



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة متممة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الإداري

تحت عنوان :

منازعات الضمان الاجتماعي (التقاعد نموذجاً)

من إعداد الطالبة :

بالعيد إيمان

لجنة المناقشة :

إسم الأستاذ	الرتبة العلمية للأستاذ	صفة الأستاذ في البحث
1. قادري طارق	أستاذ محاضر قسم "ب"	رئيس اللجنة
2. شنيخر هاجر	أستاذ محاضر قسم "أ"	الأستاذ المشرف
3. بوديار نوال	أستاذ محاضر قسم "ب"	الممتحن

السنة الجامعية :

2021/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة متممة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الإداري

تحت عنوان :

منازعات الضمان الاجتماعي (التقاعد نموذجا)

من إعداد الطالبة :

بالعيد إيمان

لجنة المناقشة :

إسم الأستاذ	الرتبة العلمية للأستاذ	صفة الأستاذ في البحث
1. قادري طارق	أستاذ محاضر قسم "ب"	رئيس اللجنة
2. شنيخر هاجر	أستاذ محاضر قسم "أ"	الأستاذ المشرف
3. بوديار نوال	أستاذ محاضر قسم "ب"	الممتحن

السنة الجامعية :

2021/2022



إهداء



بسم الله الرحمن الرحيم
والحمد لله رب العالمين
الذي أتم بنعمته علي
لإتمام مشواري الدراسي
والصلاة والسلام على
أشرف المرسلين أما بعد
أهدي نجاحي هذا لوالدي
و لأفراد عائلتي وكل من
ساهم في إتمام البحث
وشكر خاص للأستاذة
المشرفة على مذكرتي
الأستاذة شنيخر هاجر.

2022

مقدمة

يتكفل قانون الضمان الإجتماعي بحياة العامل بعد إنتهاء علاقة العمل المهنية أو إنقطاعها لسبب من الأسباب العديدة والمتنوعة وتنظيم كل ما يترتب عنها من الحقوق والإلتزامات على كل من العامل والهيئة المستخدمة وكذا الهيئة المختصة بالضمان الإجتماعي باعتبار ما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية، إزاء المخاطر الملازمة للبشر، وذلك انطلاقاً من مبدأ أساسي هو التضامن بين الأفراد.

حيث يعتبر التامين من خطر الشيخوخة من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف النظم القانونية على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية وفي الجزائر صدر القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتم سنة 2016 ، حيث عمدت الدولة إلى إحداث إصلاحات جادة في هذا الإطار، بغية إيجاد النظام القانوني الأنجع الذي يجب أن توضع فيه مؤسسات الضمان الاجتماعي .

اختلفت الدول والأنظمة في التعاطي مع مشاكل ومنازعات المنخرطين في أنظمة الضمان الاجتماعي، من حيث الإجراءات المقررة في هذا الصدد، وكذا الجهة المخول لها البت في هذا الصنف من المنازعات، حيث يتبين لنا أهمية منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ومنازعات التقاعد بصفة خاصة من حيث النصوص المنظمة لها، وكذلك من ناحية الإجراءات الواجب إتباعها والقيام بها ولاسيما التسوية الودية للنزاع التي تقوم بها اللجنتين الولائية والوطنية.

أهمية الدراسة :

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي وكذا منازعاته اليوم أهمية بالغة من الناحية العلمية والعملية في جل التشريعات المعاصرة ، باعتبار ما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية.

1. الأهمية العلمية:

تكتسي دراسة منازعات الضمان الاجتماعي بشكل عام والآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري بشكل خاص أهمية علمية كونها آلية قانونية تستوجب التحليل من جهة ، وآلية محاطة بالكثير من الغموض الذي لا يعرفه الجمهور المتعامل مع الضمان الاجتماعي من جهة أخرى والذي يلزم بدراسة هذا الموضوع وبالأخص جزئية تسوية المنازعات في الضمان الاجتماعي لما لها من غموض يطرح بسببه عدة تساؤلات فيما يخص كيفية فضها وإجراءاتها وكذا تنازع الاختصاص في فض هذه النزاعات أي تساؤلات حول التسوية القضائية وأيضاً شروط اللجوء لها.

2. الأهمية العملية :

تكمن في التعرف على منازعات الضمان الاجتماعي و الإحاطة بآليات فض هذه المنازعات وكذا مدى نجاعة هذه الآليات وفعاليتها في حل نزاعات الضمان الاجتماعي عامة والتقاعد خاصة.

أهداف الدراسة :

1. الأهداف العلمية :

- التعريف بمنازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها.
- التعريف بالتقاعد وأنواعه .

- توضيح الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد.
- التعرف على اللجان المختصة بالنظر في نزاعات الضمان الاجتماعي بشكل عام والتقاعد بشكل خاص.
- 2. الأهداف العملية :
- تسليط الضوء على مختلف الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد التي نصت عليها القوانين المتعلقة به في الجزائر باعتبار أن أهمية النص القانوني تظهر عند حدوث النزاع.
- إبراز الآثار القانونية الإيجابية و السلبية التي تحدثها الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد على المستفيدين من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق في حد ذاته.
- طرح أهم الاصلاحات التي جاء بها القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ج، ر عدد 78 الصادره في 31 ديسمبر 2016.

أسباب اختيار الموضوع :

تم اختيار موضوعنا لجملة من الأسباب تقسم لنوعين هما :

1. الأسباب الذاتية :

كون الموضوع متعلق بتخصصي الدراسي أي فرع القانون الاداري وباعتبارنا طلبة حقوق نود التعرف على سير إجراءات فض نزاعات الضمان الاجتماعي وكذا رغبة في الابتعاد عن موضوع مذكرة تخرج الليسانس الخاصة بعنوان تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف والبحث في مجال جديد.

2. الأسباب الموضوعية :

منازعات الضمان الاجتماعي عامة والتقاعد خاصة تكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمجتمع لذا وجب التطرق لدراستها في هذه الجزئية خصوصا أي موضوع بحثنا .

صعوبات البحث :

يجدر بنا الإشارة للصعوبات التي واجهتنا خلال إعداد بحثنا أبرزها صعوبة تنسيق حجم الفصلين حيث كان من الصعب حصر الفصل الأول في ظل مبحثين نظرا للكثافة الهائلة من المعلومات المتوفرة في الموضوع لكن اضطررنا لتلخيصه قدر الإمكان تجنباً للتباين الكبير بين الفصلين.

بالمقابل كان من الصعب التفصيل في الفصل الثاني نظرا لثقل الدراسات السابقة تحديدا في جزئية الآليات الإدارية لفض نزاعات التقاعد وتسويتها فحاولنا قدر الإمكان الإحاطة بأهم جزئيات الموضوع دون الإخلال بتناسق الموضوع من الناحية الموضوعية عامة والناحية الشكلية خاصة.

الدراسات السابقة :

ذيب آسيا، الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الأول جوان 2020.

حيث تناولت تعريف منازعات التقاعد وطبيعتها القانونية وكذا آليات تسوية هذه

المنازعات حيث تولت من خلال دراستها الى :

- أهمية الضمان الاجتماعي عموما والتقاعد خصوصا.
- مدى نجاعة وفعالية الآليات الإدارية في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي عامة والتقاعد خاصة.

- نظام الطعون لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي بشكل عام والتقاعد خصوصا.

إشكالية الدراسة:

من ثمة فان الإشكالية المطروحة في هذا الإطار هي كالتالي: ما مدى نجاعة وفعالية الآليات الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي عامة في التشريع الجزائري؟ والتقاعد خاصة؟

فيما تتمثل منازعات الضمان الاجتماعي وكيف أطر المشرع الجزائري طرق تسوية منازعات الضمان الاجتماعي؟ ومنازعات التقاعد؟

منهجية الدراسة :

للإجابة على الإشكالية المطروحة إتبعنا المنهج الوصفي لوصف آليات التسوية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد في التشريع الجزائري والمنهج التحليلي وذلك بتحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع. وأتبعنا الخطة الثنائية التالية :

الفصل الأول : منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها

الفصل الثاني : الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

الفصل الأول: منازعات الضمان الإجتماعي وطرق تسويتها

المبحث الأول : منازعات الضمان الإجتماعي

المبحث الثاني: تسوية منازعات الضمان الإجتماعي

تنشأ عادة وبحكم العلاقة القانونية القائمة بين كل من المؤمن له أو ذوي حقوقه وبين هيئات الضمان الاجتماعي عدة خلافات ومنازعات بشأن تقدير نسب التعويضات أو العجز والحالة الصحية للمؤمن له وكذا الخبرة الطبية وغيرها من المسائل الأخرى، وهذه المنازعات تستدعي بالضرورة إيجاد حلول كفيلة للحد منها وللتسوية الداخلية للمنازعات العامة لقد وضعت مجموعة إجراءات لتسوية المنازعات العامة يمكن تلخيصها أساسا في الطعون التي يقدمها المؤمن له أمام لجان مكلفة بمحاولة التوصل إلى الحل الذي يرضي الطرفين، وهذه اللجان موجودة على درجتين محلية ووطنية يجب الطعن مسبقا أمامها، فالطعن المسبق أمام اللجنة المحلية هو نقطة الانطلاق في محاولة التسوية وحل النزاع كدرجة أولى تليها اللجنة الوطنية للطعن المسبق كدرجة ثانية وقبل التطرق إلى إجراء الطعن المسبق أمام هاتين اللجنتين السالفتي الذكر وقد سنت لذلك العديد من القوانين المنظمة لضمان الاجتماعي والمنازعات الناتجة عن معالجة القضايا المتعلقة بالعمال المؤمن لهم و أوجدت معها مجموعة من الوسائل والآليات لمحاولة حل وفك هذه المنازعات التي تتم في درجتين وتتمثل في التسوية الداخلية كدرجة أولى لحل المنازعات وذلك بطريقة ودية بين الأطراف المتنازعة والتسوية القضائية في درجة ثانية والتي لا تقوم إلا عند فشل كل محاولات التسوية الداخلية وقد جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية الأصل في تسوية وحل كل

منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها الثلاثة "المنازعات العامة، المنازعات الطبية، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي" وذلك من أجل تسهيل الإجراءات وكسب أكبر قدر من السرعة في الفصل في النزاع وتجنب اللجوء إلى القضاء الذي يتطلب تكاليف مالية باهظة وإجراءات مطولة ومعقدة لأن اختلاف الخدمات التي يوفرها الضمان الاجتماعي هو الذي ينشأ ويقود إلى اختلاف أنواع منازعات الضمان الاجتماعي لذلك وجب توضيح أنواع منازعات الضمان الاجتماعي والتفرقة بينها في التشريع الجزائري فالمبادئ الأساسية التي يقوم عليها تشريع الضمان الاجتماعي هو حق المؤمن اجتماعيا، في الطعن فيما تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي من قرارات سواء كانت هذه القرارات ذات طابع إداري، وهي المنازعات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي منازعات عامة، أو ذات طابع طبي (منازعات طبية) وتتمثل في الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، أو منازعات ذات طابع طبي أو منازعات تقنية ذات طابع طبي وهي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج من أطباء وصيادلة وجراحي الأسنان بناء على ذلك سنخصص هذا الفصل لمنازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويته وذلك بتقسيمه لمبحثين حيث نتناول في (المبحث الأول) منازعات الضمان الاجتماعي وفي (المبحث الثاني) تسوية منازعات الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول : منازعات الضمان الإجتماعي

إن نظام الضمان الاجتماعي من خلال تأمينه للمخاطر التي قد يتعرض لها الأشخاص هو في توسع مستمر حيث أصبح يشمل كل المواطنين الذي هم بحاجة على الحماية ، إلا أن هذا التوسع نتج عنه عدى أوضاع أقل ما يقال عنها أنها معقدة ، ولعل أبرزها هو تلك الخلافات التي قد تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي، والمؤمن له فأنظمة الضمان الاجتماعي مختلفة سواء من حيث الفئات المشمولة بالحماية و من حيث كيفية أداء الإشتراكات أو حتى من حيث أنواع النشاطات المشمولة بالتأمين، لكن كلها تهدف إلى نفس الغرض ألا وهو حماية العامل (المؤمن له) لقد صنف المشرع الجزائري المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي إلى ثلاث أصناف: المنازعات العامة الإدارية، المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

- النزاعات العامة: التي تخص الخلافات الناشئة عن تطبيق أو تفسير أو الإعتراض على القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- النزاعات الطبية: التي تتعلق بتقارير الخبرة الطبية في مجالات تقدير العجز، وكذلك تقارير اللجان الطبية المختصة.
- النزاعات التقنية: ذات الطابع الطبي التي تخص كافة الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي.

الأول متعلق بالتعويض الناتج عن الخطأ، سواء ذلك الخطأ الذي يصدر عن صاحب العمل أو ممثله. وعلى هذا الأساس يتم في هذا المبحث التفصيل فيما يلي:

(المطلب الأول) المنازعات العامة وفي (المطلب الثاني) المنازعات الطبية أما (المطلب الثالث) المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

المطلب الأول : المنازعات العامة

إن الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو المستفيد من جهة وبين هيئات الضمان الإجتماعي من جهة أخرى حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني أو أي خطر إجتماعي آخر فليس من السهل حصر كل هاته المسائل التي تدخل في نطاق المنازعات العامة لتنوعها وكثرتها لقد ترك المشرع الجزائري الباب مفتوحا لأي خلاف قد ينشأ بين الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم والخلافات الناجمة عن عدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته.

الفرع الأول : تعريف المنازعات العامة

نظم المشرع موضوع المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مراعيًا الحقوق الأساسية للمؤمن لهم وحفاظًا عليها في حالة النزاع مع هيئات الضمان الاجتماعي حيث أعتبر المشرع أن المنازعة العامة هي كل ما لا يدخل ضمن الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان وكذا المنازعات إكتفى المشرع بإعتبار كل ما لا يدخل ضمن هاتين الطائفتين من المنازعات عبارة عن منازعة عامة وهو ما يفتح المجال للإجتهد في إدخال باقي منازعات الضمان الإجتماعي ضمن المنازعات العامة فموضوعها عام وغير محدد وكذا أطرافها.¹

¹ طربيت سعيد ، طرق تسوية المنازعات وإجراءات تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي ، حوايات جامعة الجزائر1 ، العدد 33 ج 2 ، 2019 ، ص254.

فالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي بالرغم من عدم وجود تعريف واضح لها يمكننا القول بأنها تشمل المستفيدين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن من جهة أخرى أو ذوي حقوقهم¹. وتنشأ المنازعات العامة عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني وذلك في حالة وقوع إختلاف حول تقدير هذا الحق سواء كان ذلك من حيث مدى توفر الشروط المقررة لثبوته أو حول نتيجة طبية لتقرير العجز البدني الناتج عن الحادث أو المرض أو حول تكييف حادث ما فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أم لا².

الفرع الثاني: مجالات تطبيق المنازعات العامة

إن النصوص القانونية في مجال الضمان الاجتماعي لم تظهر إلا لتنظيم العلاقة القانونية الناشئة بين المؤمن لهم أو المستفيدين من ذلك من جهة، وبين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وذلك بتقرير مجموعة من الحقوق والواجبات يؤدي الإخلال بها إلى نشوب خلافات بين أطراف التأمين، تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إذا كان موضوعها لا يتعلق بالطابع الطبي أو التقني.

¹ طربيت سعيد ، مرجع سابق، ص254.

² أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص 63.

