميع العاملين كما انه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات معينة حين انتهاء عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- تشرف الدولة على إدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التامين التي تقوم بإنشائها.
- يضمن استمرار الدخل حين انقطاع الأجر من خلال مرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة .
- يضمن تعويض تكاليف العلاج أثناء المرض.
- يعمل على تحقيق التكافل بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع و استقراره.
- يضمن استمرارية الدخل للمواطنين بعد التقاعد و يوفر لهم قوة شرائية<sup>1</sup>

<sup>(1)</sup> زيرمي نعيمة، أستاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول "

الصناعة التأمينية ، الواقع العلمي و آفاق التطوير تجارب دول " جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ، كلية العلوم الاقتصادية

## المطلب الثالث: أهمية نظام الضمان الاجتماعي وأهدافه

### أولا : أهمية نظام الضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي تامين يهدف إلى معالجة ومواجهة ما يحل بالفرد من أخطار أثناء حياته الاجتماعية ويظهر ذلك من ثلاث زوايا:

#### ➤ الأهمية الاجتماعية :

يهدف التامين إلى التعاون بين الأشخاص لضمان خطر معين يقوم كل منهم بدفع أقساط واشترك لمعالجة أو مواجهة الأخطار التي يتعرض لها احدهم وتتجلى الأهمية الاجتماعية بصفة خاصة في تشريعات العمل و التأمينات الاجتماعية وما يترتب عن ذلك أنشاء الصناديق التي تحل محل الأشخاص في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر و ذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له فدور التامين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الاجتماعية

#### ➤ الأهمية النفسية:

إن إزالة الخوف من إخطار الصدفة كفيل بان يجعل المؤمن يشعر بالأمان و الارتياح على مستقبله من كل المفاجئات اليومية التي قد يتعرض لها و من هنا يرتاح نفسيا لمستقبله ، فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله و ذلك بعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسيا لوضعه و هنا تتجلى الأهمية النفسية التي يلعبها التامين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة<sup>1</sup>

#### ➤ الأهمية الاقتصادية :

يعد التامين أحد الوسائل الهامة للادخار و هذا عن طريق تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و اشتراكات المأمّن به التي تضل في الواقع رصيذا هاما للتغطية

<sup>1</sup> معراج جديدي ،مدخل لدراسة قانون التامين الجزائري، الجزائر ، 2004ص3

المخاطر إلا أن هذا الرصيد أحيانا يوظف في عمليات استثمارية و تجارية لان التجربة أثبتت بأن المخاطر لا تتحقق في كل الحالات و تزداد الأهمية الاقتصادية في المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين معاملا مشجع للتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يمكن للمستثمرين الأجانب العمل دون خوف من المخاطر السيئة التي قد تحدث .

إذ أن التغيرات الاقتصادية لها تأثير مباشر على تطور الضمان الاجتماعي وتغيير نمطه. حيث أن التقدم الاقتصادي وظهور آلات ومعدات جديدة هي التي أملت وبررت ضرورة إنشاء نظام تأمين اجتماعي كفيل بتوفير الحماية والضمان اللازمين للعامل مقابل مردوبيته<sup>1</sup>.

## ثانيا : أهداف صندوق الضمان الاجتماعي

- ترمي الأهداف الرئيسية إلى تحقيق ما يلي
- الحد من انعدام الأمن في الدخل
  - الحد من انعدام المساواة
  - تقديم تعويضات مناسبة باعتبار ذلك حقا قانونيا
  - ضمان القدرة على تحمل الأعباء
  - حماية الطبقة العاملة من الاستغلال و الحاجة
  - تنمية الشعور الجماعي
  - التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية
  - إيجاد فرص عمل جديدة
  - توفير حياة كريمة للعامل وأفراد أسرته من خلال تخصيص راتب للعاطل عن العمل أو راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه السن التقاعدي أو عجزه أو مرضه أو وفاته

---

<sup>1</sup> (الطبيب سماتي، عنوان المداخلة الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري و مشاكله العملية، خلال فترة 25 / 26 فيريل 2011 ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس و النظرية و التجربة التطبيقية. العلمية .

## الفصل الأول : التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- تعزيز برامج الأمن الاجتماعي، من خلال التشجيع الغير المباشر للقوى المؤهلة للعمل عبر ما توفره برامج الضمان من رعاية وحماية وضمانات مادية
- الإسهام في إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في المشروعات الاقتصادية الوطنية، وأيضا من خلال خلق فرص عمل جديدة يوفرها برامج الاستثمار تطوير المستوى الصحي من خلال تطبيق التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة وتعزيز جهود التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية الرامية لتقليل عدد إصابات العمل وتقليل مخاطرها تعزيز قيم التكافل الاجتماعي والتضامن بين المجتمع والمساهمة في تخفيف حدة الفقر<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تان موراد :نموذج تقديم مشروع بعنوان ضبط و تقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية و آليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر .

. [www.univ-medea.dz/fac/g/pnr/PNR-tahten.pdf](http://www.univ-medea.dz/fac/g/pnr/PNR-tahten.pdf)

## المبحث الأول : التنظيم الإداري للصندوق

انتظر الفقه إلى غاية 1992 لمعرفة مقصود المشرح من فكرة الهيئة العمومية ذات التسيير الخاص المنصوص عليها في المادة 49 من القانون التوجيهي للمؤسسات أين أصدرت السلطة المرسوم التنفيذي رقم : 92/07 المؤرخ في 1992/04/01 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الحماية الاجتماعية وتنظيمها الإداري و المالي حيث اعتبر هذه الصناديق بمثابة هيئات عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تخضع للقوانين والتنظيمات المعمول بها ويتخذ التنظيم العام للصندوق شكل مديريات فرعية تتدرج ضمن المقر المركزي ( المديرية العامة ) الكائن مقرها بالجزائر العاصمة و الوكالات الولائية التي تتوزع عبر كامل ولايات الوطن و عددها 49 .

## المطلب الأول : مجلس الإدارة

### أولاً: تعريف مجلس الإدارة

يضم معظم المجالس الإدارية التي يعهد إليها تسيير وإدارة صناديق الضمان الاجتماعي أعضاء يمثلون الجهات الفاعلة و المستفيدة من امتيازات الضمان الاجتماعي. فتظم ممثلين عن العمال أو النقابات التي تمثلهم وممثلين عن أرباب العمل وممثل عن السلطة الوصاية و بالنظر إلى المعطيات السياسية التي أسست في ظلها صناديق الضمان الاجتماعي و التي من أهمها توسع الحركة النقابية العمالية بعدما كانت مقتصرة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان يضم كل عمال القطاع العام بجميع أنواعه (إداري، اقتصادي، صناعي ...) وهو ما يحتم على المجالس الإدارية

الانفتاح أكثر على النقابات المستقلة وتطويع نظامها لضم فئات أخرى من العمال لم تكن موجودة قبل صدور المراسيم الحالية<sup>1</sup>.

و بتحليلنا لجميع المواد المنظمة لطرق تشكيل و تنظيم المجالس الإدارية نجد عبارة واحدة متداولة وهي التعيين من طرف جهة الوصاية في غياب تام أو إشارة إلى طرق الانتخاب الأكثر تعبيراً عن البعد الديمقراطي و التشاركي لتنظيم هذه المجالس.

و يقصد بالتعيين التسمية والتنصيب وتخصيص واختيار شخص لمنصب أو وظيفة ما من طرف سلطة أعلى من الشخص ذاته وهو ما يقتضي خضوع الشخص المعين للجهة التي قامت بتعيينه كما هو الحال في الوظيفة العامة أو المؤسسات العمومية الاقتصادية. وهو ما لا ينطبق على التعيين في المجلس الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي نظراً لطبيعته الخاصة، ذلك أن الأعضاء المعينين لا يخضعون في الأساس إلى جهة الوصاية باستثناء ممثلي الوصاية رغم الاعتراف بممارسة الرقابة التقنية على هؤلاء الأعضاء. فسواء بالنسبة لممثلي أرباب العمل أو العمال فإن هدفهم في الأساس الدفاع عن مصالح كل فئة و ضمان توازن السلطات بينهم و بين الفئات الأخرى و الدولة في آن واحد وهي معنى تجسيد الديمقراطية الاجتماعية. و تتشابه جميع المجالس الإدارية بكونها تضم في أعضائها ثلاثة فئات رئيسية ممثلين العمال وممثلي أرباب العمل وممثلي الدولة أو الوصاية لهم جميعاً صفة العضو المقرر 31 بالإضافة إلى بعض الأعضاء يختلف عددهم وطبيعتهم من مجلس لآخر حسب طبيعة الأشخاص الفاعلين والمستفيدين من كل صندوق . والأهم في كل ذلك هو أن جميع الأعضاء يعينون و لا ينتخبون و لم يضع المشرع أي آليات تحدد طرق تعيين الأعضاء في كل فئة مما يترك المجال واسعاً لسلطة الوصاية للتحكم في قائمة الأعضاء التي تعرض عليه باعتبار أن الكلمة الأخيرة هي للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الذي يمنح الاعتماد لهذه المجالس.

وإذا كانت طريقة التعيين مبررة في ظل النظام السياسي السابق فإن الإبقاء على هذه الآلية في ظل التعددية النقابية لا يعكس رغبة المشرع في تشكيل مجالس إدارية مستقلة تساهم في تدعيم التسيير الذاتي لنظام الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ريف آسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر ، مذكرة ماجستير تخصص الإدارة والمالية، جامعة الجزائر 01 2012، ص 21

### ثانيا: آثار التعيين على استقلالية المجالس الإدارية:

لم يضع المشرع الجزائري أي آليات تنظم تشكيل المجالس الإدارية ما عدا في ما يتعلق بسلطة الوزير الوصي في تسمية وتعيين الأعضاء ،مع غياب أي إشارة إلى طريقة للانتخاب أو اختيار الأعضاء في كل فئة مثل ما هو منصوص عليه في القانون الفرنسي حيث يشترط انتخاب الأعضاء من طرف كل فئة سواء نقابات العمال أو نقابات أرباب العمل أو حتى موظفي الصندوق الذين لهم أري استشاري فقط<sup>32</sup> .

أن سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم اختيار الأعضاء في المجلس الإداري لممثلين في كل فئة عن طريق الانتخاب أو أي آلية أخرى يدل على مدى الوصاية التي يمارسها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على هذه الهيئة، وان فكرة التسيير الذاتي للصندوق تكاد تتضاءل أمام هيمنة الوصاية على المجلس الإداري، ليس بموجب الأعضاء الذين يعينهم فقط بل لأن هذه الهيمنة للسلطة على الصناديق تزداد أثارها من خلال الدور الذي يلعبه الاتحاد العام للعمال الجزائريين كوعاء وحيد للأعضاء الممثلين للنقابات العمالية أي أنهم النقابة الوحيدة الممثلة للعمال في المجلس الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي و هي من أهم معيقات تجسيد الديمقراطية الاجتماعية داخل المجالس الإدارية للصناديق<sup>2</sup> .

### ثالثا :معوقات التسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي

لما كان المبدأ السائد في مجال إدارة صناديق الضمان الاجتماعي أنها تسيير ذاتيا أي من طرف المستفيدين من خدمات الصناديق و المشاركين فيها، فكان لازما أن يضم المجلس الإداري أعضاء من هذه الفئة ونظرا لاستحالة اختيار العمال مباشرة فانه يعتمد على النقابات التي تمثل هؤلاء العمال في جميع قطاع النشاط الاقتصادي والإداري والتجاري تجسيدا لمبدأ الديمقراطية الاجتماعية- أي إشراك جميع الفئات المستفيدة من امتيازات الضمان الاجتماعي في إدارة هذه الخدمات- خاصة النقابات الأكثر تمثيلا

<sup>1</sup> آسيا ريف ، مرجع سابق ، ص 31

<sup>2</sup> درار عياش ، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 03



للعمال حيث يمكنها أن تمثل بأكثر عدد ممكن من الأعضاء في مجلس الإدارة دون احتكار لهذه التمثيل أو إقصاء لباقي التنظيمات الأخرى التي لها تمثيل مهم من عدد العمال.

و منذ الاستقلال تكفل الاتحاد العام للعمال الجزائريين 33 بالتمثيل النقابي في المجلس الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي باعتباره الهيئة النقابية الوحيدة التي تمثل العمال قبل الوصول إلى التعددية النقابية بموجب التحولات السياسية للنظام الجزائري. غير أن واقع التمثيل النقابي في مجلس الإداري للصندوق يؤكد هيمنة تنظيم واحد على المجلس بواسطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين نظرا لمكانته التاريخية رغم تجسيد التعددية النقابية منذ سنة 1990 على التمثيل النقابي في مجلس إدارة **UGTA** أولا/هيمنة تنظيم الاتحاد العام للعمال الجزائريين الصندوق.

أكد المشرع صراحة في نص المادة 13 من المرسوم 92/ 07 أن التمثيل في مجلس الإدارة يكون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال كل منظمة حسب نسبة تمثيلها فهو بذلك لم يسمى نقابة معينة- وأقر بالتعددية النقابية في المجلس الإداري للصندوق خاصة بذكره عبارة المنظمات.