وفي هذا الإطار تنقسم القواعد القانونية للمنازعات العامة إلى قسمين :
الأول ينصب حول الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم
من أداءات عينية أو نقدية، كالتأمين على المرض، الولادة ، الوفاة،
والأخطار المهنية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية. أما القسم
الثاني فإنه يتعلق بالمعارضات الناجمة عن عدم تنفيذ التزامات المستخدم .
أولاً : الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم:
تتمثل المخاطر التي تغطيها التأمينات الإجتماعية في المرض،
والأمومة والعجز والوفاة والبطالة والتقاعد.

المرض :

إن إصابة عامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض يوجب
عليه إشعار هيئة الضمان الإجتماعي بذلك المرض، وقد حددت مدة
الإشعار بيومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل،
ويتم التصريح بالمرض عن طريق إيداع المعني بالمرض أو ممثله
وصفة التوقف عن العمل إلى هيئة الضمان الإجتماعي، أو إرسالها مقابل
وصل إستلام تسلمه مصالح الضمان الإجتماعي، على الفور في حالة
الإيداع أما في الإرسال عن طريق البريد فيثبت بختم البريد تاريخ
التصريح.¹

¹أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 63.

وترسل في نفس الوقت نسخة من وصفة التوقف إلى المستخدم الذي يشتغل عنده العامل المؤمن له، وإذا لم يقم العامل بالتصريح عن مرضه في المدة المحددة سقط حقه في التعويضات اليومية.

أ- الأداءات : تشمل أداءات التأمين على المرض، الأداءات العينية والأداءات النقدية فالأداءات العينية تتمثل في التكفل بالمصاريف الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه أما الأداءات النقدية فتتمثل في منح تعويضات يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع عن العمل مؤقتاً.¹

ب- شروط إستحقاق الأداءات :

حتى يتحصل المؤمن له على هذه الأداءات العينية يجب توفر الشروط التالية :

1. أن تكون العلاجات قد وصفت من الطبيب أو أي شخص مؤهل لهذا الغرض بموجب التنظيم.
2. أن يرسل المؤمن له الملف الطبي أو يقدمه إلى هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف الأشهر الثلاثة التالية للإجراء الطبي الأول.
3. في حالة العلاج المستمر يقدم الملف في ظرف ثلاثة أشهر بعد الإنتهاء من العلاج وإذا لم يقدم الملف في الوقت المحدد، سقط الحق في الأداء، إلا إذا أثبت المستفيد حدوث أسباب قاهرة.

¹ أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 63.

إذا كان المرض طويل الأمد، فإن للعامل الحق في مدة ثلاث سنوات سنوات أخرى، إلا إذا مر على هذا الإستئناف سنة على الأقل ولكي تتواصل عملية الأداءات للمستفيد يجب عليه:

- 1- الخضوع للفحوص والكشوف الطبية والكشوف الطبية .
- 2- الخضوع للمعالجات وكل أنواع التدابير التي تقررها له هيئة الضمان الإجتماعي .
- 3- الإمتناع عن كل نشاط غير مرخص به.

2. التأمين على الأمومة (الولادة):

تكون للمرأة العاملة التي إنقطعت عن العمل بسبب الولادة، الحق في تعويضة يومية تقدر بـ 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها طوال مدة الإنقطاع يتعين على المعنية بالأمر أن تعلم في حالة الحمل المعاينة الطبية لهيئة الضمان الإجتماعي المعنية قبل 06 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع كما يجب على الطبيب أو العون الطبي المؤهل أن يذكر في الشهادة التي يعدها لهذا الغرض تاريخ توقع الوضع"

1

¹ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 13.

وتتم الأداءات العينية للمرأة العاملة في حالة الأمومة في تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقاً لما يلي :

أ- تعويض المصاريف الطبية والصيدلانية

ب- تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود بالمستشفى لمدة

أقصاها 08 أيام.¹

3. التأمين على الوفاة :

الهدف من هذا التأمين هو إفادة ذوي حقوق المؤمن له، ويقصد بهم زوج المؤمن له، والأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 18 سنة، وكذلك الأولاد الذين يقل سنهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة، ويعتبر الأولاد المكفولون الذين يقل سنهم عن 21 سنة والذين أبرموا عقد التمهين، لا يتقاضون أجراً سوى نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون وكذلك البنات دون دخل أيا كان سنهم، وكذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة، أو مرض مزمن مهما كان سنهم، وأصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لَمَّا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

4. التأمين عن العجز :

إن الهدف من هذا التأمين هو منح المعاش للمؤمن له، الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله، ويكون للمؤمن له الحق في معاش العجز

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 13.

عندما يصاب بعجز يذهب بنصف قدرته عن العمل أو الكسب، على الأقل إذا كان تاجرًا، ويقدر مدى العجز بإعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل، وحالته العامة، وسننه، وقواه البدنية والعقلية، وكذا مؤهلاته، وتكوينه المهني. وتحديد نسبة العجز عن العمل يكون على يد المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي.

5. التأمين عن التقاعد :

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال، الموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة أي الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون نشاطًا لحسابهم الخاص. وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد فيما يلي:

أ- المعاش المباشر:

ويمنح للعامل بالذات على أساس نشاطه، وقد يضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول الذي هو على قيد الحياة ومن الشروط للإستفادة من المعاش المباشر:

- أن يبلغ العامل 60 عاما من عمره وأن تبلغ العاملة 55 سنة وذلك بطلب منها.

- أن يقضي العامل أو العاملة 15 سنة من العمل على الأقل.¹

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 14

ب- المعاش المنقول :

وهو يتضمن المعاش المقرر للزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى ومعاش الأصول فهذا المعاش لا يمنح للعامل إذ أنه يحول لذويه وهو ما يتحقق طبعاً بعد وفاة العامل أو صاحب المعاش المباشر والقانون يضع كذلك شروط معينة للإستفادة من هذا النوع من المعاش ولعل أول شرط هو وفاة صاحب المعاش المباشر لكي ينتقل المعاش لذوي حقوقه وهم الزوج الأولاد المكفولين والأصول المكفولين كما أنه وبالنسبة للزوج فيجب أن يكون زواجه بصاحب المعاش شرعي وقانوني. وكذلك الأمر بالنسبة للأولاد المكفولين إذ يجب أن يولدوا قبل الوفاة أو خلال 305 يوماً أو 10 أشهر الوالية لتاريخ الوفاة كحد أقصى، وهو الحد الأقصى لمدة الحمل، ويقصد بالولد المكفول الولد الذي ليس له دخل أو ما زال في السن القانونية التي تجب فيه نفقة الأب.¹

6. التأمين على البطالة :

يضمن التأمين على البطالة للأجراء المسرحين دخلاً يعوضهم عن أجرهم المفقود ويساعدهم في إنتظار إعادة إدماجهم في الحياة العملية في أحسن الظروف الممكنة، ولقد كانت الغاية الأولى من هذا الإجراء (النظام) عند إنشائه هي ضمان مدخول أدنى أو مدخول تعويض للعمال

¹ ابن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 14

الذين فقدوا منصب عملهم بصفة لا إرادية، وتعتبر البطالة خطرًا إجتماعيا يخضع للتعويض كباقي الأخطار الإجتماعية الأخرى. لقد وضع القانون مجموعة من الشروط للالتحاق بنظام التأمين عن البطالة وهذه الشروط هي :

- أن يكون عونًا مثبتًا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لأسباب إقتصادية أو لسبب تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم، كما يجب أن يقدم العامل في ملفه قرار التثبيت.
- أن تكون منخرطًا في الضمان الإجتماعي لمدة 3 (ثلاث) سنوات على الأقل.
- أن يكون منخرطًا في نظام التأمين عن البطالة ومستوفيا لاشتراكات 6 أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل التي تربطه بمستخدمه.¹

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 14

ثانيا : المعارضات الناجمة عن عدم تنفيذ إلتزامات المستخدم :
يقع على عاتق المستخدم مجموعة من الإلتزامات وجب عليه إحترامها ويترتب عن عدم القيام بها نتائج ويظهر ذلك فيما يلي :

أ- عدم التصريح بالنشاط : يعد قطاع الضمان الإجتماعي من الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة لتنفيذ سياستها الإجتماعية وفي إطار المهام المسندة لهيئات الضمان الإجتماعي، فإن عدم التصريح بالنشاط يؤدي إلى فرض عقوبة مالية تقدر بـ 2000 دج أي بقيمة 10 % عن كل شهر تأخر وتجمع هذه العقوبات من طرف هيئة الضمان الإجتماعي بنفس الشكل الذي تتم به الإشتراكات.

فالمستخدمون وجب عليهم أن يقدمو تصريحاً لهيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليمياً مرفوقاً ب: مرسوم إنشاء المؤسسة.

- عقد رسمي لإنشاء المؤسسة.

- السجل التجاري و الرقم الجبائي ... إلخ¹

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص32

عدم دفع مستحقات الضمان الاجتماعي: وهو التزام يقع على صاحب العمل وذلك بإقتطاع الإشتراك من أجر العامل ولا يجوز لهذا الأخير الإعتراض وتدفع الإشتراكات دفعة واحدة من طرف صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً في ظرف الثلاثين (30) يوماً الموالية لكل ثلاثة أشهر. ولا تطبق إقتطاعات الإشتراكات على حوادث العمل التي حدثت أثناء الأعمال التالية: أعمال التفاني من أجل الصالح العام أو إنقاذ شخص في خطرو التربص للتربية الوظيفية أو التأهيل المهني وعمل تطوعي مرتبط بهيئة الضمان الاجتماعي.¹

ج- عدم التصريح بالأجور :

يتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف 30 يوماً التي تلي إنتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي تصريحاً إسمياً بالأجور والأجراء يبين الأجور المقتضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الإشتراكات المستحقة وتجدر الإشارة إلى أن المراقبة يقوم بها أعوان محلفين من هيئة الضمان الاجتماعي كالتالي :

- بناءً على طلب المؤسسة.
- بناءً على طلب المنظمة النقابية.
- بناءً على شكوى مكتوبة ومقدمة من طرف أحد العمال.

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص32

المطلب الثاني : المنازعات الطبية

إن تعرض الأشخاص المؤمن لهم إجتماعيا في حياتهم اليومية إلى مخاطر إجتماعية يتطلب منهم حتما القيام بالفحوصات الطبية اللازمة غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالبا ما يلقى معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الإجتماعي من أجل الحصول على الأدعاءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم، وهذا بطبيعة الحال ما يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف المؤمن لهم إجتماعيا ومنه يتعين لفهم المنازعات الطبية أن تحدد تعريفا لهذه المنازعات في الفرع الأول، وأن نتطرق إلى مجالاتها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية

وضع المشرع أجهزة وآليات داخلية جعل تشكيلها من أهم الاختصاص، وحدد سريان أعمالها تحديدا دقيقا، كما ربط أعمالها بأجال مضبوطة تحقيقا لأكبر من السرعة في الفصل حتى أنه جعل من الخبرة الطبية قرارا فاصلا في موضوع المنازاع بصفة نهائية يلزم بنتائجها طرفي النزاع المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي.¹

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 48.

لكن مع كل ذلك قد يحدث وأن لا توفق آليات التسوية الداخلية للمنازعة الطبية سواء عن طريق الخبرة الطبية أو لجنة العجز الولائية المؤهلة في تحقيق الغرض المرجو منها ألا وهو وضع حدا نهائيا لهذا النزاع باستجابة الطرفين واقتناعهما. بمآل نظام التسوية الداخلية وفي هذه لا يبقى أمامها سوى الانتقال إلى المرحلة الموالية لفض النزاع ألا هو نظام التسوية القضائية .

لم يعط المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات الطبية، بل حصر هذه المنازعات في الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وذوي حقوقهم، تخص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم. فالقانون لم يعرف النزاع الطبي وإنما إكتفى بتحديد عناصر الخلاف وهم المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة وهيئات الضمان الإجتماعي من جهة أخرى.¹

الفرع الثاني : مجالات تطبيق المنازعات الطبية

المنازعة الطبية تشمل جميع الاعتراضات المتعلقة بمسائل العجز الذي يترتب عن المرض أو حادث العمل أو المرض المهني، ولذا كان لابد من معرفة الحالات، لكونه جوهر الخلاف في النزاع الطبي .

أولا : حالة المرض

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 48.

وجوب إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يلحق العامل والذي من شأنه أن يخول له الحق في تعويضات يومية، إلا إذا حالت دون ذلك قوة القاهرة. ويعد المرض من الحالات الصحية التي تدخل في إطار المنازعة الطبية.

ثانيا : حادث العمل

يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل ويعرف حادث العمل بأنه الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه أيًا كانت وسيلة النقل المستعملة.

ثالثا : المرض المهني

يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أداها خمسة عشر يومًا وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمريض.

فالمرض المهني هو ذلك المرض نتيجة إتصال العمال ببعض المواد التي تسبب تلك الأمراض فبالفهوم القانوني فإنه يقصد بالمرض المهني كل التسمم والتعفن التي تعود إلى مصدر مهني خاص، يجب أن تقوم علاقة بين المرض وطبيعة العمل المؤدي.¹

¹بن صاري ياسين، المرجع السابق ص

المطلب الثالث : المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

إن التطور الذي عرفه الضمان الإجتماعي خلق تميزاً وتنوعاً في مجال المنازعات المترتبة عنه كما سبق ذكر ذلك، ومن بينها المنازعات التي توصف بأنها منازعات تقنية ذات طابع طبي، إذ أن الفرد المؤمن له لدى هيئات الضمان الإجتماعي عند تعرضه لخطر إجتماعي كالإصابة بمرض مهني أو عجزه عن العمل يوجب بل يحتم عليه في أغلب الأحيان إجراء فحوصات طبية لمواجهة هذه المخاطر الإجتماعية .

المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلا من قبل هيئات مختصة في الميدان الطبي وهو ما جعل المشرع ينشأ لجنة تقنية تختص بالتأولي في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي ويمكن الطعن في قراراتها أمام القضاء المختص.¹

¹بن محمد بن عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2007، ص55.

الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي المشرع عرف المنازعات التقنية بالنظر إلى موضوعها وهو النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، في حين أنه لم يحدد ما هي هذه النشاطات الطبية وتركها عامة لتشمل بذلك كل ما يدخل ضمن النشاطات الطبية.¹ و المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلا من قبل هيئات مختصة في الميدان الطبي وهو ما جعل من المشرع ينشأ لجنة تقنية تختص بالبت الأولي في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي ويمكن الطعن في قراراتها أمام القضاء المختص، وتتشكل اللجنة التقنية من الأعضاء الآتية:

- أطباء معينين من طرف الوزارة المكلفة بالصحة.
- أطباء ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء ممثلين عن مجلس أخلاق الطب.

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ص94.

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية وقد أحال القانون إلى التنظيم مسألة تكوين واختصاصات اللجنة التقنية.¹

الفرع الثاني : مجالات تطبيق المنازعات التقنية

بالرجوع إلى مدونة أخلاقيات الطب التي عرفت الخطأ الطبي بأنه: جميع الأخطاء والتجاوزات المرتكبة أثناء ممارسة الأطباء، الجراحين، أطباء الأسنان، الصيدالة، لمهامهم والتي تشكل خرقاً للمبادئ والقواعد المعمول بها في المهنة ومن بينها نذكر ما يلي :

أولاً : بالنسبة للأطباء وجراحي الأسنان .

- عدم تقديم وصفات طبية في نطاق ما ينسجم مع نجاعة العلاج.
- عدم القيام بكل أعمال التشخيص والوقاية والعلاج اللازمة.
- تقديم وصفات طبية أو علاج في ميادين تتجاوز إختصاصاتهما
- إفادت المريض بمعلومات غير واضحة وصادقة بشأن أسباب كل عمل طبي.

- عدم الإحتفاظ بالسر المهني.

ثانياً : بالنسبة للصيدالة

- قيام الصيدلي بالرد بغير حذر على ما يطلبه المريض

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص178.

- تقديم تشخيص أو تنبؤ بشأن المرض.

- التعليق الطبي على نتائج التحاليل التي يطلبها المريض¹

المبحث الثاني: تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

الأصل في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي هو التسوية الودية التي تجري بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا لتفادي اللجوء للقضاء لأن القوانين المنظمة للضمان الاجتماعي قد أوجدت مجموعة من الوسائل لمحاولة حل النزاع قبل وصوله للقضاء فالمنازعات هي عبارة عن خلافات تنشأ بين المؤمن له أو الجهة التأمينات الاجتماعية ومختلف هيئات الضمان الاجتماعي بما أن منازعات الضمان الاجتماعي أكثر تعقيدا من المنازعات الأخرى المدنية والتجارية فإن إجراءات وآليات تسويتها تتميز بالطابع الإداري التقني أي تلعب الخبرة الدور الأساسي في توضيح معطيات وملابسات هذه المنازعات، لذلك فإن المشرع أفرد لهذا النوع منازعات إجراءات وطرق خاصة بها تتماشى مع طبيعتها وخصوصياتها إذ يمكن الفصل فيها بطريقتين: الطريقة الأولى هي التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي أمام اللجان المختصة والطريقة الثانية التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي أما فيما يخص الإجراءات فهي تتنوع وتختلف باختلاف منازعات الاجتماعي كما اشترط المشرع المرور بالطعن الداخلي قبل اللجوء إلى الطعن الخارجي، لكن

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق ص94.

فيما يخص المنازعات المتعلقة بالتعويض الناتج عن الخطأ والمنازعات المتعلقة بتحصيل المبالغ المخصصة لهيئات الضمان الاجتماعي فإن الفصل فيها يكون عن طريق مباشرة الطعن الخارجي أمام الجهات القضائية.

المطلب الأول : تسوية المنازعات العامة

نجد أن المشروع الجزائري أنشأ لهذا الغرض لجنتين تتمثل الأولى في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، تنشأ على مستوى كل ولاية وهي مكلفة قانوناً باستقبال سائر الطعون والاعتراضات المسبقة ضد قرارات هيئات المسبق وهي التي تتمتع بصلاحيات استقبال سائر الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجان الوطنية إلا ما استثني بنص قانوني إن كانت المنازعات العامة قد تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم أو ذوي حقوقهم والمتعلقة بالأداءات العينية أو النقدية التي تكون هيئة الضمان الاجتماعي مدينة بها لهذه الأطراف، فإنها قد تنشأ أيضاً بين الضمان الاجتماعي والهيئة المستخدمة وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها أما في حالة عدم توصل الأطراف إلى فك النزاع وحله ودياً فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء كآخر ما يطرح أيضاً مشكل الإختصاص بين الهيئات القضائية.¹

¹ كشيده بديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010 ص72.

الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات العامة

لقد وضع القانون مجموعة إجراءات في الطعون التي يقدمها المؤمن له أمام لجان مكلفة بمحاولة التوصل إلى الحل الذي يرضي الطرفين، وهذه اللجان موجودة على درجتين ولائية ووطنية وجب الطعن مسبقا أمامها، فالطعن المقدم أمام اللجنة الولائية هو نقطة الإنطلاق في محاولة التسوية وحل النزاع كدرجة أولى تليها لجنة الطعن المسبق الوطنية كدرجة ثانية، فالنزاع العام قبل وصوله أمام القضاء يمر على اللجنتين في آجال وإجراءات محددة .

أولا : لجنة الطعن المسبق الولائية

1- تشكيل اللجنة:

هذه اللجنة تتكون من 3 ممثلين عن العمال، 3 ممثلين عن أرباب العمل وممثل عن الإدارة، أما الأمانة العامة فيتولاها أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي وتتخصص مهمة هذه اللجنة في استقبال وتسجيل مختلف التظلمات المقدمة ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بالمؤمن لهم أو ذوي حقوقهم أو تلك المتعلقة بالمنازعات الناشئة بين الضمان الاجتماعي والهيئات المستخدمة.¹

¹ كشيده بديس، مرجع سابق، ص73

الاختصاصات:

تجتمع اللجنة بصفة دورية وعادية كل 15 يوما مرة واحدة ، كما يمكن أن تجتمع بصفة إستثنائية بناء على طلب الرئيس أو من 3/2 ثلثي الأعضاء، وتتخذ قرارها بالأغلبية ويكون للرئيس صوت ترجيحي فتختص بالفصل في الطعون المرفوعة إليها بخصوص القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي والتي يعتبرها المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم أو في بعض الحالات الهيئة المستخدمة مجحفة فتفصل اللجنة في هذه التظلمات والطعون في أجل شهر واحد من تاريخ إيداع التظلم.¹ وهذا القرار يمكن أن يكون محل طعن أمام اللجنة الوطنية كدرجة ثانية، إلا أن القرارات الصادرة بخصوص طلبات الإعفاء من الغرامات والمقدمة من طرف الهيئات المستخدمة لا تقبل الطعن وهذا طبعاً لكونها لا تصدر عن هيئة الضمان الإجتماعي إلا كجزاء على مخالفة هذه القضية المستخدمة لالتزاماتها المفروضة بموجب القانون والخاصة سواء بالتصريح بالعمل أو الأجور أو دفع المستحقات فرأي اللجنة والقرار الذي تصدرها في هذه الحالة نهائي لأن الغرامة مقررة لمصلحة الضمان الاجتماعي من جهة ولضمان تنفيذ الهيئة المستخدمة لإلتزامها. أما بالنسبة لأجال تقديم التظلم أمام هذه اللجنة فإنها محددة بشهرين من تاريخ تبليغ القرار للمعني إلا فيما يتعلق بالتظلمات المقدمة من طرف

¹كشيدة بديس،مرجع سابق،ص73

الهيئة المستخدمة والتي حددت مدة تقديمها بشهر من تاريخ التبليغ للهيئة وذلك دون الأخذ بعين الإعتبار موضوع التظلم وفي عدم إحترام هذه الآجال فإن التظلم يرفض.¹

ثانيا: لجنة الطعن المسبق الوطنية:

لضمان أكبر قدر من الحظوظ لنجاح التسوية الودية (الداخلية) للنزاع فقد أوجد القانون لجنة أعلى من الأولى في الدرجة تتولى فحص بعض التظلمات المقدمة في مجال الضمان الإجتماعي كونها درجة ثانية للطعن بالنسبة للقرارات الصادرة عن اللجنة الولائية وذلك خلال 30 يوماً من التسجيل.

1- تشكيل اللجنة :

تتكون هذه اللجنة من : 3 ممثلين عن العمال و3 ممثلين لأرباب العمل وممثل واحد عن الإدارة.

2- إختصاصات اللجنة:

وتختص بالفصل في الإستئنافات المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية وبذلك يعتبر هذه اللجنة بتشكيلها ومهامها كدرجة ثانية لمحاولة التسوية الداخلية قبل اللجوء للقضاء. إذ يتم إخطار اللجنة بتسجيل الإستئناف ويحدد أجل الطعن بشهرين إذا كان مقدما من طرف المؤمن لهم أو ذوي الحقوق وبشهر واحد إذا كان مقدماً من طرف الهيئة

¹كشيدة بديس،مرجع سابق،ص73

المستخدمة وبعد دراسة الملف سواء من جوانبه الشكلية أو مضمونه تصدر اللجنة الوطنية قرارها سواء بتأييد ما ذهبت إليه اللجنة الدنيا أو إلغائه في حالة مخالفة للقانون أو عدم أخذه بعين الاعتبار لدفع الطرف المتظلم (المستأنف) ففتوصل اللجنة الوطنية إلى ضرورة اتخاذ قرار جديد يختلف عن القرار الأول الذي تلغيه. وبعد الفصل في الطعون المرفوعة إليها، فإنها تقوم بإرسال محاضر أعمالها إلى السلطة الوصية التي تصادق عليها إذ يعتبر هذا الإجراء وجوبي وإلزامي كي تصبح القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية نافذة تجاه الأطراف والغرض من ذلك هو فرض نوع من الرقابة على عمل اللجنة.¹

3- الطعن في قرارات اللجنة :

إن تمكين الأطراف من الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق أمر بالغ الأهمية غير أنه لا توجد هيئة إدارية ثالثة للطعن أمامها في هذه القرارات إنما يتم تقديم الطعن أمام القضاء فالطعن المسبق من خلال ما سبق توضيحه إجراء جوهري وجب استيفائه كشرط وقيد قبل اللجوء إلى القضاء في مجال المنازعات العامة للضمان الاجتماعي سواء كان ذلك أمام لجنة و لائئة كدرجة أولى أو أما لجنة وطنية كدرجة ثانية، ومن خلال القرارات التي تصدرها هاتين اللجنتين وطبيعتها يمكن القول أنه لا يحق اللجوء إلى

¹ كشيده بديس، مرجع سابق، ص76.

القضاء مباشرة إلا في حالة القرارات الصادرة بناءً على تظلمات الهيئة المستخدمة بخصوص الغرامات التي تفرضها عليها هيئة الضمان الاجتماعي وذلك لكون هذه القرارات تصدر بصفة ابتدائية ونهائية من طرف اللجنة الولائية وكذا القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق، ذلك أن القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية قابلة للطعن فيها كلها أمام اللجنة الوطنية فلا يمكن اللجوء مباشرة للقضاء غير أنه وفي بعض الأحيان قد لا يتوصل الطرفان إلى حل النزاع من خلال عرضه على هاتين اللجنتين فتظهر حتمية اللجوء إلى القضاء للحصول على ما يسمى بالتسوية القضائية.¹

الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة

إن كان الأصل هو التسوية الودية في مجال المنازعات للضمان الاجتماعي فإن هذه الأخيرة قد لا تجد لها في المحاولة الودية أمام اللجنة الولائية أو الوطنية للطعن المسبق مما يضطر الطرف المضرور أو الذي يعتبر نفسه متضرر إلى اللجوء للقضاء للحصول على حقوقه إذ أن الإختصاص موزع بين الجهات القضائية بحسب موضوع المنازعة. أولاً: إختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية

¹ كشيده بديس، مرجع سابق، ص 77.

للمحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية الإختصاص للفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي وذلك كقاعدة عامة إذ أن موضوع هذه المنازعات وكذا نشأتها يعود لغرض إجتماعي وهو حماية الأفراد من المخاطر الإجتماعية التي تترتب بهم.

ويتعلق موضوع هذه المنازعات التي تفصل فيها المحاكم الإجتماعية بالدعاوى التي يتنازع فيها المؤمن لهم ذوي حقوقهم في الأداءات النقدية أو العينية التي يقدمها الضمان الإجتماعي عند وقوع الخطر الإجتماعي للمؤمن عليه وهي تتمثل في المرض، العجز، الوفاة، الولادة، المنازعة في قرار الإحالة على التقاعد، البطالة، أو في المنازعة في حق المؤمن له أو الأجير أو في الإنساب، أو يكون موضوع الدعوى هو تحصيل الغرامات والزيادات التي تفرضها هيئة الضمان الاجتماعي وذلك جراء التأخر عن الوفاء بها، إذا كان النزاع بين هيئة الضمان الاجتماعي وأرباب العمل.¹

بالرجوع إلى القانون نجد أن المشرع لم يضع قواعد خاصة لرفع دعوى فهي ترفع كباقي الدعاوى وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية، غير أن القانون وضع شرط التظلم المسبق أمام اللجنة الولائية أو الوطنية لمحاولة التسوية للنزاع بشرط آخر وهو وجوب رفع الدعوى خلال الشهر الموالي لتاريخ تبليغ لجنة الطعن الوطنية للمعني

¹سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مؤسسة البديع للنشر، الجزائر، سنة 2008، ص 117.

بالأمر أو كحد أقصى في مهلة 3 أشهر الموالية لتاريخ تقديم العريضة المتضمنة للتظلم أمام اللجنة.

ثانياً: إختصاص المحاكم المدنية.

بالإضافة إلى المحاكم الإجتماعية فقد يؤول الإختصاص في تسوية المنازعات العامة للضمان الإجتماعي للمحاكم المدنية. ويعود الإختصاص لهذه المحاكم بالنسبة للدعاوى التي يرفعها المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم ذذ هيئة الضمان الإجتماعي والعادفة إلى الحصول على التعويضات الناجمة عن التأخر الذي تتسبب فيه في دفع الأداءات الناتجة عن وقوع الأخطار الإجتماعية، كتصفية معاشات التقاعد أو ريع العجز أو المرض المهني ويختص القسم المدني في هذا النوع من الدعاوى كون موضوعها هو طلب تعويضات عن عدم دفع ما يمكن إعتبره ديون في ذمة هيئة الضمان الإجتماعي يفرض عليها القانون تأديتها للمؤمن له وذوي حقوقه حسب الحالة، فيطالب المدعي بالدين وكذا التعويض الناتج عن التأخر في أداءه لما سبب له ذلك من ضرر.¹

¹سماتي الطيب، مرجع سابق، ص118.

كما يعود لها الإختصاص في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له أو ذوي حقوقه للحصول على تعويض عن الأضرار الناجمة عن عدم توفير صاحب العمل لشروط الحماية، الرقابة والأمن في العمل.

ثالثا : إختصاص القضاء الإداري.

إن قواعد الإختصاص في القضاء الإداري تسند أساسا على المعيار العضوي وهو الأصل في إسناد الإختصاص للجهات القضائية الإدارية بالإضافة إلى المعيار الموضوعي يظهر لنا كأساس في إسناد بعض المنازعات العامة للضمان الإجتماعي إلى القضاء الإداري للفصل فيها. إذ أن هذه المادة تمنح الإختصاص كلما كان في المنازعة شخص من الأشخاص المعنوية العامة. كما يعود الإختصاص للقضاء الإداري وذلك بالنسبة لدعاوى الإلغاء التي قد ترفعها هيئة الضمان الإجتماعي ضد القرارات الصادرة عن السلطة الوصية وهي وزارة التضامن والإختصاص.

فالقضاء الإداري إذا يختص بنظر بعض المنازعات العامة للضمان الإجتماعي فهي تخضع لقواعد رفع الدعوى في القضاء الإداري وكذا الإجراءات المقررة لسير والفصل في الدعوى.¹

¹سماتي الطيب، مرجع سابق، ص118.

رابعاً : إختصاص القضاء الجزائري

إن منازعات الضمان الإجتماعي وإن كانت في الأصل ذات طابع مدني فإن ذلك لا يمنع من اللجوء للقضاء الجزائري وذلك في حالة عدم تسديد المخالف للمبالغ الناتجة عن العقوبات المالية التي تفرضها هيئة الضمان الإجتماعي جراء عدم وفاء الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل بالتزاماته تجاه هذه الهيئة. فالمنازعة هنا يؤول الحل فيها لإختصاص القضاء الجزائري وذلك نظرا للحماية الجزائية المقررة لصالح الضمان الإجتماعي في مواجهة المكلفين، ومثال ذلك عدم تسديد صاحب العمل للغرامات والعقوبات المالية المفروضة عليه من طرف الضمان الإجتماعي بعد مرور 3 أشهر من توقيعها، فهنا منح القانون لهيئة الضمان الإجتماعي الحق في اللجوء للقضاء الجزائري للمطالبة بالتنفيذ والحكم على صاحب العمل بغرامة جزائية.¹

¹سماتي الطيب، مرجع سابق، ص118.