الأكثر تمثيلا بصيغة الجمع و لم ترد العبارة بالمنظمة الأكثر تمثيلا بصيغة المفرد، و هو بذلك يفتح المجال للتمثيل النقابي في المجلس الإداري لأكثر من منظمة سواء ممثلي العمال أو أرباب العمل. و لا يعتبر هذا الوضع نتاج التغيرات الحديثة بل ان الاعتماد على مجلس إداري ينتخب أعضائه من بين ممثلي النقابات العمالية و ممثلي نقابات أرباب العمل معمول به منذ نشأة الضمان الاجتماعي في الجزائر في الفترة الاستعمارية . 34 وهو ما يؤكد التوجه نحو إرساء دعائم التسيير التشاركي لهيئات الضمان الاجتماعي. غير أنه بالاطلاع على التشكيلة الممثلة للعمال في جميع المجالس الإدارية السابقة إلى آخر مجلس تم تنصيبه طبقا للقرار الوزاري الصادر في 15 الاجتماعية مثلا 35 يبين أن النقابة الوحيدة المشكلة في المجلس الإداري هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأن كان ذلك إلى رجوع إلى ظروف تاريخية سابقة حتمت الاعتماد على هذه النقابة كمثل وحيد للعمال، فإن التغيرات التي شهدتها الجزائر في نظامها السياسي و الاقتصادي يحتم على المشرع إعادة تكييف التمثيل في المجلس الإداري مع هذه المتغيرات

## 1- أسباب هيمنة الاتحاد العام على مجلس الإدارة

ما يبرر سيطرتها على المجلس الإداري (CGT) إذا كان للكينيدي راية العامة للعمل في فرنسا للصندوق التأمينات الاجتماعية باعتبار العوامل التاريخية التي صاحبت تأسيس منظومة الضمان الاجتماعي 37 رغم أنه لم يعد يحتكر ذلك التمثيل حاليا. فإنه بالنسبة للاتحاد العام للعمال الج ا زئرين- ليس هناك تاريخيا ما يبين مساهمته في تأسيس أجهزة الضمان الاجتماعي دون سواه، خاصة بعد الإصلاحات الأخيرة بموجب مرسوم 07/92 و تأكيد المشرع على إمكانية مشاركة عدة نقابات في / المجلس الإداري .

لقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين من طرف جبهة التحرير الوطني أثناء الثورة ، وساهم في شكل كبير في الدفاع عن حقوق الجزائريين، لكن لم تكن له أي بصمة على هيئات الضمان الاجتماعي باعتبار خضوعها الكامل للإدارة الفرنسية . و بعد الاستقلال مباشرة ونظرا للفراغ الإداري والتشريعي، بصفة تلقائية (في استمرار عمل هيئات الضمان UGTA ) ساهم العمال الجزائريون المنطوين تحت الصندوق الاجتماعي التي أسستها الإدارة الفرنسية بالجزائرية ، حيث تم تنظيم دفع الاشتراكات وتصفية الملفات العالقة وتسديد الأداءات المستحقة للمؤمنين - و الأهم من ذلك أنه شكل مجلس إداري يضم أعضاء منتخبين من الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل لإدارة الصندوق تطبيقا للنصوص الفرنسية التي كانت تنظم منظومة الضمان الاجتماعي في الج ا زئر حتى بعد الاستقلال 38 بل أنه تم إعادة نصوص جديدة مطابقة تماما للنصوص الفرنسية فصدر أول قرار في 05 رقم 1962/19/09.

- 1962 ص ( 335 :للتأسيس لهذا المجلس الإداري المكلف بإدارة شؤون الضمان الاجتماعي /02/ في 24 ) ابتداء من تعيين مديري الوكالات وانتهاء إلى وضع النظام الداخلي للصناديق الثلاثة الجهوية آنذاك وهذا تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والشؤون الاجتماعية.

وقد دافع العمال المنضوين تحت الاتحاد العام للعمال الجزائريين على نسبة تمثيلهم و بأحقيتهم في تسيير وإدارة هذه الأجهزة و ساعدهم على ذلك النقل الحرفي للنصوص الفرنسية المنظمة للضمان الاجتماعي و تطبيقها على الضمان الاجتماعي في الجزائر. بل

الأكثر من ذلك حاول الاتحاد العام للعمال الجزائريين إقصاء ممثلي أرباب العمل وممثلي السلطة من المشاركة في المجلس بحجة أن نظام الضمان الاجتماعي يخص المؤمنين فقط أي الأجراء المستفيدين من خدمات الصندوق 39. ورغم فشله في تحقيق هذا المسعى فقد استطاع الظفر بتعديل جزئي لنسبة تمثيل العمال في المجلس الإداري حيث رفعت إلى ثلثي أعضاء المجلس بعدما كانت في حدود النصف طبقا للنص الفرنسي. ونظرا لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة النقابية الوحيدة المؤسسة والمعترف بها والتي كانت إحدى القواعد الثورية الحامية للنظام المؤسس بعد الاستقلال وامتداد لمبدأ الدولة الواحدة والنظام الموحد والحزب الواحد و باعتبار مؤسسيها هم مناضلو جبهة التحرير الوطني فقد تم تجسيد أيضا مبدأ النقابة الواحدة حماية للنظام نفسه. فلم تؤسس هذه النقابة من أجل معارضة السلطة في القضايا الاجتماعية بقدر ما أصبح دورها ضمان التوازن بين الأهداف السياسية للنظام وبين المطالب الاجتماعية للطبقة العاملة التي تحتكر تمثيلها.

إن الدور السياسي الذي يلعبه الاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل المجلس الإداري في الجانب الاجتماعي له تأثير كبير على إدارة الصندوق و على استقلالته عن السلطة المركزية وهو ما يشكل تهديدا للديمقراطية الاجتماعية المفترض تجسيدها في المجلس الإداري للصندوق.

## 2- أثر هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على استقلالية المجلس الإداري للصندوق.

من خلال ما سبق يتضح أن المجالس الإدارية الحالية لصناديق الضمان الاجتماعي لا تجسد فعلا التمثيل النقابي النسبي للعمال كما هو منصوص عليه في المراسيم المنظمة للصناديق ، وبغض النظر عن الفئات الأخرى المشكلة للمجلس الإداري (ممثلي أرباب العمل و المعينين من الوزير) فإن اختصار التمثيل على أعضاء وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين من شأنه أن يضعف استقلالية المجلس وأن تكون إدارة الصندوق خاضعة لإيديولوجية وسياسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي قد تكون نابعة من السلطة السياسية في حد ذاتها نظرا للخلفيات السابقة من كون الاتحاد العام مرادف

للسلطة في مرحلة ما، ذلك أن أساس استقلال الصندوق في تسييره متعلق بالدرجة الأولى باستقلالية المجلس الإداري عن السلطة المركزية من جهة، و باردة أعضاء المجلس في حد ذاتهم بالنظر إلى تصورهم للعلاقة بينهم و بين الدولة.

وهو ما يضعف الاستقلال الفعلي لهذه الهيئة عن السلطة السياسية ويلغي مفهوم التسيير الذاتي للصندوق في جانبه الموضوعي فمن الناحية الشكلية حافظ المجلس الإداري على التسيير التشاركي للصندوق الضمان الاجتماعي (هذه الهيمنة أدت في النهاية إلى إضعاف قرارات المجلس وتركته حبيس الأهداف السياسية للدولة دون النظر إلى الأهداف الاجتماعية للأطراف المعنية في منظومة الضمان الاجتماعي). وعليه يجب إعادة النظر في المنظومة التشريعية الحالية قصد تفعيل التمثيل النقابي للعمال في المجلس الإداري.

## -2- عدم فعالية التمثيل النقابي للعمال في المجلس الإداري:

يفهم من نص المادة 13 من المرسوم 92/ 07 المتعلق بالوضع القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي أنه يمكن للمجلس الإداري أن يضم عدة نقابات ممثلة بعدد من الأعضاء يتناسب طردا مع حجم التمثيل النقابي على المستوى الوطني في حدود 18 عضوا المخصصة لممثلي نقابات للعمال لكن منذ الاستقلال لم يمثل العمال في المجلس الإداري إلا بواسطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وإذا كان هناك ما يبرر هذا الوضع قبل التحول في النظام السياسي والإيديولوجي الذي شهدته الجزائر بعد صدور دستور 1989 لعدم وجود التعددية النقابية رغم أن الحق النقابي معترف به منذ صدور أول دستور لكنه لم يفعل بسبب السياسة الأحادية في تنظيم الدولة الجزائرية المستقلة في 1963 ونذكر أنه بعد صدور 1989 الذي أعاد تأكيد الحرية النقابية 41 لم يعد هناك ما يبرر هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على المجلس الإداري واحتكاره للتمثيل النقابي للعمال بعد الإصلاحات العميقة التي كرست المبادئ الديمقراطية في الحكم والإدارة وهو ما كان يفترض أن ينعكس أيضا بالإيجاب على منظومة الضمان الاجتماعي بكاملها

وخاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية باعتباره الصندوق الأساسي<sup>1</sup>، وهذا من خلال توسيع التمثيل النقابي خاصة بعد صدور الإطار التشريعي له من خلال السماح /14/42 بالحرية النقابية مثل حرية إنشاء الأحزاب السياسية طبقا للمادة 39 خاصة من القانون رقم/07/90 للتعددية النقابية و إقراره إمكانية / المنظم للحريات النقابية ، وكذلك بالنظر إلى مسابقة المرسوم 92 مشاركة عدة نقابات في تشكيل المجلس الإداري من خلال المادة 13 المذكورة سابقا .

إن اختصاص وزارة العمل والضمان الاجتماعي بمنح تراخيص واعتماد النقابات المستقلة وحتى إلغاء اعتمادها 43 ساهم بشكل كبير في منع الكثير من النقابات ذات التمثيل النسبي البارز من المشاركة في عضوية المجلس الإداري بحسب نسبة تمثيلها للعمال إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين . رغم أنه شكلت عدة نقابات مستقلة فيما بعد و إن نالت الاعتراف القانوني بها بصعوبة مثل: النقابة الوطنية التي ضمت في بداية تأسيسها أكثر من 400 ألف عامل (CNAPAP) . لمستخدمي الإدارة العمومية و النقابة الوطنية (CNAPEST) و المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و النقابي التي أصبحت تمتلك قاعدة عمالية كبيرة خاصة مع تناقص (SNPSP) لممارسي الصحة العمومية، مصداقية الاتحاد العام للعمال الجزائريين وعدم فعاليتها في مسابقة مطالب العمال .

إن الوضع الحالي للتمثيل النقابي في المجلس الإداري يشبه إلى حد ما تملك الاتحاد العام للعمال الجزائريين لهذا المجلس 48 مع عدم وجود أي مبررات لإقصاء النقابات المهمة من المشاركة في المجلس رغم وجود الإطار التشريعي الذي ينظم هذه المشاركة لكنه يفتقر أيضا إلى آليات تفعيل هذه المشاركة. ضف إلى ذلك أن التمثيل النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل المجلس الإداري لا تستعمل فيه الآليات الديمقراطية و التي من أهمها الانتخاب الذي كان منصوص عليه قبل الاستقلال، أما حاليا فيتكفل الأمين العام للنقابة باختيار الأعضاء 18 من المجلس الوطني للنقابة لتعرض القائمة على الوزير و الذي بدوره لا يملك إلا أن يصدر قرار التعيين ما دام أن هذه النسبة مقررة لممثلي العمال فقط، والذين يمثلون نقابة واحدة دون غيرها و بالتالي ليس هناك حتى

<sup>1</sup> نص المادة 13 من المرسوم 92/07 المتعلق بالوضع القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي

للطعن ضد هذا التعيين الذي يعتبر بمثابة مصادقة شكلية فقط من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

كما أنه حتى النقابات المستقلة لم تتمكن من الدفاع عن ضرورة حضورها في تشكيل المجلس الإداري بسبب عدم وجود آليات للطعن ضد التعيين سواء إدارية أو قضائية مما يعني العودة إلى التسيير الأحادي للمجلس الإداري ما دام هناك توافق أكيد بين ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و السلطة نظرا للخلفيات السابقة وقلة تأثير ممثلي أرباب العمل بالنظر للنسبة الممثلة داخل المجلس (09 أعضاء يمثلون أرباب العمل من بينهم 02 عضوين عن الوظيف العمومي .وبالتالي الاتجاه نحو تقليل فرص التسيير الذاتي و التراجع عن تجسيد الديمقراطية الاجتماعية داخل المجالس الإدارية

### المطلب الثاني : المقر المركزي للصندوق (لمديرية العامة)

وتتولى الوظائف التالية التنظيم والتنسيق و مراقبة نشاطات الوكالات عبر الولايات

- تسيير الوسائل البشرية و المادية للصندوق
- تسيير ميزانية الصندوق
- تنسيق العمليات المالية و تجميع المحاسبة العامة
- تنظيم المراقبة الطبية
- منح المؤمنين الاجتماعيين و المستخدمين رقم تسجيل وطني
- تنظيم طريقة الإعلام للمؤمنين الاجتماعيين و المستخدمين
- متابعة تطبيق الاتفاقية و العقود في مجال الضمان الاجتماعي
- متابعة انجاز البرامج المخططة

يتكون المقر المركزي للصندوق و تحت سلطة المدير بمساعدة الأمين العام من عدة

مديريات فرعية نذكرها في ما يلي :

- المديرية الفرعية للاداءات
- المديرية الفرعية
- المديرية الفرعية للتحصيل و المنازعات.
- المديرية الفرعية للمراقبة.

- المديرية الفرعية للمراقبة الطبية.
- المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- المديرية الفرعية للدراسات و الإحصائيات و التنظيم.
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي.
- المديرية الفرعية للعمليات المالية.
- المديرية الفرعية للإنجازات و التجهيز الوسائل العامة
- المديرية الفرعية للمستخدمين.

#### 1- المديرية الفرعية للأداءات : وتكلف بـ:

- تنظيم و متابعة تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و بصفة انتقالية المنح العائلية.
- تنظيم و متابعة تسيير الأداءات المستحقة بعنوان العطل المدفوعة الأجر طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.
- ضمان سير لجنة المساعدة و الإسعافات و تسيير صندوق المساعدة و الإسعافات
- السهر على تطبيق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات الثنائية الخاصة بالضمان الاجتماعي ، و القيام بتصفية الحسابات الناشئة عن تطبيق هذه الاتفاقات.
- متابعة تطبيق التدابير المقررة في مجال التحويلات قصد العلاج و تجميع الفواتير في هذا الميدان و القيام بعمليات الدفع لفائدة المؤسسات المعالجة و إعدادا حصيلة دورية.

#### 2- المديرية الفرعية للتحصيل و المنازعات: و تتكفل بـ:

- متابعة تحصيل الاشتراكات المستحقة طبقا للقوانين و التنظيمات السارية المفعول
- السهر على أن يحترم الخاضعين ، التزاماتهم.
- منح رقم تسجيل وطني لكل مؤمن اجتماعي
- متابعة المسائل المتعلقة بالمنازعات العامة ، التقنية و الطبية ، في مجال الضمان الاجتماعي

- ضمان سير لجنة الطعن المسبق

### -3- المديرية الفرعية للمراقبة: تتمحور مهامها حول:

- مدى تطبيق التشريع و التنظيم في المجال المتعلق بمهام الصندوق
- الأداءات المدفوعة.

- السير المالي و الحسابي للوكالات الولائية و الفروع الأخرى

- تنظيم و سير الوكالات الولائية و الفروع الأخرى

### -4- المديرية الفرعية للمراقبة الطبية: و تتكفل ب:

- ضمان دور المجلس الطبي لدى المقر المركزي.
- تنظيم و توحيد المراقبة الطبية و تنسيق النشاطات.
- مشاركة في إطار القوانين و التنظيمات السارية المفعول في اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

القيام بدراسات تتعلق ب:

- مقياس العجز عن العمل.
- المدونة العامة للوثائق المهنية و قائمة المنتجات الصيدلانية القابلة للتعويض
- الأجهزة الاصطناعية و أجهزة التبديل
- جداول للأمراض المهنية.

### -5- المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية: تتكفل ب:

- المساهمة في تنفيذ التدابير المقررة في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية

- إعداد و اقتراح برنامج نشاط الصندوق في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.

- تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.

- تركيز و البحث في التحقيقات التي تجري لدى المؤسسات.

-تنظم ملتقيات تحسيسية.



**6-المديرية الفرعية للدراسات و الإحصائيات و التنظيم: و تتكفل بـ:**

- القيام بالدراسات و تقديم اقتراحات في مجال الاستثمارات و في إطار الإجراءات المقررة.
- دراسة واعداد و اقتراح نسب التسيير النموذجية.
- القيام بالدراسات الحسابية.
- جمع و تمركز المعطيات و المعلومات الإحصائية و معالجتها.
- إعداد برامج إعلامية موجهة إلى المؤمنين الاجتماعيين و المستخدمين و تطبيقها
- وضع إجراءات إعلامية لفائدة عمال الصندوق.
- تحديد طرق التنظيم ، قصد توحيد و تجانس الإجراءات و الوثائق و تنفيذ الطرق المقررة.
- تشكيل التوثيق التقني و تسييره.

**7-المديرية الفرعية للمعلومات : و تتكفل بـ:**

- إعداد مخطط الإعلام الآلي الخاص بالصندوق و تطبيق المخطط المعتمد.
- إجراء دراسات خاصة بالإعلام الآلي و ضمان التطبيقات المعلوماتية.
- تسيير مراكز الحساب و كذا مجموع الوسائل المعلوماتية.

**8- المديرية الفرعية للعمليات المالية: و تتكفل بـ:**

- تحضير مشروع ميزانية الصندوق بالاتصال مع الهياكل المعنية و متابعة تنفيذه.
- مسك حسابات المقر المركزي و تجميع تلك الخاصة بالوكالة الولائية ، و عند الاقتضاء ، فروع المؤسسة و فروع الإدارة.
- السهر على السير الحسن لتنفيذ العمليات المالية و ضمان التنسيق المالي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص إدارة أعمال، جامعة حاج لخضر باتنة، 2010

**9-المديرية الفرعية للإنجازات و التجهيزات و الوسائل العامة: و تتكفل ب:**

- تنسيق و متابعة إنجاز الاستثمارات المخططة و متابعة تسيير الاستثمارات المنجزة.
- تحديد احتياجات التجهيز لجميع هياكل الصندوق و التكفل باقتنائها و تسييره.
- إنجاز عمليات تمويل المقر المركزي في مجال، أدوات، أثاث و أجهزة السير.
- وضع جرد لممتلكات العقارية و غير العقارية لصندوق.
- تسيير الأرشيف.

**10-المديرية الفرعية للموظفين: و تتكفل ب:**

- ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.
- إعداد مخطط تكوين المستخدمين و تنظيم أعمال تحسين المستوى و تجديد المعلومات ، بالاتصال مع الهياكل المعنية.
- إعداد برامج تعميم استعمال اللغة الوطنية.
- دراسة و اقتراح التدابير الضرورية لتحسين ظروف عمل المستخدمين على مستوى الصندوق.
- متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية التابعة للصندوق.

**المطلب الثالث : الهياكل الخارجية للصندوق**

**❖ الوكالات الولائية**

- تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية، إضافة إلى دورها في تنظيم ، تنسيق و مراقبة نشاطات مراكز البلدية و فروع المؤسسة و فروع الإدارة بضمن:
- مصلحة الأداءات المستحقة بعنوان التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و بعنوان انتقالي ، المنح العائلية.
- مصلحة الأداءات المستحقة بعنوان العطل المدفوعة الأجر ، طبقاً للقوانين و التنظيمات المعمول بها.

- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.  
تتكفل بتحصيل الاشتراكات و مراقبة التزامات الخاضعين و القيام فيما يخصها بعمليات  
منازعات تحصيل الاشتراكات.

- ممارسة المراقبة الطبية.

- مسك الحسابات و ضمان تنفيذ العمليات المالية و تنسيقها.

- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية و البشرية للوكالة, و تطبيق الاستثمارات  
المخططة التي تتحملها الوكالة و تسيير الهياكل ذات الطابع الصحي و الاجتماعي  
التابعة لاختصاصها.

تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاث (03) أصناف

-الصنف الأول : وكالات تسيير على الأقل 200,000 مؤمن اجتماعي.

-الصنف الثاني : وكالات تسيير أقل من 200,000 مؤمن اجتماعي و على الأقل

100,000 مؤمن اجتماعي.

-الصنف الثالث : وكالات تسيير اقل من 100,000 مؤمن اجتماعي.

تضم الوكالة من الصنف الأول على ستة (6) هياكل فرعية مكلفة على التوالي ب:

#### أولا نيابة مديريةية التعويضات ( الاداءات)

تعتبر أكثر و أهم المصالح ارتباطا بالمؤمنين الاجتماعيين على اختلاف أنواعهم و  
تتولى القيام بتعويض المخاطر المختلفة و تهدف إلى تسهيل عملية المؤمنين على  
حقوقهم المستحقة لدى صندوق الضمان الاجتماعي

و تنقسم إلى عدة مصالح و هي :

مصلحة حوادث العمل و الأمراض المهنية

مصلحة التأمين على المرض

مصلحة تأمين الأمومة

مصلحة تأمين العجز

مصلحة تأمين الوفاة

مصلحة المنح العائلية

مصلحة الاتفاقيات

مصلحة الوقاية

مصلحة الانتساب

مصلحة الربوع

خلية بطاقة الشفاء

### ثانيا : مديرية المراقبة الطبية

تسيير هذه المديرية من طرف الطبيب الرئيس و الأطباء المستشارين الآخرين حيث يمارس هؤلاء مهامهم المخولة لهم قانونيا و المتمثلة في الرقابة الطبية حيث يبدون آرائهم حول ما يلي :

مصاريف الأدوية

المصاريف الطبية

التنقل للعلاج خارج الولاية أ خارج الوطن

التجهيزات المدعمة للمعاقين

الوصفات الطبية

التوقف على العمل

تحديد صنف العجز عن المرض

ضحايا حوادث العمل

### ثالثا : نيابة مديرية التحصيل و المالية

تقوم هذه المديرية بتحصيل أموال اشتراكات الضمان الاجتماعي ، مراقبة المستخدمين للقوانين السارية المفعول، و تنقسم إلى

مصلحة الترقيم

مصلحة مراقبة المستخدمين

مصلحة التحصيل

و قسم المالية و المحاسبة

مصلحة المنازعات

**رابعاً : نيابة مديرية الإدارة العامة**

تعمل على توجيه و تسيير ادارة العمليات بالصندوق ، و تنقسم إلى  
مصلحة الموارد البشرية  
مصلحة الوسائل العامة  
مصلحة الأجور

**خامساً : نيابة مديرية الإعلام الآلي**

التي تهتم بمراقبة جميع عمل المصالح و يقوم بتحليل كل المعلومات و تخزينها على  
مستواه، و هو تحت إشراف مهندسين في الإعلام الآلي

**سادساً : نيابة مديرية النشاط الاجتماعي**

و تهتم هذه النيابة بخصائص و مهام المراكز الصحية التابعة للوكالة

### المبحث الثاني : التنظيم التقني للصندوق

سنعرض فيها المبحث لتوضيح التنظيم التقني لصندوق الضمان الاجتماعي بتبيان ماهية اللجان الإدارية في المطلب الأول و اللجان التقنية في المطلب الثاني و في المطلب الأخير اللجان الطبية مفهومها و مهامها

#### المطلب الأول :اللجان الإدارية

##### أولاً: اللجنة المحلية لطعن المصدق

نصت عليها المادة 5 من قانون 0808 وتعتبر الدرجة الأولى في الطعن وهو ما تأكده هذه المادة بان الطعن يرفع ابتدائيا إلي هذه اللجنة التي تتشا علي مستوي كل وكالة ولائيه<sup>1</sup> للصندوق وقد حدد المشرع تشكلت هذه اللجنة بالإضافة إلي الاختصاص النوعي لها تشكلت اللجنة المحلية لطعن المسبق لم يحدد المشرع تشكيل هذه اللجنة بالتفصيل ولم يحدد كيفية اختيار أعضائها حيث اكتفي بتحديد طبيعة التشكيلات التي تمثل أعضاء اللجنة من خلال المادة 6 و ترك تحديد أعضاء كل تشكيل إلي التنظيم وكان ذلك من خلال مرسوم تنفيذي رقم 415/08 المتضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية لطعن المؤهلة وسيرها و تنظيمها في مجال الضمان الاجتماعي وهو ما يعني سهوله تعديل هذه التشكيلة من طرف وزير الأول دون حاجه إلي رصد التشريعي .

وتتشكل اللجنة المحلية من اثنين ممثلين 2 من العمال الأجراء احدهما ممثل دائم و الآخر إضافي مقترحين من المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا علي مستوي الولاية ممثلان عن الصندوق تابعين للوكالة الولائية المعنية احدهما إضافي يقترحهما المدير العام للصندوق طبيب تابع لمراقبة الطبية التابعة لوكالة مقر اللجنة يقترحه المدير العام.

ويتضح من التشكيلة أنها تتكون من 04 أعضاء الدائمين و 3 احتياطيين ،و لقد حرص المشروع علي تجسيد التمثيل الثلاثي للشركاء الاجتماعيين المشكل للمجلس الإداري

1 - المادة 07 فقرة 3 من القانون 08/08

2- المرسوم التنفيذي رقم :416/08 المؤرخ في 24-12-2008 ج/ رقم: الصادرة : 06-01-2009

3- المادتين 3 و 5 من الرسوم : 416/08.

المكلف بالإدارة الصندوق . لكن المشروع لم يحدد أيضا كيفية اختيار أو تعيين الأعضاء المشكلين للجنة. كما تترك الحرية في اختيار رئيس اللجنة الذي ينتخب من بين الأعضاء دون تحديد الجهة التي يمثلها بعدما كان في ظل القانون السابق يعين من طرف الوالي الذي كان له عضو يمثله في اللجنة و بالتالي فقد اخرج اللجنة من الطابع الإداري البيروقراطي البحث إلي الطابع الاجتماعي الذي ينظر إلي مصلحة المستخدم المكلف كما يراعي مصلحة الصندوق وهو تطور ملحوظ في اتجاه دعم استقلالية عمل الصندوق في حد ذاته . أما عن مدة عضوية اللجنة فقد حددت بثلاثة سنوات قابلة للتجديد بقار من الوزارة المكلف بالضمان الاجتماعي.