المطلب الثاني: تسوية المنازعات الطبية

إن تعرض الفرد المؤمن له اجتماعيا سواء لمرض أو حادث عمل أو مرض مهني وجب عرض هذا المؤمن له على الفحوص الطبية اللازمة للحصول على العلاج، كما أنه قد يتطلب ذلك الخطر الاجتماعي الذي تعرض له المؤمن له توقفه عن العمل ولو مؤقتاً بسبب العجز الذي يحدثه المرض في جسم أو ذهن هذا الشخص، مما يعيقه عن مزاولة مهنته على أحسن وجه، كما أن مصاريف ونفقات عائلته تكون في غير توازن بسبب توقفه عن العمل، ولذلك كان لزاماً عليه إيجاد طرق الحصول على هذه المصاريف، وهو ما تضمنه هيئة الضمان الاجتماعي للفرد المؤمن له اجتماعيا بمنحه أداءات عينية ونقدية وتعويضات عن مصاريف وهذا ما يتم وفقاً للقوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في إطار الخبرة الطبية أي تعيين خبير لتقرير الحالة الصحية للمؤمن له أو يتم في إطار اللجان المختصة بالعجز بالطعن أمامها في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي فيما تعلق بإصابة الفرد بحادث عمل أو مرض مهني، غير أنه إذا لم يتم الوصول إلى حل لهذه المنازعات داخلياً فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء لحلها، فتعد بذلك التسوية الداخلية إجراءات أولية سابقة على رفع الدعوى أمام القضاء وجب على المؤمن له استيفائها حتى تكون دعواه صحيحة ومقبولة لأنه قد يحل النزاع دون عناء اللجوء إلى القضاء.¹

¹سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص118.

الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات الطبية

يؤدي إعتراض المؤمن له إجتماعيا على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي سواء في حالة المرض أو حادث العمل أو المرض المهني إلى وجود المنازعة الطبية التي يتم تسويتها أولا على المستوى الداخلي وذلك بعرض الإعتراضات المرفوعة من المؤمن له على نتائج الخبرة الطبية المتعلقة بحالة العجز اللاحقة به أو بحالته الصحية بصفة عامة نتيجة حادث العمل أو المرض أو المرض المهني، ويجب على طرفي النزاع الإمتثال لنتائج الخبرة وإلا كانت قراراتها قابلة للطعن فيها أمام القضاء، كما أنه يمكن عرض النزاع داخليا على مستوى اللجنة المختصة بالعجز.¹

أولا : الخبرة الطبية وإجراءاتها

تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي وذلك في المرحلة الأولية لإجراءات الخبرة الطبية نسبة لكثرة الخلافات بين المؤمن له وهيئات الضمان الإجتماعي حول المعاينات الطبية، أو وصف تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية، الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي التخصصي لتقديم الوصف الدقيق للأضرار أو العجز.²

¹بن محمد عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2007 ص 36

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 191.

تمر بمجموعة من الإجراءات والتي سيتم شرحها فيما يأتي:

1- التبليغ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي للمعني بالقرارات

الطبية في ظرف 8 أيام

2- طلب الخبرة من طرف المؤمن له إجتماعيًا

3- تعيين الخبير

1- سير الإجراءات :

بعد تعيين الطبيب الخبير، سواء بالإتفاق أو التعيين الإنفرادي وفقا

لما تم التطرق إليه سابقا، فيقوم هذا الأخير (الخبير) بإستدعاء المريض

المؤمن له الواقع ضحية حادث عمل أو مريض مرض مهني ظرف ثمانية

(08) أيام لإجراء الفحوص والمعاينات اللازمة لتكوين رأيه وإصدار

إستشاراته المكونة لقرار الخبرة، ويتم إستدعاء المؤمن له إعتبارًا من

تاريخ تبليغ الطبيب الخبير بالمهمة المسندة إليه وتعيينه كخبير.

ويجب على الطبيب الخبير أن يقوم بإستدعاء المؤمن له وفقا لإستدعاء

واضح وشامل متضمنا يوم وساعة إجراء الفحص الطبي، والذي قد يتم

إما في عيادة الطبيب الخبير أو في بيت المريض المؤمن له إن لم يستطع

هذا الأخير التنقل أو التحرك بسبب مرض، وعند إنتهاء الخبير من القيام

بالفحوصات على المؤمن له.¹

¹ ابن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 39

ويقوم بإصدار قرار فيه كافة الفحوصات اللازمة والدقيقة والشاملة التي بمقتضاها يتم التأكد من الإصابات أو المرض الذي يعاني منه المؤمن له، إضافة إلى نسبة العجز اللاحق به كما يستوجب على الطبيب الخبير القيام بإعلام المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف ثلاثة (03) أيام تسري من تاريخ إجراء الخبرة.¹

كما يجب أن يعلم المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بنتائج الخبرة معللة في ظرف الثلاثة (03) أيام التي تلي إجراء الخبرة".

ويتم إنجاز المهمة من طرف الخبير المعين إستنادا على مجموعة من المراجع والوثائق التي تمكنه من إنجاز تقرير الخبرة وتجعله دقيقا ومفصلا وشاملا، لا سيما منها رأي الطبيب المعالج- رأي الطبيب المستشار، والغرض المحدد لمهمة الخبير، أي الهدف من إجراء هذه الخبرة التي هي مسنده إليه.

تقدم للطبيب الخبير مجموعة من المراجع تتضمن:

- رأي الخبير المعالج
- رأي الطبيب المستشار للهيئة
- الغرض المحدد للمهمة....."

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 39

ويقوم الطبيب الخبير بأداء المهام المسندة إليه والمعين لأجله في إطار حدود المهمة المسندة كما أنه يلزم الطبيب الخبير بأن يحتفظ ويكتم كل ما أطلع عليه خلال أداء مهنته المسندة إليه.

2- نتائج الخبرة الطبية ومدى إلزاميتها :

الطرفين المتمثلين في المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي ملزمين بنتائج الخبرة بصفة نهائية، والتي يبيدها الطبيب الخبير، ما عدا ما تعلق منها بما هو وارد في نص المادة 30 من نفس القانون وهي تلك الاعتراضات الخاصة والمتعلقة بحالات العجز التي يمكن الطعن فيها امام اللجنة الولائية للعجز، وقد فرض القانون على هيئة الضمان الإجتماعي إنهاء إجراءات الخبرة في أجل لا يتعدى الخمسة عشر (15) يوما بعد إستلامها لنتائج الخبرة الطبية، بذلك فأجل مطابقة هيئة الضمان الإجتماعي قرارها مع نتائج الخبرة وتبليغه إلى المؤمن له يجب ألا يتعدى عشر (10) أيام تسري من تاريخ إستلام مصالح المراقبة الطبية لهيئة الضمان الإجتماعي تقرير الخبرة وتتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بالأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء عند قيامهم بأعمال الخبرة.¹

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص41

ثانيا : الطعن أمام اللجان بالعجز

تنشأ لجان ولائية للعجز تتولى في الاعتراضات على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي فإن اللجان المختصة بحالات العجز متواجدة على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي المتخذة بشأن إثبات العجز للمؤمن له الناتج عن مرض أو حادث عمل، وإن كان هذا لا يبرز في قراءة هذا النص، فاللجنة الولائية للعجز تنشأ بموجب قرار صادر عن الوالي.¹

1- تشكيل اللجنة:

لجنة العجز تتشكل من :

- مستشار لدى المجلس القضائي، رئيسا للجنة.
- طبيب خبير مدير الصحة بالولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.
- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.
- ممثلين إثنين عن العمال الأجراء من بينهم واحد ينتمي إلى القطاع العمومي.
- ممثل واحد (01) عن العمال غير الأجراء.

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص41.

ويتولى مهمة أمانة اللجنة طبيب مستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ولا تصح مداولاتها إلا بحضور أربعة أعضاء على الأقل مهم الرئيس والطبيب الخبير.

وهذه التشكيلية تكون بناء على طلب مقدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وبإقتراح من مدير التنظيم والشؤون العامة لهذه الهيئة بموجب محضر تنصيب، وتتخذ قراراتها بالأغلبية مع ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات.

2- إختصاص اللجنة:

أما بالنسبة لإختصاص هذه اللجان فإنه يتبين أن لجان العجز الولائية تخص بالنظر في الإعتراضات المرفوعة إليها بخصوص القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي ولتقدير وتحديد حالات العجز فيما يتعلق بـ:

- سبب وطبيعة المرض أو الإصابات.
- تاريخ الشفاء أو الجبر.
- حالة العجز ونسبته.¹

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص44.

ويتعين على اللجنة أن تفصل في الطعن المرفوع أمامها خلال شهرين من تاريخ إستلامها للطعن ، وعليها أن تتخذ قراراتها بناءً على رأي الطبيب الخبير الموجود ضمن تشكيلتها.

وأن تجرى مراقبتها لا سيما فيما يتعلق بـ:

- تشكيلة اللجنة
 - طلبات الطاعن.
 - قابلية الطعن من حيث الشكل.
 - ردود هيئة الضمان الإجتماعي، إن وجدت.
 - الإجراءات القانونية المتخذة من طرف اللجنة.
 - رأي الطبيب الخبير عضو اللجنة.
 - موضوع نص القرار.¹
- ويكون تبليغ القرار خلال أجل عشرين (20) يوماً، تسري إعتباراً من تاريخ صدوره، وذلك ليتسنى لأطرافه أو لمن له مصلحة في ذلك من ذوي حقوق المؤمن له، سلوك الطعن القضائي إذا دعت الضرورة لذلك.
- وعلى اللجنة أن تصدر قراراتها مسببة ومعللة، إذ يجب أن يكون تسبيبها خال من أي تناقض أو إغفال لتطبيق القانون الساري.

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص44.

ولكي يكون الطعن مقبولاً من الناحية الشكلية يتعين على الطاعن إرفاق نسخة رسمية من القرار مصادق عليها من طرف أمين اللجنة بعريضة الطعن، وأن تتضمن هذه العريضة عرضاً وجيزاً للوقائع، وأسباب الطعن وتبث اللجنة في الاعتراض خلال شهرين (02) إعتباراً من تاريخ إستلامه ويجب أن تكون قرارات اللجنة معللة ويلزم أمين اللجنة بإرسال نص القرار إلى الأطراف المعنية في ظرف عشرين (20) يوماً".

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الطبية

لقد حاول المشرع من خلال النصوص القانونية المختلفة المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي أن يكرس المبدأ العام في حل المنازعات وهو مبدأ التسوية الداخلية أو المسبقة قبل عرض النزاع على القضاء، لأنه قد تحصل التسوية التي ترضي أطراف المنازعة دون عناء اللجوء إلى إتفاق مصاريف وأتعاب وتضييع الوقت في التنازع أمام القضاء، فالمشرع بذلك يسعى إلى إيجاد حلول داخلية للمنازعات الطبية التي تنشأ بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بشأن قرارات هذه الأخيرة المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له أو قرارات اللجان المتخصصة بالعجز المعدة من قبل هذه اللجان عند النظر في تقارير الأطباء المتخصصين لتحديد نسب العجز اللاحقة بالمؤمن له بسبب تعرضه لمرض مهني أو حادث عمل.¹

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص44.

غير أنه سعي المشرع لإيجاد حلول داخلية كثيرا ما يكون غير ذي جدوى لمعارضة المؤمن له في قرارات الجزاء الخاصة بالحالة الصحية للمؤمن له أو قرارات اللجان المتخصصة بالعجز المحددة لنسبة العجز وبذلك فإن المشرع ترك المجال مفتوحا للطعن في هذه القرارات باللجوء إلى القضاء.¹

أولا : ولاية المحاكم الإجتماعية في المنازعات الطبية منح القانون حق اللجوء إلى القضاء لكل من له مصلحة في ذلك سواء كان المؤمن له (هيئة الضمان الإجتماعي) وهذا وفقا لحالات محددة حصرا لتفادي أي خرق للإجراءات القانونية بشأن الخبرة الطبية، رغم أن المشرع ركز على وضع أجهزة داخلية تتكفل بالتسوية القائمة بشأن الخبرة الطبية لكونها تمس الحالة الصحية للمؤمن له، ولأنها تعبر أحسن وأسرع وسيلة لفض النزاعات.

وفي حالة عدم الوصول إلى حل سليم وعدم الإقتناع بالحل الودي فيتم الانتقال إلى فض النزاع أمام الجهات القضائية.

يجوز رفع دعوى إلى المحكمة المختصة بالقضايا الإجتماعية فيما يخص

- سلامة إجراءات الخبرة.
- مطابقة قرار هيئة الضمان الإجتماعي لنتائج الخبرة.
- الطابع الدقيق والكامل وغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة.

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص44.

- ضرورة تجديد الخبرة أو تنميتها.
- الخبرة القضائية في حالة إستحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني بالأمر.¹

1- الخبرة من حيث شكلها :

منح القانون الحق للمؤمن له اللجوء إلى المحكمة إذا ما تبين بأن الخبرة غير سليمة أي أن شرط سلامة ووضوح إجراءات الخبرة في نتائجها، كأن تكون الإجراءات مشوبة بعيب معين كعدم إحترام الآجال المنصوص عليها قانوناً، أو تعيين الخبير دون موافقة أو إتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي أو رغم معارضته، مع العلم بأن القانون يلزم بأن يتم إختيار الطبيب الخبير بإتفاق الطرفين، أو أن يتم تعيينه خارج القائمة المعدة من طرف الوزارة المكلفة بالصحة، أو قيام هيئة الضمان الإجتماعي بتعيين خبير من تلقاء نفسها.

مخالفة قرار الخبرة :

في حال ما إتخذت قراراً غير مطابق لنتائج الخبرة، أو رفض إجراء الخبرة في الأجال المحددة له، فإن رأي الطبيب المعالج يصبح ملزماً بالنسبة لهيئة الضمان الإجتماعي، ما عدا الإعتراضات الخاصة والمتعلقة بحالة العجز.

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص36

2- الخبرة من حيث مضمونها :

يمكن اللجوء إلى المحكمة من طرف المؤمن له إذا ما تبين له بأن الخبرة تمتاز بنوع من الغموض أو النقصان أو اللبس وعدم الدقة، والذي يحول دون معرفة الحالة الصحية للمؤمن له بدقة، فهنا يمكن للمتضرر (المؤمن له) المطالبة بتجديد هذه الخبرة أي إعادتها، تتمها في حال نقصانها، كما أن له الحق في المطالبة بتعيين خبير لفحصه إذا ما إستحالت الخبرة الطبية، وفي حال رفض هيئة الضمان الإجتماعي إجراء الخبرة في الآجال المحددة يصبح رأي الطبيب المعالج ملزماً بالنسبة لها.

ثانيا : الطعن في قرارات اللجنة الولائية للعجز أمام القضاء .

قد لا تحقق اللجنة الولائية للعجز من خلال القرارات الصادرة عنها بشأن الفصل في الإعتراضات المرفوعة أمامها والمتعلقة بحالات العجز الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل، الغرض المطلوب منها ألا وهو إيجاد حل نهائي للنزاع الطبي بتسويته داخلياً، إذ لا يبقى في هذه الحالة للأطراف في هذه المنازعة الطبية إلا اللجوء للقضاء كحل أخير للوصول إلى تسوية لهذه المنازعات.¹

¹بن صاري ياسين ، المرجع السابق، ص 48.