غير أن المشروع من خلال المادة 10 من المرسوم 415/08 وضع القيد يحد من سرعة اللجنة في معالجة الملفات المدرجة بسبب تسقيف مبالغ التعويضات التي يستفيد منها أعضاء اللجنة الآي لا يمكن إن تزيد عن 2000 دج ( علي حسب الوكالة التابعة لها اللجنة ) في الجلسة الواحدة إي معالجة 20 ملفا كحد أقصى .

### اختصاصات اللجنة و طبيعة عملها :<sup>1</sup>

حدد المشروع اختصاصات اللجنة المحلية للطعن المسبق حسب المادة 07 من القانون 08/08 بجميع الاعتراضات التي يرفعها المؤمنون و أرباب العمل ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي ، و بالتالي فاللجنة لها اختصاص مانع دون سواها من جميع المسائل التي تخص تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي علي المكلفين بالالتزامات في المجال الضمان الاجتماعي خاصة .

لكن المشروع في الفترة الثانية من نفس المادة حدد مجال التدخل للجنة فيما يتعلق بالطعون علي الغرامات المالية التي يجب إن تقل عن 1.000.000 مليون دج . وهو ما يعني بمفهوم المخالفة إن غرامات التأخير إذا تجاوزت هذا المبلغ فلا يمكن إن تفصل فيها اللجنة .

1- المادة المتعلقة بتطبيق العقوبات المالية و الخاصة علي المخلفات المتعلقة بعدم تعليق النشاط و الإجراء و التصريحات بالاشتراك و بالأجور السنوية أو المخالفات المعاينة من طرف أعوان مهما كانت طبيعتها .

2- المادة 7 فقرة 3 من القانون 08/08

ومن جهة أخرى فان اللجنة تتخذ قراراتها في جميع المسائل المعروضة عليها دون أي قيد أو شروط ، لكن في ما يتعلق بتخفيض غرامات التأخير فان اللجنة تصدر قرار التخفيض في حدود 50% من مجموع مبلغ الغرامة وهو ما يعني إن نص الآخر يمكن إن يكون محل طعن لدي اللجنة الوطنية .

وعليه فان اللجنة المحلية تختص بالنظر في جميع المسائل المعروض عليها إلي ما استثني منها من الصريح من المشرع و تصدر اللجنة قرارات ابتدائية ذات طابع إداريا قابلة للتنفيذ ما لم تكن محل اعتراف من طرف الطاعنين قرارات هذه اللجنة ليست نهائية .

### ثانيا: لجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق :

وهي بمثابة درجة الثانية للطعن الإداري الوادي و التي أسست بموجب قانون المالية رقم 15/86 المؤرخ في 29-12-1986 في مادته 121 التي عدلت المادة 09 من القانون 15/83 بعدما كان الطعن الداخلي يقتصر علي درجة واحدة و هي الولاية التي تصدر القرارات ابتدائية و النهائية . و يندرج هذا التعديل في إطار تقليص قضايا التي تحل القضاء و حل كل الخلافات وديا و يتضح ذلك من خلال تشكيل اللجنة و صلاحياتها .

### 1- تشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق:

كما فعل المشرع بالنسبة للجنة المحلية فان اللجنة الوطنية لم تحدد تشكيلتها بموجب قانون المنازعات حيث اكتفت المادة 10 منه إلي الإشارة إليها دون ذكر حتى طبيعة الأعضاء المشكلين لها حيث ترك كل ذلك إلي التنظيم الذي ظهر بموجب مرسوم التنفيذي رقم : 416/06 المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، حيث ورد في مادة 02 منه أن اللجنة الوطنية تشكل من الأعضاء التالية : ممثل واحد عن الوزير المكلف رئيسا ثلاث أعضاء يقترحهم مجلس الإدارة من الأعضاء ممثلان 2 يقترحهما المدير العام من الصندوق . ويتضح

1- المرسوم التنفيذي رقم : 416/08 المؤرخ ف 24-12-2008 ج/ر رقم : 01 الصادرة في : 06-01-

2009

2- المادتين 3 و5 من المرسوم : 416/08



اختلاف كبير في تشكيل اللجنة المحلية عن اللجنة الوطنية الذي يغلب علي هذا الأخير الطابع البريدي أكثر من إبراز الطابع الاجتماعي نظرا لكونها درجة ثانية للطعن ، و إن قراراتها قد تكون محل طعن قضائي توجب الاهتمام بالواجب الشكلي و التنظيمي للقرار بحد ذاته .

أما عن مدة العضوية فهي محددة بـ : 03 سنوات قابلة للتجديد من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، و تجتمع في دورتين عاديتين كل 15 يوما ، وتفصل في قراراتها في ظرف 30 يوما من يوم الذي يتم عن طريق نفس الأشكال التي يتم بها إبلاغ اللجنة المحلية لكن في اجل 15 يوما من التبليغ بقرار اللجنة أو 60 يوما من تاريخ إيداع الطعن في حالة عدم رد اللجنة المحلية .

## 2- اختصاصات اللجنة الوطنية للطعن المسبق :

باعتبارها درجة ثانية من النظام الإداري المسبق فان اللجنة الوطنية تختص بالنظر في جميع الطعون المرفوعة إليها ضد قرارات اللجنة المحلية بصفة نهائية. كما أنها تنظر بصفة ابتدائية و نهائية في الطعون التي تفوق غرامتها المالية 1.000.000 مليون دج و كذلك في الطعون المتعلقة في باقي غرامات التأخير التي لم يفصل فيها في اللجنة المحلية تطبيقا المادة 07 فقرة 03 من القانون التي تبدو مصيرية ، خاصة تلك القرارات المتعلقة بتعرض المستخدم للقوة القاهرة في عدم الوفاء بالتزامه .

و خلافا للقانون القديم لم يفرض المشرع علي القرارات اللجنة أي رقابة من طرف الوصاية حيث أن قراراتها لها القوة التنفيذية في حد ذاتها ، و هو بذلك يضيف علي قراراتها الاستقلالية دون تدخل من الوصاية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : اللجان التقنية

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى ذات الطابع العام أو الطبي بحيث اكتفى بذكر المادة 38 من القانون 08/08 التي جاءت كما يلي:

1- المادة 13 من القانون 08/08 -

2- المادة 12 من قانون 08/08

"يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع التقني، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة."

هذا ما يدفعنا إلى القول أن المشرع الجزائري عرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بالنظر إلى موضوعها عندما خصها بالنشاط المهني. وعليه يمكن القول أن هذا التعريف الذي جاء به المشرع، ارتكز على النصوص التقنية ولا يسما المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب خاصة المواد 11 إلى 20 ومن 24 إلى 36 و 57 منه

انشأ المشرع لجنة تقنية تختص في البث في كل الخلافات الناتجة عن الخلافات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي ويمكن الطعن في قراراتها أمام القضاء و تتشكل اللجنة التقنية من الأعضاء الآتية :

\_ أطباء معينين من طرف وزارة الصحة .

\_ أطباء ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي .

\_ أطباء ممثلين عن مجلس أخلاقيات الطب .

ويتولى أمانة اللجنة احد أعوان الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وتخضع المنازعات التقنية وجوبا إلى التسوية الداخلية بالطعن أمام هذه اللجنة قبل اللجوء إلى القضاء و تنتظر هذه اللجنة في الخلافات التي تثار بشأن الأخطاء أو الغش أو التجاوزات المرتكبة من طرف بعض الأطباء و جراحين الأسنان و الصيدالة بمناسبة ممارسة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين اجتماعيا

هذه اللجنة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 39 من القانون 08/08 والتي نصت على إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تختص بالبحث ابتدائيا ونهائيا في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي وتترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي.

### المطلب الثالث: اللجان الطبية

#### أولا: اللجنة الطبية على مستوى الوكالة.

تتشكل هذه اللجنة من أطباء مستشارين يرأسهم الطبيب الرئيس على مستوى الوكالة حيث من مهام هذه اللجنة دراسة الملفات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية و الأمراض طويلة الأمد ، و حالات العجز و درجاته، بالإضافة إلى مهام أخرى. تصدر هذه اللجنة قراراتها باسم الوكالة باتفاق أغلبية أعضائها ، و يمكن الطعن في قراراتها أمام اللجنة الولائية للعجز في حالة حوادث العمل و الأمراض المهنية و الطعون الخاصة بحالات العجز و درجاته خلال مدة لا تتجاوز 15 يوم تحسب من استلام القرار المطعون فيه من قبل المؤمن

#### ثانيا: لجنة العجز الطبية الولائية.

ليس كل الخلافات ذات الطابع الطبي يختص بفصلها الخبير الطبي، بل قد أُلزم تشريع الضمان الاجتماعي أن تحول الخلافات المتعلقة بقرارات قبول العجز و درجته و حالاته إلى لجنة خاصة تدعى لجنة العجز الولائية المؤهلة<sup>1</sup>. و لم يحدد القانون تشكيلة هذه اللجنة و لا نظامها القانوني الذي تكفل به التنظيم. غير أنه أشار إلى أن أغلب أعضائها يجب أن يكونوا أطباء.

<sup>1</sup> المادة 30 من القانون 08/08.

## 02-1- تشكيل لجنة العجز الولائية

حدد المشرع التنظيم القانوني للجنة العجز بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 73/09 المؤرخ في 2009/02/07 و المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها<sup>1</sup>. حيث حددت المادة الأولى منه تشكيلة اللجنة المكونة من 07 أعضاء كما يلي:

- ممثل عن الوالي رئيسا.

- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.

- طبيبان مستشاران يعينهما المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

- ممثل واحد عن العمال الأجراء تعينه المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الولاية.

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

كما يمكن أن تستعين اللجنة بأي شخص مختص يمكنه تقديم فائدة أو مساعدة للجنة.

و يعين أعضاء اللجنة بقرار من وزير العمل و الضمان الاجتماعي لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد يتقاضى خلالها الأعضاء تعويضا قدره 2000 دج عن كل جلسة. و

---

<sup>1</sup> ج/ر رقم 10 المؤرخة في : 2009/02/11

بالنسبة للأطباء الخبراء يتقاضون 1500 دج عن كل خبرة أي عن كل ملف معالج يتحمل نفقاتها الصندوق<sup>1</sup>.

و يلاحظ على تشكيلة اللجنة التي يرأسها ممثل عن الوالي لا تعكس الطابع الطبي الذي أراد تكريسه المشرع في المادة 30 من القانون 08/08 كما أنها لا تعكس الطابع التقني الذي ستعالجه و المتعلق بالحالة الصحية للعاجز. إذا ما فائدة عقد رئاسة اللجنة لممثل الوالي أصلا بخلاف اللجان المحلية السابقة مقارنة خاصة مع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي<sup>2</sup> المتكونة من 06 أعضاء كلهم أطباء، خاصة وأن الخلافات ذات طابع طبي و لا تحتاج إلى البحث عن معايير أخرى خارج المجال الطبي.

## 02-02 نظام عمل لجنة العجز الولائية

تنشأ هذه اللجنة على مستوى كل ولاية يقع بها مقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، و تجتمع مرة واحدة على الأقل في الشهر في دورة عادية كما يمكنها الانعقاد في دورة استثنائية بطلب من ثلثي أعضائها. و طبقا للمادة 31 من القانون 08/08 فإن لجنة العجز الولائية تبث في الطعون الصادرة في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة أساسا:

- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو مرض عادي و كذا درجة و مراجعة حالة العجز

يجب أن يقدم الاعتراض بموجب وصل استلام خلال مدة 30 يوما منذ استلام القرار المطعون فيه و يجب على اللجنة أن تفصل في الاعتراض خلال 60 يوما من تاريخ

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم: 73/09 المؤرخ في 2009/02/07

<sup>2</sup> المادة 30 من القانون 08/08، مرجع سابق

## الفصل الأول : التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

استلامها له كما يجب على اللجنة أن تبلغ قراراتها خلال 20 يوم من تاريخ صدورها لمدير الوكالة و للمعني بموجب رسالة موسى عليها مع اشعار بالاستلام.  
تعتبر قرارات اللجنة ابتدائية ونهائية فهي مؤسسة على درجة واحدة من الطعن الطبي و يمكن أن تكون محل طعن قضائي من طرف المؤمن في حال اعتراضه على قرار اللجنة و ذلك خلال 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار.

### خلاصة الفصل الأول :

يتضح من خلال دراستنا لواقع التنظيم الإداري للصندوق خاصة فيما يتعلق بتشكيل مجلسه الإداري إنه يعاني من عدة اختلالات سببها اعتماد المشرع الجزائري على نقل النصوص عن المشرع الفرنسي دون تكييفها مع واقع التنظيم في الجزائر. ومن جهة أخرى نرى أن المشرع لم يستغل التغيرات التي شهدتها النظام السياسي الجزائري بالانتقال إلى التعددية السياسية التي لم تنعكس على تنظيم المجلس الإداري للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، ذلك أن مبادئ الذاتي المبنية على قواعد و أسس الديمقراطية الاجتماعية التي لم تبرز في آليات تشكيل المجلس الإداري الذي ترك لهيمنة تنظيم نقابي واحد دون الانتباه إلى إمكانية فقدانه للشرعية لمخالفته نص صريح أصبح لا ينسجم مع واقع التنظيم النقابي في الجزائر.

### تمهيد

إن نظام الصندوق الضمان الاجتماعي الذي تأسس لتغطية الأخطار الاجتماعية أهمها حوادث العمل و الأمراض المهنية تطور ليشمل العديد من الأخطار الأخرى كما أن قائمة المستفيدين توسعت لعدة فئات فلم تعد قاصرة على فئة العمال فقط و قصد التكفل بهذه المخاطر زود المشرع الصندوق ببعض وسائل السلطة العامة لضمان تحصيل الاشتراكات التي تعتبر المصدر الوحيد لتمويل الذاتي للصندوق و يتجلى ذلك من خلال دراسة المهام المتعلقة بالصندوق و كذلك طرق التمويل.



## المبحث الأول: المهام المتعلقة بتسيير الخدمات و ممارسة الرقابة الإدارية و الطبية.

سنتناول في هذا المبحث تحليل و دراسة المهام المتعلقة بتسيير الخدمات و طريقة ممارستها للرقابة الإدارية على المؤسسات و الرقابة الطبية على المؤمنين، حيث ستم الدراسة من خلال ثلاث مطالب، في المطلب الأول سنعرض المهام المتعلقة بالتغطية التامة للمخاطر الاجتماعية، ثم الرقابة الإدارية على المؤسسات في المطلب الثاني و في المطلب الأخير الرقابة الطبية على المؤمنين.

### المطلب الأول: المهام المتعلقة بالتغطية التامة للمخاطر الاجتماعية.

#### أولاً : ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية

يستفيد من ذلك المؤمن من فئة العمال الأجراء أو شبه الأجراء تلاميذ مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب، اليتامى الذين يدخلون ضمن حماية الشباب من الحوادث ... الخ.

في حالة تعرضهم لحدث عمل أو مرض مهني، و للاستفادة من هذا التعويض يشترط تقديم وثيقة تثبت ممارسة نشاط مهني مدفوع الأجر و ذلك ساعة وقوع الحادث أو الثبات الأول للمرض المهني كذلك يجب أن يكون الحادث إما داخل مكان العمل أو بينه وبين مقر الإقامة أما المرض المهني فيجب أن يكون مقيدا ضمن قائمة الأمراض المهنية

#### 1- الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل:

- يجب التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل أو المؤمن شخصيا أو مفتش العمل، في أقرب وقت ممكن ( 24 ساعة ) بواسطة رسالة مسجلة من إشعار الاستلام.

- بعد الإعلان عن حادث العمل يجب التحقيق.

- يحتفظ المؤمن بوثيقة الحادث لديه . كما يجب أن يخضع إلى فحص طبي يحدد فيه الوصف الدقيق لحالته الصحية المحتملة لعجز المصاب<sup>1</sup>.

- يجب أن يخضع المؤمن المصاب إلى الرقابة الطبية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كون أن رأي هذه الأخيرة ضروري جدا خاصة في حالة ما إذا كان الحادث قاتلا أو أدى إلى عجز دائم و يتم الإعلان عن رأي الصندوق خلال 10 أيام من تاريخ الإعلام بالحادث.

الحقوق التي يستفيد منها المؤمن:

أ- **تعويضات عينية** : تعويض المصاريف الطبية والجراحية ، الصيدلانية الإستشفائية ، التحليلية وكذلك المصاريف المترتبة عن العلاج بالحمامات المعدنية ويكون التعويض بنسبة 100% .

ب- **تعويضات نقدية**:

• في حالة العجز المؤقت: يكون التعويض إبتداء من اليوم الأول الذي يلي تاريخ التوقف , و يتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

• **في حالة العجز الدائم**:

إذا ظهر بعد شفاء الجرح عجز دائم ( جزئي أو كلي ) يستفيد المؤمن من منحة مناسبة لخطورة العجز التي يشخصها الطبيب الاستشاري لصندوق الضمان وفقا لجدول خاص.

- في حالة الاعتراض على نسبة العجز عن العمل يمكن طلب تعيين خبير حيث لا تعطى هذه المنحة إلا إذا كانت نسبة العجز تساوي أو تتجاوز 10% .

- وفي حالة ما إذا كانت نسبة العجز أقل من 10% , يكون من حق المؤمن الاستفادة من رأسمال يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون . وتصرف هذه

المنحة كل شهر بعد تقديم بطاقة التعريف وبطاقة رقم التسجيل بإحدى الطرق التالية<sup>2</sup>

- استلام المبلغ مباشرة في شبابيك الصندوق إذا كان المبلغ أقل من 5000.00 دج

- استلام صك في حالة ما كان المبلغ أكبر من أو مساويا للقيمة 5000.00 دج -

<sup>2</sup> . القانون رقم 13/83، المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ع 28 لسنة 1983

إرسال حوالة نقدية أو تحويل المبلغ إلى الحساب الجاري البريدي الخاص بالمؤمن وفي هذه الحالة عليه بتقديم شهادة إثبات الأجر بصفة منتظمة للوكالة\* في حالة ما أودى الحادث بحياة المصاب : يستفيد ذوي الحقوق ( الزوج والأطفال والسلف المكفولون ) من رأس مال الوفاة التي تعادل 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه المتوفى كما أنه بإمكانهم الاستفادة من منحة الأيلولة , تصرف إبتداءً من تاريخ الوفاة ، ولقد تم تحديدها كما يلي:

تصرف المنحة للزوج بنسبة 75% من أجر منصب المتوفى إذا لم يكن له أطفال أو سلف.

-وبنسبة 50% لفائدة الزوج , و 30% إذا كان للمتوفي طفلا واحدا أو سلف -  
-أما إذا كان للمتوفى إضافة إلى الزوج أكثر من ذي حق تكون المنحة 50% لفائدة الزوج , و 40 % لذوي الحقوق تقسم بينهم بالقصاص .

-وفي حالة عدم وجود الزوج تقسم المنحة بين ذوي الحقوق حيث أن هذه المنحة تقدر بـ 90 % من أجر منصب المتوفى , و يتم التقسيم على أساس حد أقصى خاص بكل ذي حق أي 45 % إذا كان ذو الحق طفلا , أو 30% إذا كان سلفا حيث لا يجوز أن تفوق منحة ذوي الحقوق الإجمالية 90 % من أجر منصب المتوفى .

- و في حالة وفاة الزوج أو زواجه من جديد يتم تقسيم المنحة بين ذوي الحقوق<sup>1</sup>

**2- الأمراض المهنية :**

يطلق اسم الأمراض المهنية على بعض الأمراض التي تكون ظروف العمل سببا فيها . ويطبق عليها نفس الأحكام التي تسير حوادث العمل إلا فيما يخص التصريح بها, إذ أنه يستوجب على المصاب التصريح شخصيا وليس من طرف صاحب العمل . وتم تحديد مدة التصريح من 15 يوما إلى ثلاثة أشهر على الأكثر إبتداءً من تاريخ الكشف الطبي و تشخيص المرض<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسين عبد الطيف حمدان - أحكام الضمان الاجتماعي - الدار الجامعية ، بيروت 1992، ص 212.

<sup>2</sup> حمد حسن البرعي- الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 25.

• **ثانيا: المنح العائلية**

المنح العائلية عبارة عن منحة تقدم للمؤمن المتزوج, ويكون له أولاد لا تزيد أعمارهم عن 17 سنة, وقد تمدد هذه المدة إلى غاية: 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية , ومبلغ هذه المنحة يقدر ب600 د ج على كل طفل في حالة ما إذا كان المؤمن أجره اقل من 15000 د ج أما إذا كان اجر المؤمن أكثر من 15000 د ج فانه تمنح له عن كل طفل 300 د ج إذا تعدى عدد الأطفال 5 فانه ابتداء من الطفل السادس فما فوق يأخذ 300 د ج عن كل طفل. هذا بالنسبة للعمال داخل الجزائر اما المغتربين في فرنسا و وفقا للاتفاقيات الدولية فان منحة الطفل لا تتجاوز في معظم الشركات ال7500 د ج.

في السابق كانتcnasهي التي تتكفل بالمنح العائلية, وتعتبر تعويضات أما الآن فقد أصبحت الخزينة العمومية هي المكلفة بالمنح العائلية, والصندوق بمثابة الوسيط بين الخزينة العمومية والمؤمن.

هناك أيضا المنحة المدرسية: كل سنة 800 د ج على كل تلميذ.

أصناف و طبيعة المؤمن المستفيدين من المنح العائلية:

\*المجموعات المحلية

\*القطاع الخاص (المؤمنين)

\*المتقاعدين

\*الأرامل

\*العمال المتواجدين في الخارج

• - المجموعات المحلية:

وهي شركات ذات طابع محلي ويتجاوز عدد عمالها 50 عاملا, ويمثلون من طرف شخص واحد, وهو المرابيل الذي ينوب عنهم في عملية الدفع, ويتقاضوا مستحقاتهم التي تسدد لهم بعد ذلك بواسطة صك مدفوع, مثال :

البلديات , الشركات ذات الطابع الاقتصادي كمؤسسة الدهن , النسيج. ....

- القطاع الخاص:

هو قطاع يتشكل من بعض الشركات الخاصة كالمقاوله, مكاتب المحاماة المقاهي, المطاعم و المحلات التجارية....., الخ . حيث يقوم المؤمن بالتقرب من هذه المصالح بنفسه وتقديم الملفات أو الوثائق الخاصة به لتقاضي مستحقته ( منح عائلية ).  
ملاحظة: تسدد مستحقات المنح العائلية باسم المؤمن الخاص.

- تعويضات المتقاعدين:

هم الأشخاص الذين وصلت أعمارهم السن القانوني للتقاعد أو الذين توفرت فيهم شروط التقاعد ( سنوات العمل ) حيث تسدد مستحقاتهم دون قيد وفيما يخوله القانون.  
ملاحظة: تسدد مستحقاتهم لأسبابهم الخاصة.

- الأرامل:

وهي فئة خاصة تأتي بعد وفاة المؤمن , سواء كان عاملا أو متقاعدا , وشرط هذه المنحة هو الحصول على منحة الوفاة فيما يخص العاملين , وتعود فيها مستحقات المنحة للزوجة.

- العمال المتواجدون بالخارج:

عقدت هذه الاتفاقيات في 01 أكتوبر 1980 بين الجزائر وفرنسا لضمان حقوق هذه الفئة وذويهم في التعويضات كالمنح العائلية ، وحسب الاتفاقية فان مبلغ المنحة يقدر ب: 300 دج للطفل الواحد.

**- الحالات الخاصة بقبول أو سقوط الحق في المنح العائلية:**

**\*في حالات المرض الطويل المدى:**

يحفظ الحق في الحصول على المنح العائلية للأجير في حالة مرض معين يعيقه عن العمل تطول مدته ابتداء من 6 أشهر وتكون نسبته تفوق 50 % وقد تتطور حالته إلى عجز عن العمل.

**\*في حالة العجز عن العمل:**

في حالة العجز التام عن العمل بقرار طبي من مصالح المراقبة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي.

**\*في حالة البطالة:**

(مرسوم رقم 11/94 المؤرخ في 26/06/1994), يحفظ الحق في المنح العائلية لهذه الفئة في حالات التسريح غير الإرادي لظروف اقتصادية.

**\*حالات التكفل بالمنح العائلية:**

**1-الطلاق:** يسقط الحق في المنح العائلية على المؤمن في حالة الطلاق, وحضانة الأم لأبنائها بحكم قضائي صادر من المحكمة

**2-في حالة التبني:** يحتفظ المؤمن بالمنح العائلية في حالة التبني بتقديم عقد الحضانة أو الكفالة مسلم من مديرية النشاط الاجتماعي.