المطلب الثالث : تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تماشياً مع المبدأ السائد في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والذي يعتمد على التسوية الداخلية (الودية) قبل اللجوء للقضاء فإن المنازعات التقنية في مجال الضمان الاجتماعي تسوى بنفس طريقة تسوية المنازعة العامة والمنازعة الطبية، أي رسم لها مسار وجب إتباعه في هذه التسوية. والمنازعة التقنية كما سبق توضيحه تحتاج إلى أكثر عناية وتفحص بالنظر إلى مصدرها الذي في الأساس هو التقصير من طرف الطبيب أو خبير أثناء أداء مهامه المتصلة بالضمان الاجتماعي لا سيما فحص المؤمن له. فلا يمكن التوصل إلى معرفة مدى وجود تقصير من عدمه وكذا درجته إلا بالاعتماد على أهل الاختصاص وذلك في جميع مراحل التسوية سواء الداخلية أو القضائية للتقرب أكثر من الصواب وما كان يجب فعله.

وكباقي منازعات الضمان الاجتماعي تمر المنازعة التقنية بمرحلة أولى لمحاولة التسوية الودية وذلك بعرضها على لجنة أوجدت لهذا الغرض وتتنظر في مختلف الإحتجاجات المتعلقة بتقصير الأطباء أو الخبراء للفصل فيها ومحاولة إرضاء الأطراف المتنازعة وهي هيئة الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم من جهة أخرى.¹

¹ كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 117.

ثم تأتي المرحلة الثانية وهي محاولة التسوية القضائية في حالة فشل اللجنة وعدم توصلها لفك النزاع واللجوء للقضاء هو الحل الأخير دائما غير أن المنازعة التقنية نظرا لطابعها الخاص، فإنها تفرض ضرورة التمييز بين الحالات التي يؤول فيها الإختصاص للقضاء المدني والحالات التي يختص فيها القضاء الإجتماعي وكذا الجزائي فقد نجد أحيانا القانون يعاقب على الأخطاء الطبية بنصوص جزائية هذا إضافة إلى حق الطرف المتضرر في طلب تعويض عن هذه الأخطاء والتقصيرات.

إذا وبعد عرض النزاع التقني على اللجنة المختصة بالتسوية الداخلية وإصدار هذه الأخيرة لقرارها، يمكن اللجوء للقضاء وذلك بالطعن في هذا القرار أمام الجهة التي تختص حسب الحالة.¹

الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات التقنية

إن عرض النزاع على اللجنة لمحاولة التسوية الودية إجراء جوهري وجب إحترامه تحت طائلة عدم قبول الدعوى التي قد ترفع فيما بعد من طرف المتضرر جراء خطأ أو تقصير إرتكبه أحد الأطباء أو الخبراء تجاه المؤمن له أثناء عملية الفحص أو الخبرة. وهذه اللجنة تدعى باللجنة التقنية ذات الطابع الطبي ومهمتها ذات طابع تقني إلى حد بعيد، تحيل إلى التنظيم فيما يتعلق بتشكيل هذه اللجنة، صلاحياتها وكيفية سيرها، فكان من الضروري صدور التنظيم المعني مباشرة بعد القانون

¹كشيدة بديس،مرجع سابق، ص 117.

وذلك كي ترى هذه اللجنة النور وتباشر عملها في إطار تسوية النزاعات التي أسندت لها مهمة الفصل فيها قبل اللجوء للقضاء.¹

أولاً : الطعن المسبق أمام اللجنة قبل صدور التنظيم .

أن تسوية المنازعات التقنية تتم في إطار لجنة تقنية مشكلة لهذا الغرض فإن هذه اللجنة تنشأ للبت الأولي في كل هذه النزاعات كي تعرض قراراتها فيما بعد على القضاء في حالة عدم رضا أحد الأطراف ويظهر من خلال هاتين المادتين أن المشرع أنشأ جهاز للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن مختلف الجهات المتدخلة بمناسبة النشاط الطبي في إطار منازعات الضمان الاجتماعي، حيث يرفع النزاع أمام لجنة تقنية كجهة طعن أولي قبل القضاء، إذ تعتبر إجراءات التسوية الداخلية بمثابة قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية.

وتتشكل هذه ر من أطباء متخصصون، يتم تعيينهم من قبل وزير الصحة وأطباء ممثلين عن كل من هيئة الضمان الاجتماعي ومجلس أخلاقيات الطب، على أن يتولى أمانتها أحد أعوان الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية إلا أنه وخلافا للجان المتعلقة بتسوية المنازعات العامة والمنازعات الطبية التي قد تناولها المشرع بالتفصيل في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتصلة بالضمان الاجتماعي.

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 117.

ثانيا : الطعن المسبق أمام اللجنة التقنية بعد صدور التنظيم :

1- تشكيل اللجنة:

تتكون هذه اللجنة من :

- طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة.
- طبيبان يمثلان هيئات الضمان الإجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.

كما يمكن أن تستعين اللجنة بأي شخص كفؤ للقيام بمساعدتها.¹ أما بالنسبة للمدة التي يمارس الأعضاء مهامهم فهي محددة من خلال نفس القانون بأربع سنوات قابلة للتحديد وبموجب قرار يصدر عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بعد إقتراح سابق من السلطة التي هم تابعون لها، ويتولى رئاسة هذه اللجنة رئيسا يعينه كذلك الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بموجب قرار وفي حالة إنقطاع العضوية وعدم إمكانية إستمرار أحد الأعضاء في تشكيلة اللجنة فإنه يعوض بنفس الأشكال بعضو آخر للمدة الباقية من العهدة.

2- صلاحيات اللجنة:

اللجنة تختص بمجموعة من المجالات والمتصلة بالنزاع التقني في مجال الضمان الإجتماعي الوصفات أو الشهادات أو الوثائق الطبية الأخرى التي يحتمل أن يقع فيها تعسف أو غش أو مجاملة والتي يعدها

¹كشيدة بديس،مرجع سابق، ص 117.

مهني في الصحة وذلك قصد حصول المؤمن لهم الذين تحرر لفائدتهم هذه الوثائق أو ذوي حقوقهم على مجموعة من الإمتيازات الإجتماعية تكون غير مبررة قانونا أو في الأداءات بالنسبة لذوي الحقوق. إذ أنه في هذه الحالة فالمهني كالطبيب أو الصيدلي لا يراعي القانون عند تحرير أية وثيقة ولا يتصف بالموضوعية والحياد المطلوبين منه.

أ- كما تنتظر أيضا اللجنة في النزاعات الناجمة عن عدم إحترام مصالح المراقبة الطبية لصناديق الضمان الإجتماعي أو تجاوزهما المهام القانونية والتنظيمية التي تختص بها وذلك إضراراً بالمؤمن لهم أو ذوي حقوقهم.¹

ب- مسألة التأهيل المهني للأطباء وجراحي الأسنان والقابلات وكذا الصيادلة وذلك في مجال تقديم الوصفات وممارسة بعض الأعمال التقنية والتي ترتبط مباشرة بتكفل الضمان الإجتماعي بالعلاج الصحي إذ أن عدم الكفاءة كثيراً ما يؤثر سلباً على صناديق الضمان الإجتماعي ذلك بالنظر إلى نتائج أعمال الأطباء أو القابلات.

2- كيفية سير اللجنة :

لقد فرض القانون على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي الفصل في الطعون المرفوعة أمامها في أجل أقصاه 30 يوم (شهر) من تاريخ إيداع

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 118.

الملف الطبي وعليها بتسليم وصل إلى الطرف الذي قام بإيداع الملف وبعد إصدار قرارها عليها تبليغه للأطراف في أجل 8 أيام من صدوره والفصل في المنازعات المرفوعة أمامها، تجتمع اللجنة على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي على أن يتولى أمانتها عون تابع لهذه الوزارة ويكون ذلك في دورة عادية كل شهر بناء على طلب وإستدعاء من رئيسها أو في دورة غير عادية بطلب من الرئيس أو ثلثي الأعضاء أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ولا تصح إجتماعات اللجنة إلا بحضور ثلثي الأعضاء. وفي حالة عدم إكمال هذا النصاب في المرة الأولى فإن اللجنة تجتمع في الثمانية أيام الموالية دون النظر للنصاب، وذلك للفصل في المنازعات وخدمة لمصالح المؤمن لهم أو الضمان الاجتماعي بإعتبار أن الإطالة في الفصل في الطعون يشكل عائق أمام حصول كل طرف على حقوقه.¹

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 118.

الفرع الثاني : التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

القرارات الصادرة عن اللجنة التقنية تكون قابلة للطعن فيها أمام الجهات القضائية المختصة، إلا أن هذه المادة لم تحدد بدقة ما هي هذه الجهات القضائية المختصة.

يمكن اعتبار الجهة القضائية المختصة هي المحكمة الفاصلة في المسائل المدنية أي القسم المدني بالمحكمة، كون أن هذا الأخير معتاد على نظر النزاعات الخاصة بالتعويض عن الأخطاء الطبية وغير الطبية، وتقوم في هذا الصدد المسؤولية الجزائية في حالة ارتكاب أي فعل من الأفعال المجرمة بموجب قانون العقوبات، أما المسؤولية المدنية فتتمثل في الإلتزام بتعويض الغير في حالة قيام بفعل ضار، وهنا تثار مسألة مفهوم الخطأ المدني¹.

أولا : إختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية:

إنه من الثابت أن جميع أعمال الأطباء والخبراء الذين يزاولون نشاطهم في إطار منازعات الضمان الاجتماعي لها أهمية كبيرة، ذلك أنها تحدد الحالة الصحية أو العجز اللاحقين بالمؤمنين لهم إجتماعيا، سواء بسبب المرض أو حادث العمل أو المرض المهني وعليه فإن أي خطأ أو غش أو تجاوز يحيد بحقيقة واقع الإصابة أو المرض المحتج به من قبل المصاب، يمكن أن تنجر عنه خسائر مالية في ذمة هيئات الضمان

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 118.

الإجتماعي بدون وجه حق وهو الأمر الذي تقوم معه مسؤولية الأطباء وأحقية الطرف المتضرر في التعويض.

المسؤولية التقصيرية تقوم طبقاً للقواعد العامة على ثلاث أركان هي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر.¹

1. الخطأ :

إن الأصل في الإلتزام الواقع على عاتق الأطباء بصفة عامة أنه إلتزام يبذل عناية؛ إذ أنه على الطبيب أو الخبير المدعو لإنجاز خبرة في إطار منازعات الضمان الإجتماعي أن يبذل الجهد اللازم، ويتوخى الصرامة والحيلة وكذا الحرص وما يتوافق مع الظروف القائمة والأصول العلمية الثابتة بهدف الوصول إلى مطابقة المركز المحتج به من قبل المؤمن له إجتماعيا مع مركزه الواقعي والفعلي، وتقدير مدى تحقق ذلك التطابق من عدمه، وأي إخلال أو تقصير من قبل الطبيب أو الخبير في هذا المجال يعتبر خطأ يسأل عنه وتقوم معه مسؤوليته المدنية حيث يسأل عن كل تقصير أو تهاون وقع منه، كان من المفروض ألا يقع من طبيب يقظ وحريص في نفس مستواه المهني وفي نفس الظروف التي أحاطت به، أي أن معيار الخطأ هنا هو معيار موضوعي قوامه سلوك الشخص العادي.

¹ كشيده بديس، مرجع سابق، ص 118.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الخطأ الطبي الناجم عن عدم قيام الطبيب بالالتزامات المفروضة عليه بموجب مهنته لا يقوم فقط على فكرة الإضرار بالغير، بل تستند أيضاً إلى القواعد المهنية التي تحدد هذه الإلتزامات وتبين مداها.¹

2. الضرر:

إن الضرر وحسب القواعد العامة ينقسم إلى نوعين: ضرر مادي وضرر أدبي، ويتجلى الضرر المادي فيما لحق المضرور من خسارة وما فاته من كسب؛ كالمبالغ والتعويضات التي دفعتها هيئة الضمان الإجتماعي للمؤمن له إجتماعيا بدون وجه حق بناء على التقرير أو الشهادة التي قدّمها الخبير بشكلٍ منافيٍّ للحقيقة أو على سبيل المجاملة للمؤمن له إجتماعياً، أما الضرر الأدبي فهو ذلك الأذى الذي يصيب المضرور في شرفه وعواطفه وإعتباره أو في أحد حقوقه الأدبية الأخرى. ويعد ثبوت الضرر شرطا لازما لقيام مسؤولية الطبيب أو الخبير، ويقع عبء إثبات ذلك على عاتق المضرور .

ونشير في هذا الصدد إلى أن مسألة تقرير وقوع الضرر من عدمه هي من المسائل الموضوعية التي ترجع سلطة تقديرها لقاضي الموضوع و لا رقابة عليه فيها من المحكمة العليا، في حين أن تحقق شروط الضرر هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابتها.

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 114.

وتتمثل هذه الشروط في :

1- أن يكون الضرر موجوداً: فحتى يمكن إعتبار الطبيب أو الخبير مسؤولاً يجب على المدعي أن يبين أنه تضرر فعلاً وإلا إنتقت المسؤولية، وعبء الإثبات هنا يقع حسب القواعد العامة للإثبات على عاتق المدعى.

2- أن يكون الضرر أكيداً : يقصد بالضرر الأكيد أن يكون وجوده ثابتاً وأن يكون واقعا وحالاً فعلاً، لكن هذا لا يعني أنه يجب أن يكون بالضرورة حالياً وأنياء، فالتعويض عن الضرر المستقبلي جائز إذا كان حدوثه أكيد.

3- أن يكون الضرر مباشراً: أي أن يكون نتيجة مباشرة لعمل الطبيب أو الخبير المدعو للقيام بمهمة في إطار نزاع بين هيئة الضمان الإجتماعي والمؤمن له إجتماعياً، بمعنى أنه يجب أن تكون هناك صلة مباشرة بين هذا النشاط والضرر.¹

3. العلاقة السببية بين الضرر والخطأ :

لقيام مسؤولية الطبيب أو الخبير لا بد إضافة إلى إثبات الخطأ والضرر أن تكون هناك علاقة سببية أي علاقة مباشرة بين الخطأ والضرر، فمتى أثبت المضرور الخطأ والضرر تقوم قرينة لصالحه على توافر علاقة السببية بينهما وللمسؤول نفي هذه القرينة بأن يثبت أن

¹كشيدة بديس ،مرجع سابق ،ص 114.

الضرر كان نتيجة سبب أجنبي لا يد له فيه كخطأ المصاب إذا كان بإمكانه التسبب لوحده في إحداث الضرر؛ ففي هذه الحالة تنتفي مسؤولية الطبيب، أمّا إذا كان الخطأ مشتركاً، فإنه تقوم معه مسؤولية كل واحد ممن نسب إليهم الخطأ بما فيهم الطبيب أو الخبير. ولا يفوتنا هنا أن نتطرق إلى دور القاضي في فحص عناصر المسؤولية وفي تقدير قيمة التعويض، فالقاضي يلعب دوراً إيجابياً إذ يقوم في إطار فحصه لعناصر المسؤولية بتحقيق يتوصل معه إلى معرفة مدى مسؤولية الطبيب أو الخبير في إطار نزاع متعلق بالضمان الاجتماعي، وله في هذا الإتجاه أن يستعين بالخبراء والفنيين لتبيان وبصورة قطعية ما إذا كان ارتكب خطأ أم لا.

أما فيما يتعلق بتقدير التعويض فالقاعدة تقضي أن التعويض يكون بالقدر الكافي لجبر الضرر.¹

ثانياً : إختصاص المحاكم الإجتماعية بنظر المنازعات التقنية ذات الطابع الفني

وطالما أن طبيعة المنازعات هي منازعات تقنية بحتة، فهو القسم الأكثر تأهيلاً للنظر فيها بالنظر إلى معالجته المستمرة لقضايا العمال من جهة، وبالنظر إلى تركيبته البشرية، المتكونة من ممثلين اثنين (02) عن أرباب العمل وممثلين اثنين (02) عن العمال إلى جانب القاضي رئيساً في حق المؤمن له إجتماعياً، وخرقها للنصوص القانونية والتنظيمية.

¹ كشيده بديس، مرجع سابق، ص 114 .

وعليه فإن المؤمن له إجتماعيا يمكنه الطعن في قرارات هذه الأخيرة أمام القسم الإجتماعي للمحكمة المختصة محليا كما نجده هو القسم الأكثر تأهيلا بنظر المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.¹

ثالثا: إختصاص المحاكم الجزائية بنظر المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

لقد وضع المشرع مجموعة من الشروط تضبط ممارسة مهنة الطب في كافة التخصصات سواء في القطاع العام أو الخاص، والتي يعاقب على مخالفاتها وعدم مراعاتها بعقوبات جزائية، ويمكن تصنيف هذه المخالفات إلى مخالفات تتعلق بالعمل الطبي ، ومخالفات تتعلق بمهمة الطب ، وما دامت النصوص التجريبية لهذه المخالفات تسري على المسؤولية الطبية بصفة عامة فسننتظر فيما سيأتي إلى المخالفات المتعلقة بممارسة مهنة الطب كونها تعتبر الأكثر شيوعا من جهة، ولإرتباطها الوثيق بالنشاط الطبي في مجال الضمان الإجتماعي من جهة أخرى، لذا فإننا نتناول نقطتين هامتين وشائعتين كثيرا ما يقع فيها الأطباء والخبراء وهما المسؤولية الجزائية للطب أو الخبير عن إفشاء السر المهني وتزوير الشهادات الطبية. فالمسؤولية الجزائية للطبيب أو الخبير عن إفشاء السر المهني المتمثل في واجب قانوني تلتزم به فئة من الناس تقتضي مهنتهم أن يطلعوا على معلومات أو يفضى إليهم بأسرار أثناء ممارسة مهنتهم،

¹كشيدة بديس، مرجع سابق، ص 115 .

مما ينبغي أن يبقى مكتوماً. ويقصد بالإفشاء كشف السر وإطلاع الغير عليه مع تحديد الشخص صاحب المصلحة في كتمان ذلك السر و يكفي أن يعلن السر بأية طريقة كانت سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة شفويا أو كتابيا، أو حتى عن طريق إعطاء الغير شهادة بما يعانیه غيره من مرض والإفشاء يكون ممن أؤتمن على السر وهم الأشخاص الملزمون به ومن يدور في فلکهم، ومن ثم فإن الأمر ينصرف حسب المشرع إلى جميع الأشخاص الذين يزاولون عملا طبيا طبقا للقانون.¹

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 122.

خلاصة الفصل :

ما يمكن ملاحظته إجمالاً من خلال ما تم طرحه في هذا الفصل أن النصوص القانونية الواردة التي تعرف المنازعات الواقعة في إطار الضمان الاجتماعي وكذا كيفية تسويتها، تتسم بالغموض وعدم الدقة إذ أن ذلك الغموض يؤدي إلى خلق عدة مشاكل قانونية خاصة في تحديد اختصاص الجهات القضائية النازرة في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المختصة بالنظر إلى التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي سواء كانت منازعات عامة أو طبية أو تقنية ذات طابع طبي وهذا ما يؤدي إلى تعدد جهات النظر في ذلك من قائل إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية وكذا المحاكم الفاصلة في المواد الإدارية بالنظر إلى تشكيلة هذه اللجان والطابع الغالب على قراراتها المتسمة بأنها قرارات إدارية، وفي القول باختصاص القضاء الجزائي في بعض الحالات من المنازعات، وبطبيعة الحال فإن كل هذا التباين هو وليد عدم وضوح ودقة النصوص القانونية الذي اعتمده المشرع وكذا عدم اكتملة القوانين بالنصوص التنظيمية المطبقة ولذا فإننا لم نجد على ميدان الواقع أي أثر لأعمال اللجنة التقنية من قرارات ولا حتى أعمال قضائية فاصلة في الطعون المقدمة ضد قرارات هذه اللجان لانعدام هذه اللجنة أصلاً قبل صدور التنظيم، وكل هذا يجعلنا ننتظر اجتهادات للمحكمة العليا كموحد للإجهاد من أجل الاهتداء بها في تحديد الجهات القضائية المختصة

الفصل الأول: منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها

بنظر مختلف المنازعات الناجمة في إطار هيئة الضمان الاجتماعي وهو ما يعد مدعاة للمشرع للوقوف على هذه النقائص في النصوص القانونية لإعطائها أكثر وضوحاً ودقة من أجل تسهيل تطبيقها على أرض الواقع.

الفصل الثاني : الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع

الجزائري

المبحث الأول : مفهوم منازعات التقاعد

المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات التقاعد

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

يعتبر نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة فعند بداية الثورة الصناعية في القرن 19، لم يكن يصل العامل إلى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله حتى وفاته، وكان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة، فقبل عصر التصنيع لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم، حيث أن الفرد في هذه المجتمعات القديمة يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه، لأن الأعمال كانت غير رسمية، وكان العمال في المهن الخاصة لا يتقاعدون إلا إذا شعروا أنهم غير قادرين عن العمل ومع مواكبة العصر الحديث ومتطلباته ظهرت العديد من الأنظمة ومنها نظام التقاعد والجزائر مثلها مثل باقي الدول عرفت نظام التقاعد، حيث ظلت قواعد الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، ولا غرر أن هذا النظام كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع، سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشيطة أو غيرهم دون تدخل الدولة، وذلك بكيفية تفوق من الناحية المعنوية ما تضمنته بعض الأنظمة العصرية في الوقت الحاضر يعتبر التامين من خطر الشيخوخة من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، في مختلف النظم القانونية على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية. في حيث عمدت الدولة إلى إحداث إصلاحات جادة في هذا الإطار، بغية إيجاد النظام القانوني الأنجع الذي يجب

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

أن توضع فيه مؤسسات الضمان الاجتماعي اختلفت الدول والأنظمة في التعاطي مع مشاكل ومنازعات المنخرطين في أنظمة الضمان الاجتماعي، من حيث الإجراءات المقررة في هذا الصدد، وكذا الجهة المخول لها البت في هذا الصنف من المنازعات، حيث يتبين لنا أهمية منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ومنازعات التقاعد بصفة خاصة من حيث النصوص الناظمة لها وكذلك من ناحية الإجراءات الواجب إتباعها والقيام بها ، ولاسيما التسوية الودية للنزاع التي تقوم بها اللجنتين الولائية والوطنية نظرا للمتغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري وما نتج عنه من مشاكل في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة ، ونظام التقاعد بصفة خاصة كان لزاما على المشرع الجزائري مساندة طبيعة المحيط الاجتماعي وهذا بإقرار نصوص قانونية تتماشى والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري حيث نظمت قوانين الضمان الاجتماعي آليات إدارية لتسوية منازعات التقاعد وديا عن طريق نظام الطعون والاحتجاجات ضمن أجهزة إدارية مخول لها صلاحية ذلك وهذا ما سنتناوله في (المبحث الأول) مفهوم منازعات التقاعد ثم (المبحث الثاني) إجراءات تسوية منازعات التقاعد.

المبحث الأول : مفهوم منازعات التقاعد

تنشأ عادة وبحكم العلاقة القانونية القائمة بين كل من المؤمن له أو ذوي حقوقه وبين هيئات الضمان الاجتماعي عدة خلافات ومنازعات بشأن تقدير نسب التعويضات أو العجز والحالة الصحية للمؤمن له وكذا الخبرة الطبية وغيرها من المسائل الأخرى، وهذه المنازعات تستدعي بالضرورة إيجاد حلول كفيلة للحد منها وقد سنت لذلك العديد من القوانين المنظمة لضمان الاجتماعي والمنازعات الناتجة عن معالجة القضايا المتعلقة بالعمال المؤمن لهم و أوجدت معها مجموعة من الوسائل والآليات لمحاولة حل وفك هذه المنازعات التي تتم في دارجتين وتتمثل في التسوية الداخلية كدرجة أولى لحل المنازعات وذلك بطريقة ودية بين الأطراف المتنازعة والتسوية القضائية في درجة ثانية والتي لا تقوم إلا عند فشل كل محاولات التسوية الداخلية وقد جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية الأصل في تسوية وحل كل منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها الثلاثة: المنازعات العامة، المنازعات الطبية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وذلك من أجل تسهيل الإجراءات وكسب أكبر قدر من السرعة في الفصل في النزاع وتجنب اللجوء إلى القضاء الذي يتطلب تكاليف مالية باهظة وإجراءات مطولة ومعقدة¹ فسننظر لتعريف منازعات التقاعد إلا أنه وقبل التطرق لذلك يجب علينا أولاً تعريف التقاعد وهذا ما سنتناوله ثم نتطرق للتعريف التشريعي لمنازعات التقاعد .

¹ سليمان نسيمة، كعنين زهيرة، البات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الهيئات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014، ص4.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

المطلب الأول: تعريف التقاعد

يعد نظام التقاعد في الجزائر مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها ويعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة والتي تدخل في دراسته عدة علوم، كالعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية والمالية... الخ، وبالتالي فهذه عدة تعريف متباينة كل حسب الزاوية التي عولج منها، والجزائر مثلها مثل باقي الدول النامية لم يحظ هذا الموضوع بدراسات وأبحاث كافية تعالج جميع جوانبه وأبعاده باعتباره موضوعا أو مصطلحا جديدا نوعا ما، حيث أنه لم يكن معروفا قبل ثلاثين سنة تقريبا¹ وبما أنه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل بصفة عامة سنتطرق في هذا المطلب لتعريف التقاعد لغة واصطلاحا.

الفرع الأول: تعريف التقاعد لغة.

التقاعد مصدره الفعل "تقاعد"، ومعناه جلس بعد أن كان واقفا، وقعه بمعنى أقعده أي كفاه شدة العمل والكسب، وتقاعد فلان عن الأمر أي لم يعطه حقه، أما تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى التقاعد وتوقف عن العمل لبلوغه السن القانونية يعتبر التقاعد حالة إنهاء العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد من خلالها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات يدفعها طيلة حياته المهنية.

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص ادارة ومالية، جامعة اكلي محمد أولحاج البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام 2016، ص 6

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

هي النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تمامًا يتم إحالة العديد من الناس إلى التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن ويحصل في أغلب الدول على نصف الراتب الذي كان يأخذه أثناء العمل في العديد من الدول الغربية مذكور هذا الحق في الدستور يمكن تعريف هذه الأخيرة أنه المرحلة التي يقوم فيها الموظف أو العامل الأجير أو غير الأجير بالانسحاب من منصب عمله بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد.¹

لفرع الثاني: تعريف التقاعد إصطلاحاً

التقاعد يعتبر أحد فروع نظام الضمان الاجتماعي ، حيث يعرف هذا الأخير على أنه نظام عيش الفرد في حده المعقول عن طريق تأمين العمل له وحماية قدرته عليه، وتعويضه في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارجة عن إرادته وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، وكذا نفقات الأعباء العائلية فالتقاعد حالة إنهاء العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة، يستفيد من خلالها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات يدفعها طيلة حياته المهنية.²

الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، سواء بطلب من العامل، أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، فهو حق معترف به للعامل متى توفرت الشروط التي يتطلبها القانون³ شروط السن ومدة النشاط القانونيين

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق ص7

² عموش محمد عادل، مرجع سابق، ص7.

³ أمال بن رحال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، برتي للنشر، الجزائر، ص 95

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

وهذا من أجل إتاحة الفرصة للغير للالتحاق بالوظيفة، ويبرر هذا الإجراء على أساس القدرة والأداء¹.

حيث حرص التشريع الخاص به أن يجعله موحدًا في كافة النشاطات والقطاعات وهذا ما حملته المادة الأولى بقولها: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام موحد للتقاعد"، فالتقاعد نظام إجباري ارتبط تطوره التاريخي بتضحيات جسام وكفاح مرير وطويل، قام به العمال ضد أرباب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي، من أجل فرض حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتقاعد بصفة خاصة هذا على اعتبار أن الحق في الحماية قد أصبح من خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر، سواء في القطاع العام أو الخاص نظرا لما يشكله من دعم للإنتاج والإنتاجية².

حيث ينقسم التقاعد إلى تقاعد عادي وأيضًا نسبي فالتقاعد العادي هو حق من الحقوق الأساسية للعامل يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية والتقاعد النسبي (ملغى حاليًا) تتم الاستفادة منه بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارًا باطلاً و عديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة وللموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداءً من سن (50) خمسين سنة فأكثر و يكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر بعشرين سنة على الأقل و تتقلص مدة

1 علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 223
4 زيان مريم نظام التقاعد في الجزائر وفقًا للقانون رقم 15 16 مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية المجلد العدد 01 2020 ص 214.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

العمل بالنسبة للنساء بخمس سنوات وعليه نستنتج أن الإحالة على التقاعد قد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة بلوغه سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية وبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الإدارة¹. يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة، ويطبق هذا النظام على جميع العمال.

ويجدر الإشارة إلى أهم الإصلاحات التي جاء بها القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ج، ر عدد 78 الصادره في 31 ديسمبر 2016²:

-الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد ب 60 سنة للرجال على الأقل، مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد ابتداء من 55 سنة كاملة. حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد 60 سنة في حدود خمس سنوات، ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع معاشاتهم .

-إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسس استفادة العمال الذين يشغلون مناصب شاقة على التقاعد قبل سن 60 سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب حسب النص التطبيقي الذي لم يصدر بعد.

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص

230

²القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ج، ر عدد 78 الصادره في 31 ديسمبر 2016.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

-يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب عن طريق التنظيم¹.

المطلب الثاني: التعريف التشريعي لمنازعات التقاعد

تجدر الإشارة إلى أن نظام التقاعد هو جزء من هذا النظام وحق من الحقوق الاجتماعية للفرد، الأمر الذي جعله يحظى بقانون خاص به ومستقل بحد ذاته، هذه الاستقلالية أدت بالضرورة إلى ظهور منظومة قانونية متميزة في ذلك من حيث الإجراءات والآليات التي يتم بمقتضاها تسوية المنازعات وكذلك من حيث الهيئات مجال المنازعات التي تنشأ كنتيجة لتطبيق هذا النظام القانوني الاجتماعي، والأجهزة المختصة بتسويتها في ظل التحولات الاجتماعية الاقتصادية والديمقراطية التي طرأت على بلادنا حرصت منظومة الضمان الاجتماعي عامة، والتقاعد خاصة مواكبة التطورات الحاصلة، لذا ارتأينا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى تأثير هذه التحولات على المنظومة القانونية للتقاعد إلى جانب الوقوف على أهم مراحل تسوية المنازعات في هذا المجال.

الفرع الأول: تعريف منازعات التقاعد.

بالنسبة لتعريف منازعات التقاعد لم يترك القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي مجال هذه المنازعة العامة متروكا للتأويل والاجتهاد، لأن المشرع عادة يستتكف عن إعطاء التعريفات لمختلف الظواهر القانونية، وإنما يترك هذه المسألة للفقهاء والقضاء

1 قداري إيمان، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الرابع، العدد الأول، جانفي 2018 ص 198 .