**3-حالات التكفل:** في حالة وفاة الأب والأم تعود كفالة الأبناء إلي الشخص

الكفيل،والذي لا يمارس أي نشاط ( لا يعمل ) , يفوق عمره 21 سنة , ولا يتعدى 60 سنة الابنة الكبرى ( عازية ) ،الأخ ،العم ، الخالة.....الخ<sup>1</sup>

<sup>1</sup> لحسن سعدي ، منازعات صندوق الضمان الاجتماعي، <http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=232459>

### - طرق التسديد

تختلف طرق تسديد المنح للعائلية حسب طبيعة القطاع:

أ - طبيعة القطاع كيفية التسديد

1- المجموعات المحلية ينوب عنها مراسل الشركة وتسدد مستحقاتها بجدول يتضمن قائمة

المستفيدين (صك بنكي) يحمل اسم الشركة

-الأصناف الأخرى:

-متقاعدين

-قطاع خاص

-كفلاء...الخ تختلف فيها طرق التسديد بموجب ما يتقدم به المؤمن:

- حوالة

-رقم حساب بريدي جاري

-رقم حساب بنكي

نبتة عن المبالغ المحددة للمنح العائلية:

أ- من 01 جانفي 1975 إلى غاية 30-04-1991 كان يقدر مبلغ المنح العائلية

ب:40 دج شهريا

ب- من 01-05-1991 مرسوم رقم 91/156 الموافق ل 18-05-1991

140 دج للطفل الواحد

ج- من 01-10-1994 مرسوم رقم 94/326 الموافق ل 15-10-1994

300 دج للطفل الواحد

د- من 01-10-1995 مرسوم رقم 95/289 الموافق ل 26-09-1995

إن المستفيد من المنح العائلية سواء كان أجره الشهري الخاضع للاشتراك أقل من أو

يساوي 15000 دج شهريا يكون تعويضه كما يلي:

1-450 دج شهريا من أول طفل إلى الخامس

2-300 دج شهريا من أول طفل إلى السادس

3-من يفوق أجره 15000 دج يعوض ب: 300 دج على الطفل الواحد  
و-المرسوم رقم 330/97 المؤرخ من 10-09-1997 والذي ينص على أن الزيادات  
المطبقة بعد تاريخ 1997/04/30 والناجمة عن رفع عام في الأجور ولا تحسب ضمن  
الأجر المرجعي المحدد ب: 15000.00 المنصوص عليه في

المرسومين التنفيذيين 289/95 و 298/96

### ثالثا :التأمين على الوفاة

يهدف التأمين على الوفاة إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له من رأسمال الوفاة وهم:  
-زوج المؤمن له , الأولاد المكفولين , الأصول المكفولين .  
-كما يمكن أن يستفيد ذوي حقوق المساجين الذين يقومون بأعمال نافذة وذوي حقوق  
صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد والتقاعد المسبق أو ريع حادث عمل تكون  
نسبة العجز فيه تساوي أو أقل من 50% . من رأسمال وفاة يساوي المبلغ السنوي لكل  
المعاشات السابقة , على ألا يقل هذا المبلغ عن الحد الأدنى.  
\*رأسمال الوفاة غير قابل للتنازل عنه أو الحجز عليه.  
\*يحدد مبلغ رأسمال الوفاة بالنسبة للأجراء ب12 مرة من قيمة المبلغ الشهري الأكثر  
نفعاً و المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و المعتمد كأساس لحساب  
الاشتراكات ويدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.  
من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 18/04/2004 الذي يحدد مضمون البطاقة الالكترونية  
لهياكل العلاج لمهنتي الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها



**المطلب الثاني: المهام المتعلقة بالرقابة الإدارية على المؤسسات.**

تتمثل المراقبة الإدارية في مراقبة مدى تطبيق المؤسسات لتشريع الضمان الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بي :

- تسديد الاشتراكات المستحقة
  - التصريح بعدد العمال من طرف أرباب العمل
  - التصريح بحوادث العمل و الأمراض المهنية
  - التصريح السنوي للأجور
- و من خلال هذه المعلومات يتم إعداد تقرير شامل يتضمن مجموعة من المخالفات المسجلة و التصحيحات الواجب على أرباب العمل القيام بها ، حيث قدم المشرع عدة مواد تنظم هذه المهمة الرقابية ؛حسب المواد التالية:
- المادة 6 من القانون 14/83 حيث تعرف بأرباب العمل
  - المادة 7 تتضمن طبيعة العقوبة
  - المادة 10 تلزم رب العمل بالتصريح بالعمال الجدد خلال عشرة أيام من بداية العمل
  - المادة 13 تحتوي على العقوبة المترتبة على عدم التصريح
  - المادة 21 فتتطرق لكيفية تسديد الاشتراكات و الآجال

### المطلب الثالث: المهام المتعلقة بالرقابة الطبية على المؤمنين.

#### أولا :التعريف بالرقابة الطبية

هي فاعل طبي في مجال تسيير المخاطر، إذ يتمثل دور الرقابة الطبية فيما يلي:  
-تقديم الاستشارة الطبية إلى المؤمن لهم اجتماعيا ومهنيي الصحة في مجال التشريع الطبي والاجتماعي؛  
-مرافقة المؤمن لهم اجتماعيا تحسين نوعية التكفل بهم ولاسيما المصابين بأمراض مزمنة وذلك بالتشاور مع مهنيي الصحة،  
-تحليل ومراقبة طلبات الحصول على الأداءات؛  
-السهر على التنفيذ السليم للقوانين.

#### ثانيا :الهيكلية والتنظيم

تشكل الرقابة الطبية من ممارسين استشاريين (طبيب مستشار وطبيب جراح للأسنان مستشار) وكذا مستخدمين إداريين ، ويتم تنظيم مصالحها، وطنيا ومحليا وفقا لهيكل هرمي .

تضمن مهمة الرقابة الطبية التي يقوم بها الممارس المستشار، تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي وتسمح باستفادة كل مؤمن له اجتماعيا من الأداءات الموافقة لحالته الصحية.

#### ثالثا : مهام الرقابة الطبية

يستقبل الطبيب المستشار المؤمن لهم اجتماعيا الذين تقرر مصالح الأداءات إخضاعهم للرقابة الطبية.وله أن يستدعي المريض إذا رأى أن الفحص الطبي أمرا ضروريا.  
بعد دراسة الملف الطبي، يقوم الطبيب المستشار باتخاذ قرار حول طلب تعويض أداءات الضمان الاجتماعي،هذا القرار الذي يحول إلى مصالح الأداءات.

يمكن للرأي الطبي أن يشمل وصفة طبية، عطلة مرضية، طلب الحصول على تكفل بالحالات المرضية المزمنة، العجز، وحوادث العمل والأمراض المهنية.

#### رابعاً : إجراء الرقابة الطبية

- قبل تسديد الأداءات (الرقابة القبلية)
- أو بعد تسديد الأداءات (الرقابة البعدية)
- يتم إصدار رأي طبي إيجابي عندما يكون لدى الطبيب المستشار أدلة مقنعة تبرر طلب الحصول على الأداءات.
- ويتم جمع المعلومات الطبية بالملف الطبي و / أو لدى الطبيب المعالج .
- ويتم إصدار قرار الرفض ذي الطابع الطبي في حال وجود خلاف بين الطبيب المعالج والممارس المستشار حول تقييم الحالة الصحية للمريض.

#### خامساً : الخبرة الطبية

هي طريقة الطعن الوحيدة حيث يحزر طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له اجتماعياً. ويتم إصدار قرار الرفض ذي الطابع الإداري فيحال عدم الاتفاق على تطبيق التنظيم.

في حال إصدار رفض ذي طابع إداري، يتم الطعن وكمرحلة أولى لدى اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة و لدى اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة كمرحلة ثانية. ثم يرفع النزاع المتعلق بتقييم حالة العجز ونسب العجز في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة

يستقبل الطبيب المستشار المؤمن لهم اجتماعياً الذين تقرر مصالح الأداءات إخضاعهم للرقابة الطبية. وله أن يستدعي المريض إذا رأى أن الفحص الطبي أمراً ضرورياً.

بعد دراسة الملف الطبي، يقوم الطبيب المستشار باتخاذ قرار حول طلب تعويض أداءات الضمان الاجتماعي، هذا القرار الذي يحول إلى مصالح الأداءات.

يمكن للرأي الطبي أن يشمل وصفة طبية، عطلة مرضية، طلب الحصول على تكفل بالحالات المرضية المزمنة، العجز، وحوادث العمل والأمراض المهنية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> الرقابة الطبية، <http://www.cnas.dz/index.php?p=presentationCtI> تاريخ الاطلاع 2016/05/13 على الوقت 17:42

## المبحث الثاني: المهام المتعلقة بتسيير الاشتراكات و المرافق الطبية و الاجتماعية.

سنخصص هذا مبحث لدراسة المهام المتعلقة بتسيير الاشتراكات و المرافق الطبية و الاجتماعية و ذلك بتبيان طرق تحصيل الاشتراكات بطرق ودية في المطلب الأول وتحصيلها بطرق جبرية في المطلب الثاني ، و في ختام هذا المبحث سنقوم بتوضيح المهام المتعلقة بتسيير المرافق التابعة للصندوق

### المطلب الأول: تحصيل الاشتراكات بطرق ودية.

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقصد تفادي الطرق الخاصة للتحصيل الجبري وحفاظا على العلاقة بينه و بين المؤمن يلجا عادة إلى طرق ودية لتحصيل الاشتراكات متمثلة في الأعدار و الإنذار

### أولا : الإعدار

الإعدار يتعين على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إن تعذر المدين بتسوية وضعيته في ظرف 30 يوما منذ استلامه الأعدار أما بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام أو بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدي الضمان الاجتماعي و في هذه الحالة يقوم المكلف بتسوية وضعيته و تسديد الديون المترتبة عليه لصالح الصندوق أو يقوم بالاعتراض على المبالغ أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في اجل 15 يوم ابتداء من تاريخ استلام القرار المعترض عليه ، بهدف مراجعة و أو إلغاؤه أو تخفيض الغرامات أو الزيادات<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 46 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر عدد11 سنة 2008

## ثانيا : الإنذار

و هو إجراء إداري يتخذه الصندوق كوسيلة أخرى قبل كل متابعة قضائية و يتضمن هذا الإنذار جميع السنوات المستحقة من اشتراكات و عقوبات التأخير وللمؤمن اجل 10 أيام لتسوية وضعيته و إلا أحيل الملف إلى مصالح المنازعات من اجل تحصيل الاشتراكات عن طريق المتابعة القضائية

### المطلب الثاني: تحصيل الاشتراكات بطرق جبرية.

إن الطبيعة الصلاحيات المسندة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من كونها تتمثل في تقديم خدمة عمومية ذات طابع اجتماعي حولها إلى مرافق عمومية ورغم هذه الصفة التي يتسم بها الصندوق إلا إن عدم الاعتراف بالطابع العمومي الإداري له من خلال المرسوم الحالي، حرم الصندوق من التمتع بصلاحيات السلطة العامة ومنها على وجه الخصوص الإعفاء في إطار تنفيذ صلاحياته بمقتضى الامتياز الذي تتمتع به المؤسسات العمومية<sup>1</sup>

ورغم ذلك وحفاظا على ديمومة هذا المرفق وضمان عدالة توزيع خدماته، فقد كفل المشرع الذي تؤسس عليه التزامات المكلفين أن الاشتراكات العمالية هي الوسيلة الأساسية التي تنفذ بها الدولة سياستها الاجتماعية وان عدم الاعتراف بالطابع العمومي للصندوق لا يعني عدم إمكانية فرض تحصيل الاشتراكات على المكلفين بها حيث نصت المادة 66 من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> بقولها " لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام " نستنتج

<sup>1</sup> التي من أهمها أنها لا تحتاج إلى السند تنفيذي لتحصيل أموالها مثل إدارة الضرائب  
<sup>2</sup> ( القانون رقم: 08/08 المؤرخ في: 2008/03/23 ج/ رقم: 11 الصادرة في : 2008/03/02.

من هذا النص ان المشرع يضع قاعدة عامة مفادها إمكانية اختيار الصندوق الإجراءات التي يراها مناسبة لضمان تحصيل الاشتراكات بين إجراءات خاصة بهيئة الضمان الاجتماعي دون سواها أو إجراءات ضمن القواعد العامة<sup>1</sup>. نظرا لكون التصريحات بالاشتراك ليست سندا تنفيذيا في حد ذاتها<sup>2</sup>

### أولاً: الطرق الخاصة بصندوق الضمان الاجتماعي

#### 1 تحصيل الاشتراكات عن طريق الجدول مصلحة الضرائب:

تناول المشرع الجزائري هذا الإجراء في المواد 47 إلى 50 من القانون 08-08، حيث يتم تحصيل المبالغ المستحقة لهيئة الصندوق بمقتضى جدول محضر وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم المتضمن مستحقات الصندوق التي يجب أن تكون محددة و ثابتة و موقعة من مدير الضمان الاجتماعي ، يقدم هذا الجدول إلى السيد الوالي للمصادقة عليه و في أجل يقدر ب 8 أيام يصبح الجدول معجل النفاذ بعض النظر عن طرق الطعن، و يبلغ الجدول المؤشر عليه قانونا طبقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الأحكام الجبائية و تقوم مصالح الضرائب إقليميا بتنفيذ الجدول وفق لإجراءات تحصيل الضرائب<sup>3</sup>

#### 2\_ التحصيل عن طريق المتابعة القضائية:

يتم تحصيل المستحقات عن طريق المتابعة بنفس الشكليات و الشروط التي يتم التحصيل بها عن طريق الضرائب، بحث يتم إعداد كشف المستحقات من قبل مصالح الصندوق و يشترط أن تكون هذه المستحقات ثابتة و ناقدًا و حال الأداء، كما يشترط قبل المتابعة أن يكون المدين قد أخطر باعذار من طرف هيئة الصندوق طبقا للمادة

<sup>1</sup> هذا قبل تعديل قانون 15-83 بموجب القانون رقم : 10-99 وقانون 08-08 التي حددت أولوية  
<sup>2</sup> بل يستلزم على الصندوق استيفاء إجراءات خاصة تعطي لهذه الوثيقة قوة تنفيذية دون اللجوء إلى القضاء وهي عبارة عن إجراءات تتميز بالسرعة والبساطة ، وفي حالة عدم نجاحها في تحصيل الاشتراكات يمكن اللجوء إلى القواعد العامة المقررة في القانون العام

<sup>3</sup> المواد 47-50 من القانون 08-08 الصادر في الجريدة الرسمية ، العدد 11، 2008

08-08 ، و يوقع كشف المستحقات من طرف مدير هيئة الضمان الاجتماعي ليقدم للقاضي المختص.