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

لأن مهمتهما الرئيسية هي تقديم تعريف مناسب، فالمشرع الجزائري حاول إعطاء تعريف يلم بكل ما له علاقة بهذا الصنف من المنازعات بما فيها منازعات التقاعد حيث نصت المادة 3 من القانون السالف الذكر على ما يأتي: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".¹

الفرع الثاني: مقارنة بين تعريفات منازعات الضمان الاجتماعي

عند إجراء مقارنة بين التعريف الوارد بالمادة الثالثة من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان والذي جاء فيه إن المنازعات العامة بأنها تخص كل الخلافات غير المتعلقة بحالة المستفيدين من الضمان الاجتماعي، وكذا المنازعات التقنية والتي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي إلا أن الملاحظ هو أن التعريف الأخير أدق وأشمل من التعريف السابق، والذي تفادى فيه المشرع الجزائري إعطاء تعريف، حيث لم يعرف صراحة المنازعات العامة، لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها، بحيث قرر أن كل ما يخرج عن دائرة المنازعات الطبية والمنازعات التقنية يعد من قبل المنازعات العامة، واقتصر على المنازعات التي تقوم بين المستفيدين المؤمنين أو ذوي الحقوق وهيئات الضمان الاجتماعي، دون الإشارة إلى المنازعات التي تقوم بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي ولا تلك

¹ عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2015، ص 161.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

التي تقوم بين المؤمن لهم والمستخدمون. ونحن من جانبنا نرى بان المشرع الجزائري أحسن عملا عندما قام بإعطاء تعريف لمنازعات الضمان الاجتماعي حتى لا يترك الأمر محل اختلافات فقهية وقضائية وهذا ما يبين لنا وبوضوح خصوصية نظام التقاعد في الجزائر لكونه نظام يمتاز بالسخاء ويغطي شريحة كبيرة في المجتمع وذلك باعتباره وسيلة لضمان الدخل لفئة هشة، لأنه ببساطة يهدف إلى الحفاظ على الاستدامة المالية للنظام في الآجال الطويلة وضمان التوازنات المالية للدولة.¹

¹ عبد الرحمن خليفي مرجع سابق، ص 161 .

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

المطلب الثالث: مجال تطبيق المنازعات العامة على التقاعد و طبيعتها القانونية.

بعد أن عرفنا منازعات التقاعد، سنتطرق إلى مجال تطبيق المنازعات العامة التي تعتبر هي كل ما لا يدخل ضمن الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان وكذا المنازعات التقنية فعوض إعطاء تعريف محدد إكتفى المشرع بإعتبار كل ما لا يدخل ضمن هاتين الطائفتين من المنازعات عبارة عن منازعة عامة إن الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو المستفيد من جهة وبين هيئات الضمان الإجتماعي من جهة أخرى حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني أو أي خطر إجتماعي آخر فليس من السهل حصر كل هاته المسائل التي تدخل في نطاق المنازعات العامة لتنوعها وكثرتها لقد ترك المشرع الجزائري الباب مفتوحاً لأي خلاف قد ينشأ بين الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم وهو ما يفتح المجال للإجتهد في إدخال باقي منازعات الضمان الإجتماعي ضمن المنازعات العامة فموضوعها عام وغير محدد وكذا أطرافها في مجال التقاعد ثم نتناول دراسة الطبيعة القانونية لمنازعات التقاعد.

الفرع الأول: مجال تطبيق المنازعات العامة على التقاعد.

تتمثل مجالات المنازعات العامة في كل منازعة قد تنشأ بين المتقاعد والهيئة المسيرة والمتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد، أو مع أرباب العمل بخصوص دفع الاشتراكات، أو التصريح بالمنازعات ذات الصلة بالتقاعد¹ وقد

1 عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 188 .

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

تكون في مرحلة إيداع الملف وحساب المعاش، أو تاريخ الاستحقاق أو بعد اكتساب صفة التقاعد، ومخالفة الصندوق وعدم تطبيقه لمراجعة أو زيادة في المعاش، كما تنشأ منازعات في إطار تحويل الحق في المعاش، من المؤمن إلى ذوي الحق ومن جهة أخرى قد يكون موضوع المنازعة متعلق بسنوات الاشتراك أو الانتساب أو حقوق الصندوق المالية وغيرها من المنازعات التي وضع لها القانون طرق وإجراءات تسويتها¹.

وهذا إن كان يتعلق الأمر بتحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة ومدى فعاليتها في التحصيل، وما ينتج عنها من منازعات في جميع الإجراءات سواء الخاصة أو العادية بالتالي فإن مسألة تحديد مجال المنازعة العامة، هو من الصعوبة بمكان، وهذا لسببين رئيسيين هما، كون المشرع قد وسع من دائرة الأشخاص المشمولين بالتغطية الاجتماعية، لأنها تضم شريحة كبيرة من المجتمع الجزائري، والثاني يتمثل في التوسع في فكرة التكفل بمختلف الأخطار المهنية والاجتماعية أنها حالات تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة مؤقتة أو دائمة².

1 عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، المرجع السابق، ص 159 .
2 الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية الإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 274.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لمنازعات التقاعد.

من أجل تحديد الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال التقاعد، لا بد من معرفة طبيعة القرارات التي تصدرها هيئات ومؤسسات الضمان الاجتماعي فهي عبارة عن قرارات إدارية من نوع خاص، مختلفة بذلك عن القرار الإداري بالمفهوم الإداري¹، لأن هذه الهيئات تمارس حماية اجتماعية تندرج في إطار السياسة الاجتماعية للدولة، فهو قرار إداري ذو طبيعة خاصة ومتميزة، وهذا باعتباره صادر عن مرافق عامة متميزة عن المرافق العامة الإدارية وهي المرافق العامة الاجتماعية، وذلك وفقا للمعيار العضوي المحدد بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

² للتفصيل أكثر راجع محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2005.
² نص المواد 801,800 من القانون 09/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات التقاعد

المشرع جعل من الطعن أمام اللجنة الوطنية والمحلية قبل مباشرة أي دعوى قضائية ، وفي نفس الوقت وحماية لأموال الضمان الاجتماعي لم ينص على الأثر الموقوف للطعن، كما نادى المشرع بضرورة سرعة النظر في الخلافات.

من أجل تسهيل الإجراءات وكسب أكبر قدر من السرعة في الفصل في النزاع وتجنب اللجوء إلى القضاء الذي يتطلب تكاليف مالية باهظة وإجراءات مطولة ومعقدة لأن اختلاف الخدمات التي يوفرها الضمان الاجتماعي هو الذي ينشأ ويقود إلى اختلاف أنواع منازعات الضمان الاجتماعي التي تنفرع عنها منازعات التقاعد أيضا لذلك وجب توضيح إجراءات تسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري فالمبادئ الأساسية التي يقوم عليها تشريع الضمان الاجتماعي هو حق المؤمنین اجتماعيا ، في الطعن فيما تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي من قرارات. ونقسم المبحث ل: (للمطلب الأول) الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة و(للمطلب الثاني) اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

المطلب الأول: الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة.

نصت المادة 5 من القانون 08/08 المؤرخ في 23 /02/ 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي. على مايلي": يرفع الطعن المسبق ابتداءيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وأمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن".

نصت المادة 08 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 /02/ 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي على أن المعني بالأمر بما في ذلك المؤمن له اجتماعيا أو صاحب العمل أن يقدم احتجاجه ويرفع الطعن في غضون خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه القرار المعترض عليه، بطريق التبليغ القانوني أو برسالة موصي عليها، ويكون الطعن بواسطة عريضة تودع بأمانة اللجنة المحلية المتواجدة بمقر الصندوق مقابل وصل تسليم أو برسالة عليها بالإشعار بالاستلام، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا ومسببا وتبقى سلطة تقرير تأسيس الطعن من عدمه للجنة الطعن المؤهلة¹.

بعد استلام الطعن تبت اللجنة المحلية المؤهلة في الطعن أو الاعتراض في الأجل القانوني وتبلغ قرارها إلى المعترض إلى المعترض أو الطاعن في أجل عشرة أيام بالطرق القانونية أو ما يسمى في الإجراءات التبليغ الرسمي والذي يقوم به المحضر القضائي أو عون من أعوان الصندوق أو بواسطة رسالة موصي عليها مع إشعار بالاستلام وهذا لترسيم المعاملات وحماية حقوق المتعاملين مع الصندوق، ومن ثم تبدأ مهلة حساب أجل الطعن خمسة

¹. قداري إيمان، مرجع سابق، ص 200.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

عشر يوم من التبليغ الرسمي ونكون أمام إحدى الوضعيتين إما قبول الطعن والاستجابة لطلبات الطاعن أو المعترض، أو رفض الطعن ففي الحالة الأولى يوضع حل للمنازعة دون الحاجة المرور إلى المراحل الأخرى.

أما الحالة الثانية وهي حالة رفض الاعتراض أو الطعن فهنا على المعني بالأمر وجوبا تقديم الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعون.¹

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة المحلية المؤهلة واختصاصاتها.

سننظر في تشكيلة اللجنة ثم نتناول اختصاصات هذه اللجنة.

أولا: تشكيلة اللجنة المحلية

تتكفل بمنازعات التقاعد أجهزة مختصة ، عبارة عن لجان مختصة في هذا النوع من القضايا، حيث تم إنشاء هذه اللجان بمقتضى القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على ما يأتي : "تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من:

- ممثل عن العمال الأجراء (ممثل عن المستخدمين).

- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي

يحدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم." الملاحظ على هذه التشكيلة أنها جاءت بالمعنى العام، وتخص كل الصناديق، لكن خصوصية

¹. قداري إيمان مرجع سابق ص 201.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

كل صندوق ونوعية النشاط المنوط به، جعلت من النص يحيل مسألة التشكيل إلى التنظيم"¹.

ثانيا: إختصاص اللجنة المحلية

بالرجوع إلى القانون 08/08 والذي نص على أن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، تبث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي، حيث تخطر اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستسلام، أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، كما أضاف المشرع الجزائري أن يكون الطعن مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار.

الفرع الثاني: إجراءات عمل اللجنة المحلية والأجال القانونية.

أي لجنة تنشأ لدراسة موضوع ما يجب أن تعتمد على إجراءات تعمل من خلالها على وضع نظام شكلي للعمل، وهذا ما سيتناوله ثم نتعرض إلى دراسة الأجال القانونية.

أولا: إجراءات عمل اللجنة

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي السابق الإشارة إليه، يتبين لنا أن اللجنة المحلية للطعن المسبق تنتخب رئيسها من بين أعضائها، أما بالنسبة لأعضائها لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي

1 عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، المرجع السابق، ص165.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

وفي حالة انقطاع عهدة احد أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة، يتم استخلافه بحسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة.¹

تجتمع اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في دورة عادية، مرة كل خمسة عشر يوما بناء على استدعاء من رئيسها، أو من نصف أعضائها.

كما أن اجتماعاتها لا تصح إلا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع بعد استدعاء ثان، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، وتصح مداولاتها في هذه الحالة مهما يكن عدد الحاضرين كما تتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، وتكون قراراتها محل محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل، ترقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس، كما يجب أن تكون هذه القرارات مبررة، وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها²

ثانيا: الأجال القانونية

أما بالنسبة إلى المواعيد والأجال، فتبلغ قرارات اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة إلى المؤمن لهم اجتماعيا، والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية، بواسطة محضر استلام، في أجل عشرة أيام من تاريخ قرار اللجان المذكورة، على أن ترسل نسخة من هذه القرارات من

¹ ذيب آسيا، الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الأول جوان 2020 ص229.

² ذيب آسيا، مرجع سابق، ص 230.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

طرف اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة، إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، في الآجال المنصوص عليها سابقا.¹

المطلب الثاني : اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

المرحلة الثانية من مراحل التعاطي مع منازعات التقاعد، هي مرحلة أعلى من المرحلة الأولى، بحيث اوجب القانون عرض النزاع على اللجنة الوطنية، وهذا تدعيما للتسوية الودية للمنازعات أوجب المشرع الجزائري عرض النزاع على اللجنة الوطنية وهذا كمرحلة ثانية بعد فشل الأولى، تجنباً للمرحلة القضائية وما تسببه من إرهاق مالي وهدر للوقت، وفي هذا الصدد تعامل المشرع مع هذه المرحلة بنفس الطريقة المتبعة في المرحلة الأولى وهذا بتكريس قواعد إجرائية جديدة تكرر المشروعية والشفافية مع المنازعات بما يحقق حكم القانون وتطبيقه على كل الأطراف وهذا ما يستتف من ضبط آجال رفع الطعن واختصاص اللجنة وتبليغها للقرارات المتخذة.تقوم هذه الأخيرة بإصدار قرارها وهذا بعد دراسة الطعن إما بقبول هذا الأخير والاستجابة لطلبات الطاعن أو رفض الطعن، وتجدر الإشارة هنا إلى أن اللجنة قد تدرس كجهة طعن أولى للنزاعات التي تخص الزيادات والغرامات التي يساوي مبلغها مليون دج أو أكثر أما باقي الاختصاصات فهي كجهة طعن تفحص قرارات اللجان المحلية المؤهلة.²

تتخذ اللجنة الوطنية قراراتها بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس ،ويبلغ الطاعن بقرار اللجنة في غضون عشرة أيام بواسطة

¹ نيب آسيا مرجع سابق ص230

² قداري إيمان مرجع سابق ص 201.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون الصندوق المكلف بأمانة اللجنة.¹

وترسل نسخة من قرار اللجنة إلى المدير العام لصندوق التقاعد يتولى أمانة اللجنة الوطنية عون من الصندوق الوطني للتقاعد، توضع تحت تصرف اللجنة كل الوسائل المادية اللازمة لحسن سيرها وأدائها لمهامها طبقا لما يقتضيه القانون إذا استنفذ من له مصلحة أو صفة إجراءات الطعن أمام اللجنة المحلية والوطنية المؤهلة للطعن ولم يستف حقه فهنا لا غنى له عن طرق باب القضاء لاستئصال حقه المشروع طبقا للإجراءات والشروط القانونية نصت المادة العاشرة من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على ما يأتي: " تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"²

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية واختصاصاتها

ستتم الإشارة لتشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق ثم تعرضنا إلى اختصاصات اللجنة الوطنية.

أولا: تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

وتطبيقا لنص للمادة 01 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، صدر المرسوم التنفيذي 08/416 الذي يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة، وهذا ما نصت عليها المادة الثانية.

والتي تتشكل من :

¹ قداري إيمان، مرجع سابق، ص 202.

² قداري إيمان، نفس المرجع، ص 202

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

1. ممثل من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
2. ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.
3. ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.¹

ثانيا: اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تتمثل اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في البث في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية، والتي يجب عليها أن تتخذ قرارها في أجل ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، ويتم إخطارها تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة، مقابل وصل تسليم في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعارض عليه، أو في غضون ستون يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة، إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته، كما أشارت ذات المادة على أن الطعن يجب أن يكون مكتوبا ومسببا .

الفرع الثاني : إجراءات عمل اللجنة الوطنية وأهداف التسوية الودية

من خلال هذه النقطة سنتعرض لإجراءات عمل اللجنة الوطنية المؤهلة للفصل في الطعن المسبق، باعتباره تسوية ودية للمنازعات العامة و منازعات التقاعد خاصة، أما في النقطة الثانية فنتناول بالدراسة أهداف التسوية الودية.