يقوم رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين بالتأشير على المتابعة في آجال 10 أيام ، بعد التأشير تصبح الملاحقة معجلة النفاذ بعض النظر عن كل طرق الطعن و تنفذ بأحكام الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري بعد اكتساب المتابعة الصيغة التنفيذية يتم تبليغها للمدين من طرف عون مراقبة معتمد من طرف الضمان الاجتماعي وفقا للمادة 53 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، كما يمكن تبليغها بواسطة محضر قضائي ، و في كلتا الحالتين يتم التبليغ بمحضر استلام و يجوز الطعن فيه من طرف المدين أمام الجهة التي أشرت عليها في مدة 30 يوم منذ استلام التبليغ.<sup>1</sup>

### 3\_ المعارضة على الحسابات الجارية و البنكية:

أعطى المشرع امتيازاً لهيئة الضمان الاجتماعي لتقديم المعارضة على أموال المدين في حدود المبالغ المستحقة لدى المؤسسات المالية و البنوك و كذا بريد الجزائر، و ذلك وفقا لنص المادتين 57 و 58 من المادة 08-08 تلتزم المؤسسات المذكورة أعلاه بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائرية عند عدم التزام المدين بتسوية وضعيته تقوم هيئة صندوق الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و أمام الجهات القضائية المختصة في آجال 15 يوم للحصول على السند التنفيذي طبقاً للمادة 60 من المادة 08-08<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 53 من القانون 08-08 لمنازعات الضمان الاجتماعي ، 2008

<sup>2</sup> المادة 60 من القانون 08-08 لمنازعات الضمان الاجتماعي ، 2008



#### 4- التحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض

مكن المشرع الجزائري هيئات الضمان الاجتماعي دون غيرها لاستيفاء تدوينها من المدنيين بإلزامه للبنوك و المؤسسات المدنية عند تمكين المدين من القروض المالية بمطالبة هؤلاء بشهادة استيفاء الاشتراكات مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختص و في حال عدم تقديمها يتم اقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي

#### 5- الامتيازات و التأمينات العينة :

خول القانون لهيئة الضمان الاجتماعي التمتع بامتياز على المنقولات و عقارات المدين و الذي يأتي مباشرة بعد الأجرور و المبالغ المستحقة للضريبة العمومية، هذا بالإضافة في حق رهن عقار قانوني مسجل وفق القانون المدني ضمانات للهيئات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>

#### ثانيا :الإجراءات الخاصة للتحصيل الجبري للاشتراكات:

يقصد بالتحصيل الجبري للاشتراكات حسب مفهوم نص المادة: 44 من القانون رقم: 08/08 الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدنيين لتحصيل المبالغ المستحقة فهي إجراءات خاصة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تعويضا عن افتقار إجراءات التحصيل لصفة القوة العمومية، ذلك إن المؤسسات العمومية الدائنة تلجا مباشرة إلى تطبيق إجراءات تنفيذية جبرية ضد مدنيها بموجب سندات تعدها بنفسها ولا تحتاج إلى مصادقة أو تأشير جهة أخرى نظرا للامتيازات التي أضفاها المشرع على المؤسسات المرفقية العامة وأمام الغموض الذي تركه المشرع في المرسوم 92/07 في عدم تأكيد الطابع العمومي الذي نصت عليه المادة 49 من القانون 01-88 لكنه أكد طابع التسيير الخاص الذي يميز الصندوق وطبيعة

<sup>1</sup>المواد 62-64 من القانون 08-08 الصادر في الجريدة الرسمية

تعاملاته مع الغير التي تخضع إلى القانون التجاري وبالتالي فان مطالبة الصندوق بديونه خاصة تلك المتعلقة بالاشتراكات تجاه المستخدمين يفترض أنها تطبق عليها قواعد القانون الخاص كأبي دائن عادي، غير إن هذا لم يمنع المشرع من منح امتياز خاص لسندات الدين ولمكانية اختيار الصندوق احدي الإجراءات الإدارية المتعلقة بتحصيل المستحقات والتي حددها بموجب المادة 45 من القانون 08/08 إما عن طريق إدراك الضرائب أو عن طريق الملاحظة القضائية أو عن طريق المعارضة لدي مصالح المصرفية و المالية و أخيرا عن طريق الاقتطاع من القروض. و لا يمكن تنفيذ هذه الإجراءات إلي بعد تأشير علي سندات الدين ، إما عن طريق الوالي في الحالة الأولى أو عن طريق رئيس المحكمة لمختصة إقليميا في الحالة الثانية .

### ثالثا : الإجراءات العامة للتحصيل الجبري :

بعد استنفاد الإجراءات الخاصة المقررة لهيئة الضمان الاجتماعي للتحصيل الجبري لديونها مكن المشرع الصندوق من اللجوء إلى القواعد العامة ، وهذا ما أكدته المادة 66 من القانون .08/08 من إن استعمال الإجراءات الخاصة المتعلقة بالضمان الاجتماعي لا يحرم الهيئة الدائنة من حقها في رفع الدعاوي و استصدار الإجراءات الاحتياطية و طرق التنفيذ الوارد في قانون العام<sup>1</sup>. و من خلال نص المادة يتضح إن المشروع حدد أيضا هذه الإجراءات على سبيل الاحتياط في حال استنفاد الإجراءات الخاصة السابقة إي انه يلجا إليها استثناء فقط. و طبقا للقواعد العامة فان هذه الإجراءات تتلخص في ثلاثة أوجه رئيسية الحجز التحفظي - استصدار أوامر الأداء - التأسيس كطرف مدني .

<sup>1</sup>المادة 66 من القانون 08-08 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي

## 01 التحصيل الجبري عن طريق الحجز التحفظي :

إن الحجز التحفظي حسب القواعد العامة إجراء احتياطي ذو طبيعة قضائية و لا يلجا إليه إلا في حالة الضرورة ، إي إن السلطة التقديرية بيد القاضي الذي يمكنه الأمر به كما يمكنه رفض الطلب .

وطبقا للقواعد الخاصة بالضمان الاجتماعي فان اللجوء إلى الحجز التحفظي من طرف صندوق الضمان الاجتماعي لا يكون إلا عند الضرورة المتمثلة في استنفاد الإجراءات الخاصة السابقة ، ولا يكون إلا بأمر قضائي. و خلافا للمعارضة لدي المؤسسات المصرفية فان الحجز التحفظي يتم على الأموال النقدية و المادية المنقولة والعقارية مدين ، كما إن الغير يقصد به جميع الأشخاص الطبيعية والمعنوية الخاصة والعامة باستثناء المؤسسات المالية والمصرفية<sup>1</sup> .

إما عن إجراءات الحجز التحفظي فهي متعلمة بتقديم دعوى أصلية عن طريق عريضة افتتاح دعوى قضائية تلتزم فيها هيئة الضمان الاجتماعي من قاضي القسم الاجتماعي المختص إقليميا<sup>2</sup> حجز أموال المدين النقدية أو المنقولة لدي غير تطبيقيا لنص المادة 646 من قانون الإجراءات المدنية . و بالتالي فان شروط الحجز التحفظي تتعلق بشروط العامة لافتتاح عريضة قضائية بالإضافة إلي شروط الخاصة بالحج التحفظي و التي من أهمها :

- تحديد دقيق لمبلغ الدين و طبيعته.
- إرفاق العريضة بجميع الوثائق الثبوتية التي تساعد في إقناع القاضي عند أعمال سلطته التقديرية و خاصة منها أصل الدين و الانذرات و المراسلات بوصلات الاستلام و التي تثبت عن وضعيته وديا.

<sup>1</sup>المادة :61 من القانون 08/08.

- أن تكون المبالغ المستحقة لم يمسهما التقادم المسقط المقرر في المادة 79 و المحدد بأربع سنوات من تاريخ الدين<sup>1</sup>.

وبعد التحقيق من صحة العريضة شكلا و اقتناع بها موضوعا يأمر القاضي بالحجز علي أموال المدين وفقا لطلب هيئة الضمان الاجتماعي و هذا بالتأشير علي ذيل العريضة .

ويتم تنفيذ الحجز التحفظي في حدود ما جاء في العريضة بعد التأكيد من استيفاء أجور العمال و حقوق الخزينة العامة ، أي أن حقوق الضمان الاجتماعي لها الامتياز في المرتبة الثالثة بعد الأجور و حقوق الخزينة<sup>2</sup>.

## 02- التحصيل الجبري عن طريق أوامر الأداء:

يتميز أمر الأداء بكونه من الإجراءات الإستعجالية التي يمكن للدائن اللجوء إليها لتحصيل حقوقه أو ديونه من مدينيه بسرعة تفاديا لضياع هذه الحقوق دون حاجة إلي إتباع هذه إجراءات رفع الدعوي قضائية<sup>3</sup>، التي تتميز بطول الوقت و تعقيد الإجراءات . وكأي دائن لم يمنع المشرع هيئه الضمان الاجتماعي من اللجوء إلي هذا الطريق في حالة الإجراءات الخاصة مع توفر الشروط الأساسية الاستعمال أمر الأداء في الديون المتعلقة بهيئة الضمان الاجتماعي وهي:

- ثبوت الدين بالكتابة : فالدين المتعلق بالتحصيل ثابت إما بالتصريحات التي يعدها المستخدم بنفسه ، أو بقوة القانون في حالة عدم التصريح بها أو بموجب تقرير مراقب معتمد محلف .

<sup>1</sup> إن اختصاص الإقليمي في قضايا الضمان الاجتماعي حسب نص المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية رقم :09/08 المؤرخ في 25-02-2008 هو لمحكمة موطن المدعي عليه و هو هنا الحالة المدين.

<sup>2</sup> غير أن جميع الملاحظات و المتابعات موقفة للتقادم حيث تحسب مدة أربع سنوات من آخر إنذار وجه إلي المدين.

<sup>3</sup> المادة 67 من قانون 08/08

- أن يكون حال الأداء و هذا بعد إثبات إنذار المدين و استنفاد آجال الطعن.
- معين المقدار : فالمبالغ التي تطالب بها هيئة الضمان الاجتماعي يكون عادة محدد بموجب الاشتراكات المقنطرة من الأجور التي يتقاضاها المؤمنون أو غرامات التأخير.

أما عن الإجراءات أوامر الأداء فهي طبقا للقواعد العامة تتضمن إعداد هيئه الضمان الاجتماعي عريضة تتضمن البيانات الرئيسية المتعلقة بالمدين و طبيعة و مقدار الدين المطالب به و أساليب استحقاق هذا الدين ، و تقدم هذه العريضة إلي رئيس محكمة موطن المدعي عليه أو المدين مرفقة بجميع الوثائق الثبوتية التي تساعد علي إقناع رئيس المحكمة الذي يؤشر عليها في ظرف 05 أيام من تاريخ إيداع الطلب<sup>1</sup>. حيث يتم التبليغ المدين الذي بإمكانه الاعتراض علي أمر الأداء في ظرف 15 يوما من التبليغ و في حالة عدم الاعتراض يجب علي الصندوق أن يمهر الأداء بالصيغة التنفيذية لتنفيذه كأبي حكم قضائي و ذلك خلال سنة من صدوره و إلا أصبح باطلا<sup>2</sup>.

### 03- التحصيل الجبري عن طريق التأسيس كطرف مدني :

إن التزام التصريح بالاشتراكات يقع علي عاتق رب العمل الذي عليه اقتطاع قسط الأجير و التصريح به، ونظرا لأهمية هذا الالتزام فقد علي المكلف في حالة إخلاله بالتزاماته عقوبات جزائية سالبة للحرية بالإضافة إلي العقوبات المالية .