أولا: إجراءات عمل اللجنة الوطنية

¹ ذيب آسيا، مرجع سابق، ص232

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي السابق الذكر حيث يعين أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وفي حالة انقطاع عضوية أحد اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة. حيث يتم إخطار اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة، حسب الأشكال والآجال المنصوص عليها في القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي كما أنها تجتمع في دورة عادية مرة كل خمسة عشرة يوما، باستدعاء من رئيسها، ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها وبطلب من ثلثي الأعضاء. كما أن اجتماعاتها تصح بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الحاضرين، وذلك في أجل لا يتعدى خمسة عشرة يوما. كما أن قراراتها تتخذ بالأغلبية البسيطة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، حيث تكون هذه القرارات محل محاضر، يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص والذي يقوم هذا الأخير بتقييمه والتأشير عليه.¹

أما بالنسبة إلى مسألة المواعيد والآجال، فإنه يتم تبليغ قرارات اللجنة الوطنية إلى المؤمن لهم اجتماعيا، والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة أعوان مراقبة الضمان الاجتماعي للهيئة المعنية، عن طريق محضر استلام في أجل عشرة أيام من تاريخ اتخاذ

¹ذيب آسيا، مرجع سابق، ص 232.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

القرار حيث يتم إرسال نسخة من هذه القرارات من طرف اللجنة، إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالأمر.

لقد اعتبر المشرع الجزائري أن درجتي التسوية الإدارية، عن طريق لجان الطعن المؤهلة الولائية والوطنية من النظام العام، ولهما طابع إلزامي وأن الجهة القضائية المختصة لا يمكنها النظر في موضوع النزاع، إذا لم يحترم الطاعن إجراءات التسوية الداخلية، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا ممثلة في الغرفة الاجتماعية في قرارها المؤرخ في 09/11/1999 ملف رقم 186766 ومفاده " من المقرر قانونا تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي من المقرر قانونا أيضا أنه ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في مرحلة ابتدائية في المحكمة المختصة في القضايا الاجتماعية.

ما هو جدير بالإشارة إليه، أن جميع الإجراءات التي تقام أمامها والقرارات الصادرة عنها تتميز بالطابع الإداري، وال يمكنها أن تسمو إلى مرتبة الإجراءات ذات الطابع القضائي، وذلك على اعتبار أن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، لا تقوم إلا بإعطاء رأيها في مشروعية القرار المتخذ من قبل لجنة الطعن المحلية المؤهلة¹.

¹ ذيب آسيا ، مرجع سابق ،ص 233.

الفصل الثاني: الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري

ثانيا: أهداف التسوية الودية

ومن خلال استعراض الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري، يتبين لنا إن الهدف من التسوية الداخلية لمنازعات التقاعد هو:

- تجنب المنتفعين اللجوء الدوري للعدالة ، وبالتالي تقليص هذا النوع من المنازعات على مستوى الجهات القضائية المختصة، ومحاولة تسويتها من قبل أشخاص أكثر دراية بأحكام وتشريعات الضمان الاجتماعي.
- إجبار صناديق الضمان الاجتماعي على إعادة دراسة الملفات، وبذلك يضمن الصندوق السير الحسن لمصالحه.
- يسمح هذا التشريع بإشراك المستفيدين في تسيير أجهزة الضمان الاجتماعي.
- المساهمة في إنشاء روابط إنسانية في العلاقات بين صناديق الضمان الاجتماعي " الصندوق الوطني للتقاعد والمستفيدين من خدماته"¹.

¹خلفي عبد الرحمن، منازعات التقاعد في ضوء القانون 08/08، المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ص5.

خلاصة الفصل:

في ختام هذه الدراسة يتبين لنا الأهمية الكبيرة التي يحظى بها نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر عموما ونظام التقاعد خصوصا، والذي يعتبر بمثابة مكسب اجتماعي وحصيلة عمل وجهد مستمر عبر أجيال عديدة الأمر الذي يتطلب إيجاد جهاز ضليع ومقتدر لتسيير هذا النظام، وإقرار المشرع الجزائري لجملة من الضمانات الإجرائية، والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها في كل الأنظمة القانونية إلا انه قد تنشأ منازعات ذات صلة بمناسبة تطبيق التشريع المتعلق بالتقاعد، ألا وهو القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم سنة 2016 والذي جاء على خلفية الخلل المالي المسجل على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد الأمر الذي يتطلب ويستوجب حل هذه المنازعات بآليات إدارية وقضائية، حيث تحظى الآلية الإدارية بأهمية في التسوية الودية للنزاع، لذلك فقد أرست قوانين التقاعد آليات لتسوية المنازعات عن طريق نظام الطعون التي تتولاها لجان محلية ووطنية قبل اللجوء إلى القضاء، والتي اعتبرها المشرع الجزائري خطوة إجبارية لتحقيق النظام العام، وذلك بهدف تجنب المستفيدين من اللجوء إلى القضاء وما يترتب عنه من آثار ونتائج كما سبق وان اشرنا ، و أيضا من اجل إجبار الصندوق الوطني للتقاعد على إعادة النظر ودراسة الملفات بقراءة ثانية، حتى نتجنب الإجراءات القضائية المعقدة .

الخاتمة

إن غموض المنازعات الواقعة في إطار الضمان الاجتماعي يؤدي إلى خلق عدة مشاكل قانونية خاصة في تحديد اختصاص الجهات القضائية النازرة في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المختصة بالنظر إلى التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي ويستوجب حل هذه المنازعات بآليات إدارية وقضائية، حيث تحظى الآلية الإدارية بأهمية في التسوية الودية للنزاع لذلك فقد أرست قوانين التقاعد آليات لتسوية المنازعات عن طريق نظام الطعون التي تتولاها لجان محلية ووطنية قبل اللجوء إلى القضاء، والتي اعتبرها المشرع الجزائي خطوة إجبارية من النظام العام فالتسوية عن طريق اللجان لها طابع إيجابي إذ يتفادى الفرد طول وتعقد الإجراءات التي قد يتأثر بها سلباً لو توجه للقضاء ولعل أول هذه المشاكل التي تواجه المؤمن له أو المنازع في مجال الضمان الاجتماعي هو معرفة الجهة المختصة في الفصل ودراسة النزاع الذي هو طرف فيه، كما أن تشكيلة اللجان غالباً ما تساعد على إيجاد أنجع الحلول لهذه المنازعات كون أعضائها أدرى بمسائل الضمان الاجتماعي من جهة والوضعية الاجتماعية للمؤمن لهم من جهة أخرى، وهو ما قد لا يلم به القضاء إذ غالباً ما يلجأ للأطباء والخبراء لتقييم مدى سلامة الإجراء المتخذ على مستوى اللجان ولسلامة قرارها خاصة من الناحية الموضوعية فالإجراء يمكن الإحاطة به من طرف القضاة بطريقة أسهل فمبدأ الطعن المسبق أمام هذه اللجان قبل عرض النزاع على القضاء يمكن اعتباره شرط ذو فائدة كبيرة.

بعد دراستنا للموضوع وصلنا لجملة من النتائج:

- لم تكن النصوص القانونية والخاصة بتصنيف هذه المنازعات واضحة خاصة بالنسبة للمنازعة العامة إذ اكتفى القانون بالنص على أن كل ما لا يدخل ضمن المنازعات الطبية والتقنية يعتبر منازعة عامة وهو ما يفتح المجال في إمكانية وجود نزاعات قد تحمل طابعين في نفس الوقت مع ما يمكن أن ينتج عن ذلك من اختلاط في المفاهيم وكذا مجال كل نوع من المنازعات وحالاتها.

- أرست قوانين التقاعد آليات لتسوية المنازعات عن طريق نظام الطعون التي تتولاها لجان محلية ووطنية قبل اللجوء إلى القضاء

- لم تحدد النصوص القانونية والخاصة بتصنيف هذه المنازعات اختصاص الجهات القضائية بصفة دقيقة في مجال تسوية منازعات الضمان الإجتماعي وذلك بتحديد مجال كل منازعة وطبيعة القرارات الصادرة عن اللجان المختصة بالتسوية الداخلية أو الودية، إذ يعتبر ذلك الوسيلة الأنجع لتحديد الاختصاص وتفادي تقسيمه بين الجهات القضائية المختلفة وتفادي ما ينتج عنه من عدم توافق الأحكام في منازعات كان مصدرها واحد وهو الضمان الإجتماعي.

وكإجابة مباشرة على الإشكال الذي تم طرحه في المقدمة وللإجابة على

هذه الاشكالية المطروحة في المقدمة :ما مدى نجاعة وفعالية الآليات الإدارية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي عامة في التشريع الجزائري ؟ والتقاعد خاصة ؟

يمكن القول أن:

التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي عامة والتقاعد خاصة تستوجب حل هذه المنازعات بآليات إدارية وقضائية، حيث تحظى الآلية الإدارية بأهمية في التسوية الودية للنزاع لذلك فقد أرست قوانين التقاعد آليات لتسوية المنازعات عن طريق نظام الطعون التي تتولاها لجان محلية ووطنية قبل اللجوء إلى القضاء، والتي اعتبرها المشرع الجزائري خطوة إجبارية من النظام العام فالتسوية عن طريق اللجان لها طابع إيجابي إذ يتفادى الفرد طول وتعقد الإجراءات. وبهذا يكون المشرع الجزائري قد قصد تعزيز الحل غير القضائي للمنازعات وذلك بوضع لجان على درجتين وجعل منها القاعدة العامة دون أن يستبعد في نفس الوقت حل النزاع عن طريق القضاء، إذ تأتي التسوية القضائية للمنازعات كمرحلة ثانية.

التوصيات:

- على المشرع التدخل في استكمال النقائص في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها كعدم وضوح النصوص القانونية والخاصة بتصنيف منازعات الضمان الاجتماعي خاصة المنازعات العامة، لاسيما عندما يلجأ المشرع إلى استعمال "كل مالا يدخل ضمن المنازعات الطبية والتقنية يعتبر منازعة عامة"
- تحديد اختصاص الجهات القضائية المختصة بصفة دقيقة في مجال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي إضافة لتحديد مجال

كل منازعة وطبيعة القرارات الصادرة عن اللجان المختصة
بالتسوية الداخلية أو الودية.

- تعديل القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق
بالتقاعد المعدل والتمتع سنة 2016 ذلك لطول المدة التي لم يعدل
فيها .

قائمة المصادر والمراجع

القوانين والأوامر:

- القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، المتعلق بالتقاعد ج، ر عدد 78 الصادره في 31 ديسمبر 2016.
- القانون 09/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المؤلفات:

- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.
- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004 .
- عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2015.
- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية الإدارية ، دار الهدى، الجزائر، 2014.
- خليفي عبد الرحمن، منازعات التقاعد في ضوء القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مؤسسة البديع للنشر الجزائر، سنة 2008 .
- أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .
- أمال بن رحال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، برتي للنشر، الجزائر .
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012 .

المقالات العلمية:

- طربيت سعيد ، طرق تسوية المنازعات وإجراءات تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي ، حوليات جامعة الجزائر 1 ، العدد 33 ج 2، 2019.
- زيان مريم ،نظام التقاعد في الجزائر، وفقا للقانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد العدد 01، 2020.
- ذيب آسيا ،الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الأول جوان 2020 .
- قدراري إيمان ،نظام التقاعد في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الرابع العدد الأول ،جانفي 2018 .

الرسائل (الأبحاث الجامعية) :

- بن محمد بن عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2007.
- كشيده بديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.
- بن محمد عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2007.
- سليمان نسيم، كعنين زهيرة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الهيئات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014.
- سليمان نسيم، كعنين زهيرة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الهيئات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014.
- عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص ادارة ومالية، جامعة اكلي محمد أولحاج البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام 2016.

الفهرس

الرقم	فهرس المحتويات
1	مقدمة
6	الفصل الأول : منازعات الضمان الإجتماعي وطرق تسويتها
8	المبحث الأول : منازعات الضمان الإجتماعي
10	المطلب الأول : المنازعات العامة
10	الفرع الأول : تعريف المنازعات العامة
11	الفرع الثاني : مجالات تطبيق المنازعات العامة
12	أولاً: الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم
19	ثانياً : المعارضات الناجمة عن عدم تنفيذ إلتزامات المستخدم
21	المطلب الثاني : المنازعات الطبية
21	الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية
22	الفرع الثاني : مجالات تطبيق المنازعات الطبية
22	أولاً : حالة المرض
23	ثانياً : حادث العمل
23	ثالثاً : المرض المهني
24	المطلب الثالث : المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
25	الفرع الأول : تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
26	الفرع الثاني : مجالات تطبيق المنازعات التقنية
26	أولاً : بالنسبة للأطباء وجراحي الأسنان
26	ثانياً : بالنسبة للصيادلة
27	المبحث الثاني :تسوية منازعات الضمان الاجتماعي
28	المطلب الأول : تسوية المنازعات العامة
29	الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات العامة
29	أولاً : لجنة الطعن المسبق الولائية
31	ثانياً: لجنة الطعن المسبق الوطنية
33	الفرع الثاني : التسوية القضائية للمنازعات العامة
33	أولاً: اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية

35	ثانيا: إختصاص المحاكم المدنية
36	ثالثا : إختصاص القضاء الإداري
37	رابعا: إختصاص القضاء الجزائي
38	المطلب الثاني:تسوية المنازعات الطبية
39	الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات الطبية
39	أولا : الخبرة الطبية وإجراءاتها
43	ثانيا : الطعن أمام اللجان بالعجز
46	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الطبية
47	أولا : ولاية المحاكم الإجتماعية في المنازعات الطبية
49	ثانيا : الطعن في قرارات اللجنة الولائية للعجز أمام القضاء
50	المطلب الثالث : تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
51	الفرع الأول : التسوية الداخلية للمنازعات التقنية
52	أولا : الطعن المسبق أمام اللجنة قبل صدور التنظيم
53	ثانيا : الطعن المسبق أمام اللجنة التقنية بعد صدور التنظيم
56	الفرع الثاني : التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
56	أولا : إختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية
60	ثانيا : إختصاص المحاكم الإجتماعية بنظر المنازعات التقنية ذات الطابع الفني
61	ثالثا: إختصاص المحاكم الجزائية بنظر المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
63	خلاصة الفصل
65	الفصل الثاني :الآليات الإدارية لتسوية منازعات التقاعد في التشريع الجزائري
67	المبحث الأول : مفهوم منازعات التقاعد
68	المطلب الأول : تعريف التقاعد
68	الفرع الأول:تعريف التقاعد لغة
69	الفرع الثاني :تعريف التقاعد في التشريع الجزائري
72	المطلب الثاني :التعريف التشريعي لمنازعات التقاعد
72	الفرع الأول: تعريف منازعات التقاعد

73	الفرع الثاني : مقارنة بين تعريفات منازعات الضمان الاجتماعي
75	المطلب الثالث : مجال تطبيق المنازعات العامة على التقاعد و طبيعتها القانونية
75	الفرع الأول : مجال تطبيق المنازعات العامة على التقاعد
77	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لمنازعات التقاعد
78	المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات التقاعد
79	المطلب الأول :الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة
80	الفرع الأول: تشكيلة اللجنة المحلية المؤهلة واختصاصاتها
80	أولاً: تشكيلة اللجنة المحلية
81	ثانياً : اختصاصات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق
81	الفرع الثاني: إجراءات عمل اللجنة المحلية والأجال القانونية
81	أولاً: إجراءات عمل اللجنة
82	ثانياً: الأجال القانونية
83	المطلب الثاني : اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق
84	الفرع الأول :تشكيلة اللجنة الوطنية واختصاصاتها
84	أولاً: تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق
85	ثانياً: اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق
85	الفرع الثاني : إجراءات عمل اللجنة الوطنية وأهداف التسوية الودية
85	أولاً: إجراءات عمل اللجنة الوطنية
88	ثانياً: أهداف التسوية الودية
89	خلاصة الفصل
90	الخاتمة
104	قائمة المصادر والمراجع
107	الفهرس