### المطلب الثالث: المهام المتعلقة بتسيير المرافق التابعة للصندوق.

يؤدي الصندوق دورا مهما في التنمية الصحية للمجتمع و ذلك بالحفاظ على مبدأ العلاج المجاني و يعتبر العمل الصحي من أهم المجالات التي يتكفل الصندوق بتمويل

1- المادة 307 من ق ا م  
2- المادة 308 و 309 من ق ا م

الجزء الأكبر منه و بموجب المرسوم 92/ 07 خاصة المادة 62 التي تنص على إمكانية الصندوق إنشاء و تسيير مراكز صحية و اجتماعية ومراكز خاصة للأطفال و المسنين يضمن تمويلها بموجب عائدات الغرامات التي يطبقها الصندوق على المخالفين لالتزامات إلى جانب الاشتراكات، حيث تم التركيز على المهام التالية:

- العيادة الجراحة القلبية للأطفال لبوسماعيل التابعة للصندوق  
هذه العيادة التي تعد هيكل مرجعي وطني ذو مستوى عالي و التي استفادت من برنامج تطوير خاص من خلال عصرنة الجهاز التقني و تكوين عالي متخصص لمستخدميها ، كما تزويدها بمركز للإيواء أولياء الأطفال سنة 2009
- كما تم إنشاء 4 مراكز جهوية لتصوير الطبي تابعة للصندوق موزعة عبر ولايات جيجل قسنطينة مغنية و الأغواط و تتمثل المهام الأساسية لهذه المراكز في المساهمة في تطوير الكشف المبكر للأمراض المعقدة أو الخطيرة و المكلفة علاوة على تسهيل عملية حصول المؤمن لهم اجتماعيا
- بالإضافة إلى تطوير الأداءات الطبية (الفحوصات الطبية، ومختبرات التحاليل البيولوجية، طب الأسنان) على مستوى 35 مركزا للتشخيص والعلاج التابعة للصندوق الوطني للعمال الأجراء، الموزعة عبر 15 ولاية من الوطن
- وفي يناير 2010، تم إطلاق عملية الكشف المبكر عن سرطان الثدي لفائدة النساء المؤمن لهم اجتماعيا وذوات الحقوق البالغات سن الأربعين فما فوق ، على مستوى المراكز الجهوية الأربعة للتصوير الطبي.
- وقد استفادت هذه العملية من تنظيم خاص وذلك من خلال تطوير برمجية تسمح بإعداد بصفة آلية الاستدعاءات التي توجه إلى النساء البالغات أربعين سنة فما فوق وهذا على أساس بطاقة المؤمن لهم اجتماعيا.
- إنشاء المدرسة العليا للضمان الاجتماعي يندرج إنشاؤه في إطار برنامج إصلاح الضمان الاجتماعي و تشكل هذه المدرسة أداة إستراتيجية ترمي غلى الأهداف التالية  
أولا : فتح فروع للتكوين العالي في الضمان الاجتماعي

ثانيا: التكوين المتواصل المؤهل الرامي لاحترافية مستخدمي مؤسسات و هيئات الضمان الاجتماعي

ثالثا: إجراء دراسات و بحوث حول المسار المتعلقة بالضمان الاجتماعي

رابعا: التعاقد مع المؤسسات الإستشفائية العمومية في مجال العلاج

## خلاصة الفصل الثاني

إن الأعباء الملقاة على عاتق الصندوق يجب أن تتفاعل مع تفعيل البحث عن مصادر تمويل جديدة للصندوق و هذا لتفادي وجود اختلالات وظيفية فيما يتعلق بالصلاحيات و أهداف الصندوق الاجتماعي.

إن حساسية الضمان الاجتماعي و علاقته بمجال الصحة استوجب تنظيم و تشريع مستقل في إطار منظومة خاصة و مستقلة من ناحية مجالات التغطية و آليات التحصيل و كفاءات التمويل و ذلك بتفعيل دور و توسيع مهام نطاق الضمان الاجتماعي إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد.



يتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية هو الصندوق الأم لجميع هيأت الضمان الاجتماعي و الحامل للنظام العام فهو يغطي لوحده أكثر من 20 مليون مؤمن و ذوي الحقوق يستفيدون جميعا من خدماته في مجال الحماية الاجتماعية لذلك فهو يعتبر ركيزة الأساسية للتنمية الاجتماعية.

إن عرض مختلف الجوانب الهيكلية و التنظيمية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تسمح بالوقوف عن إرادة المشرع الصريحة في تزويده بامتيازات السلطة العامة من خلال صدور قوانين معدلة و متممة للقوانين الصادرة سنة 1983 و الذي كان الغرض منها حماية المؤمنين إلا أنها لم تتحقق الأهداف المرجوة و التي سطرت من قبل واضعي هذا القانون.

إن هيمنة التمثيل السياسي على التمثيل الاجتماعي داخل مجلس إدارة الصندوق خاصة بعد الاعتراف بالتعددية النقابية لم ينجم عنه التمثيل النقابي التعددي خاصة لممثلي العمال داخل المجلس الإداري الذي تسيطر عليه نقابة واحدة متمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الذي لم يعد يستحوذ على القاعدة العمالية وهو

ما يؤثر على قرارات المجلس الإداري من حيث الشرعية لانعدام التمثيل الديمقراطي داخله، هذا التمثيل المتأثر أيضا بآلية التعيين المخول للوزير الوصي على الصندوق و في الوقت الذي يفترض أن تكون الآلية الأكثر تعبيراً عن المبادئ الديمقراطية هي الانتخاب، إن التناقضات بين النصوص القانونية المتعلقة بإدارة الصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية و مع نية المشرع المكرسة في إثبات إرادته من جهة و بين الواقع العملي للصندوق خلفت اختلالات في بنيته العضوية و تبرز أكثر سلبيات صلاحيات المجلس الإداري بدل هيمنته على سلطة القرار حول تدعيم استقلالته أصبح مجرد هيئة استشارية تخضع لقرارات سلطة الوصاية.

إن الصندوق باعتباره يقدم خدمة عمومية كان لزاما على المشرع إن يوفر له حماية خاصة لتنفيذ صلاحياته ، لكن ما يلاحظ وفي كل مرة يأتي التعديل و نعلق عليه آمال كبيرة لتدارك النقائص و الثغرات يحدث العكس تماما فكم من تعديل مس تشريع الضمان الاجتماعي لم يحدث أي تغيير على قوانين الحماية الاجتماعية وان كان القانون الجديد 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 قد ساهم جزئيا في القضاء على بعض النقائص من خلال التعديلات الجوهرية تتميز أساسا بتحديث اختصاص لجان الطعن فضلا عن إلغاء زيادات و غرامات تأخير المتخذة مؤخرا لصالح أرباب العمل و يبقى للمشرع مهمة كبيرة في إزالة كل الإشكالات العالقة بتشريع الضمان الاجتماعي خاصة مراجعة المواد 03، 07، 38 من القانون 08/08 ، و يتعين في هذا الإطار إعادة هيكلة الصندوق على المستوى القانوني و التنظيمي .

و في الأخير فإن المؤمن له اجتماعيا أصبح اليوم أكثر من أي وقت مضى في حاجة إلى قدر كبير من الحماية و التضامن في مجال التضامن الاجتماعي مما يستدعي من المشرع و ضع منظومة قانونية كفيلة بحماية جميع طبقات المجتمع وعليه نقترح ما يلي:

- تزويد صلاحيات التحصيل في امتيازات السلطة العامة كاملة.
- تمكين الصندوق من استثمار أمواله لتطوير محاصيله المالية.
- إعادة تنظيم صلاحيات المجلس الإداري دعما لاستقلاليتة.
- إعادة الاعتبار لتسيير الذاتي لصندوق الضمان الاجتماعي و التجسيد الفعلي للديمقراطية الاجتماعية من خلال وضع إطار تنظيمي يسمح بمشاركة جميع النقابات على المستوى الوطني في عضوية مجلس الإدارة.
- بخصوص إجراءات الطعن في غياب قائمة خبراء معتمدة من طرف الوصاية نقترح اللجوء إلى الخيرة القضائية.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### أولا : النصوص القانونية والتنظيمية

1- القانون رقم 13/83، المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ع 28 لسنة 1983

2- القانون رقم: 08/08 المؤرخ في: 2008/03/23 ج/ر رقم: 11 الصادرة في : 2008/03/02. هذا قبل تعديل قانون 83-15 بموجب القانون رقم : 99-10 وقانون 08-08 التي حددت أولوية

3- القانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للقانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي .

4- القانون 08/11 المعدل والمتمم للقانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بإمكانية توسيع نطاق التغطية الإجتماعية.

### المراسيم التنفيذية

1- المادة 46 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر عدد 11 سنة 2008

2- المرسوم التنفيذي رقم : 416/08 المؤرخ في 24-12-2008 ج/ر رقم: الصادرة : 06-01-2009

3- المرسوم التنفيذي رقم : 416/08 المؤرخ ف 24-12-2008 ج/ر رقم : 01 الصادرة في : 06-01-2009

4- المرسوم التنفيذي رقم: 73/09 المؤرخ في 2009/02/07

5- ج/ر رقم 10 المؤرخة في : 2009/02/11

6- المادة 13 من المرسوم 92/ 07 المتعلق بالوضع القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي

7- المادة 07 فقرة 3 من القانون 08/08

8- المادتين 3 و 5 من الرسوم : 416/08. المادة المتعلقة بتطبيق العقوبات المالية و الخاصة علي المخلفات المتعلقة بعدم تعليق النشاط و الإجراء و التصريحات بالاشتراك و بالأجور السنوية أو المخالفات المعاينة من طرف أعوان مهما كانت طبيعتها .

9- المادة 7 فقرة 3 من القانون 08/08

10- المادتين 3 و 5 من المرسوم : 416/08

11- المادة 13 من القانون 08/08 -

12- المادة 12 من قانون 08/08

- 13- المادة 30 من القانون 08/08.
- 14- المواد 47-50 من القانون 08-08 الصادر في الجريدة الرسمية ، العدد 11، 200
- 15- المادة 53 من القانون 08-08 لمنازعات الضمان الاجتماعي ، 2008
- 16- المادة 60 من القانون 08-08 لمنازعات الضمان الاجتماعي ، 2008
- 17- المواد 62-64 من القانون 08-08 الصادر في الجريدة الرسمية
- 18- المادة 66 من القانون 08-08 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي
- 19- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 2004/04/18 الذي يحدد مضمون البطاقة الالكترونية لهياكل العلاج لمهنتي الصحة و شروط تسليمها و استعمالها و تجديدها
- 20- المادة :61 من القانون 08/08.
- 21- نص المادة :37 من قانون الإجراءات المدنية رقم :09/08 المؤرخ في :25-02-2008 هو لمحكمة موطن المدعي عليه و هو هنا الحالة المدين.
- 22- المادة 67 من قانون 08/08
- 23- المادة 307 من ق ا م
- 24- المادة 308 و 309 من ق ا م

### ثانيا : المراجع

#### أولا الكتب والمؤلفات

- 1- الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية ، الأستاذ عجة الجيلالي ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة ، 2005.
- 2- الوجيز في مازعات العمل والضمان الإجتماعي ، الأستاذ خليفي عبد الرحمان ، دار العلوم ، عنابة ، 2008.
- 3- شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، الأستاذ فتحي عبد الرحمان عبد الله ، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان ، دار النشر المعارف الإسكندرية، 2002.
- 4- آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، الأحمية سليمان ، ديوان المطبوعات ، ط5، الجزائر .
- 5- محمد حسين منصور :قانون التأمين الاجتماعي، دار المعارف سنة. 1997
- 6- سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، مطابع الولاة الحديثة مصر، سنة 2003
- 7- حاجي كمال ، التطور التاريخي للضمان الاجتماعي و منازعاته،

8- الطيب السماتي الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية، الجزائر، 25/26 افريل 2011

9- زيرمي نعيمة، أستاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية الواقع العلمي و آفاق التطوير "تجارب دول " جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ، كلية العلوم الاقتصادية

10- معراج جديدي، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، الجزائر، 2004ص

11- تان موراد :نموذج تقديم مشروع بعنوان ضبط و تقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية و آليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر.

12- حسين عبد الطيف حمدان - أحكام الضمان الاجتماعي - الدار الجامعية ، بيروت 1992، ص 212.

13- حمد حسن البرعي- الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 25.

14- لحسن سعدي ، منازعات صندوق الضمان الاجتماعي ،

<http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=232459>

15- الرقابة الطبية، <http://www.cnas.dz/index.php?p=presentationCtl> تاريخ

الاطلاع 2016/05/13 على الوقت 17:42

### المذكرات :

1- ريف آسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر ، مذكرة ماجستير

تخصص الإدارة والمالية، جامعة الجزائر 01 2012، ص 21

2- درار عياش ، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 03.

3- باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص إدارة أعمال، جامعة حاج لخضر باتنة،

2010.

# الفهرس

# الفهرس

## مقدمة عامة

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء .

المبحث التمهيدي: التعريف بنظام الضمان الإجتماعي.

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن تطور الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: تعريف و خصائص الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: أهمية نظام الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول: التنظيم الإداري للصندوق.

المطلب الأول: مجلس الإدارة.

المطلب الثاني: المديرية العامة.

المطلب الثالث: الهياكل الخارجية.

المبحث الثاني: التنظيم التقني للصندوق.

المطلب الأول: اللجان الإدارية.

المطلب الثاني: اللجان التقنية.

المطلب الثالث: اللجان الطبية.

الفصل الثاني: التنظيم الموضوعي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

المبحث الأول: المهام المتعلقة بتسيير الخدمات و ممارسة الرقابة الإدارية و الطبية.

المطلب الأول: المهام المتعلقة بالتغطية التامة للمخاطر الاجتماعية.

المطلب الثاني: المهام المتعلقة بالرقابة الإدارية على المؤسسات.



**المطلب الثالث:** المهام المتعلقة بالرقابة الإدارية على المؤمنين.

**المبحث الثاني:** المهام المتعلقة بتسيير الاشتراكات و المرافق الطبية و الاجتماعية.

**المطلب الأول:** تحصيل الاشتراكات بطرق ودية.

**المطلب الثاني:** تحصيل الاشتراكات بطرق جبرية.

**المطلب الثالث:** المهام المتعلقة بتسيير المرافق التابعة للصندوق.

**الخاتمة.**

**قائمة المصادر و المراجع.**