



جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

قسم القانون الخاص

# إلزامية التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون خاص

تحت إشراف الدكتور:

د/ بلول اعمر

من إعداد الطالبتين:

بركاني شريفة

حليل سليمة

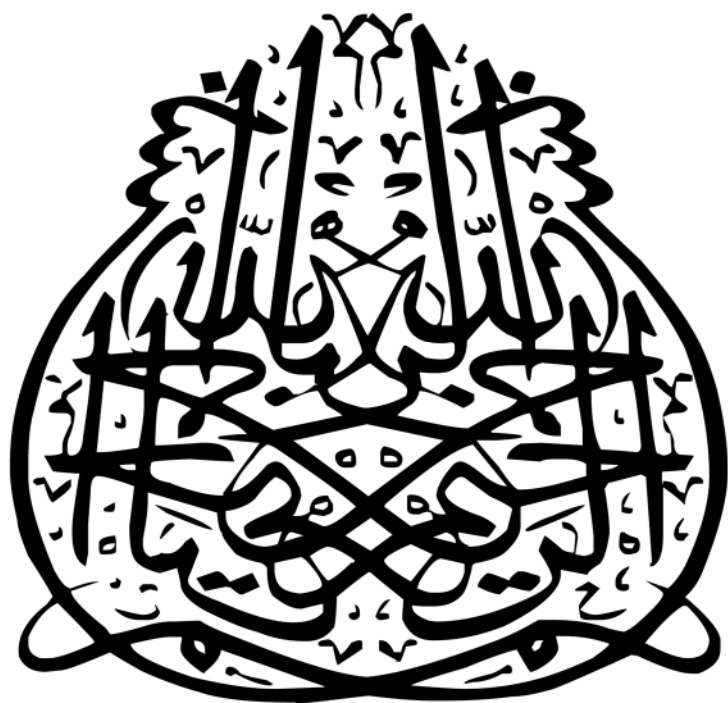
لجنة المناقشة:

الأستاذ بن شعلال الحميد، جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية..... رئيسا

د/ بلول اعمر، أستاذ محاضر قسم أ، جامعة عبد الرحمن ميرة- بجاية مشرفا

الأستاذة، شيخ أعمار ياسمين، جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية..... ممتحنا

السنة الدراسية: 2023/2022



# شكر وتقدير

الشكر والعرفان هو الاعتراف لمن غمنا بمد يد المساعدة والذي أعاننا بالتوجيهات، وفي هذا المقام نشكر المشرف الفاضل الدكتور بلول أعمر. وكل من علمنا حرفا من المعلمين والأساتذة، ورحمة الله على الذين ماتوا.

كما نخص بالذكر، الأستاذ وعلي عادل على تفضله بمراجعة هذا البحث المتواضع، دون أن أنسى فضل الأساتذة: اراتن عبد الله ودموش حكيمة و بزغيش بوبكر على وقوفهم معنا خلال مسارنا الدراسي.

نشكر كل الزملاء الذين مدوا لنا توجيهات ونصائح سواء من مفتشية العمل، هيئة الضمان الاجتماعي و المكتب الدولي للعمل.

نشكر كل شخص وصديق عما قدمه لنا من مساعدة وتشجيع وعون طوال إنجاز هذا البحث، وكل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة من بعيد أو من قريب.

الطالبتان:

-بركاني شريفة

-حليل سليمة

# إِهْدَاء

جميل إحساسك أنك على مشارف الوصول، بل الأجل من ذلك أن تقطف ثمارا  
أينعت بعد جهد وتهديها إلى من ساعدك للوصول.

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

روح أبي الذي كان سندي في حياتي وسبب نجاحي، أبي فأنت باق مادام لي من  
العمر، وأنت في حديثي وصمتي ودعائي ألف رحمة عليك.

إلى أمي العزيزة أطال الله في عمرها وأدامها الله تاجا على رؤوسنا والتي كانت تشعل  
أناملها لكي تضيء دربي، حي كله لك.

كما أهدي هذا العمل إلى كل عائلتي الكريمة (إخوتي أخواتي)، وأولادهم كل باسمه  
وأخص بالذكر كاميلية، تونسية، وفاء.

إلى عائلة عمي وزوجته وأولاده.

إلى كل أقاربي وأصدقائي.

إلى كل من له مكان في قلبي.

المخلصة حليل سليمة (دودة)

# إِهْدَاء

جميل إحساسك أنك على مشارف الوصول، بل الأجل من ذلك أن تقطف ثمارا  
أينعت بعد جهد وتهديتها إلى من ساعدك للوصول.

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

فداء روجي ومعقل حيي إلى منبع الحنان، إلى من تنازلت عن حقها في الوجود لكي  
أكون شيء في الوجود، إليك "أمي الحنونة" رحمة الله عليك وأسكنك فسيح جنانه.

من حن عليا ورباني وتعب لأجلي ورعاني ومما ملكت يده أعطاني "أبي العزيز" رحمة  
الله عليك وأسكنك فسيح جنانه.

كما أهدي هذا العمل إلى كل عائلتي الكريمة (إخوتي أخواتي وأزواجهم) وأولادهم  
كل باسمه، إلى كل أصدقائي وأقاربي والعائلة الكريمة من بعيد ومن قريب وإلى جميع الزملاء  
في مهنة التفتيش.

المخلصة بركاني شريفة

## قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

القانون المدني	ق م
قانون الإجراءات الجزائية	ق إ ج
قانون	ق
قانون العقوبات	ق ع
قانون الإجراءات المدنية والإدارية	ق إ م إ
الجريدة الرسمية	ج ج
من الصفحة إلى الصفحة	ص ص
الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي	ص و ض إ
الصندوق الوطني للتقاعد	ص و ت
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء	ص و ض غ أ

ثانياً: باللغة الفرنسية:

- Page	P
- Opus- citatum	Op.cit.
- Caisse Nationale des Assurances Sociales	CNAS
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non- Salariés	CASNOS
- Caisse Nationale des Retraite	CNR
- Caisse Nationale d'Assurances Chômage	CNAC
- Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage Intempéries des Secteurs du Bâtiment, Travaux Publics et Hydrauliques	CACOBATPH

مقدمة

نصت المعاهدات والإعلانات الدولية على ضرورة تكريس نظام للضمان الاجتماعي ودعت الدول لتكريس ذلك في قوانينها الوطنية باعتباره حقا من حقوق الإنسان من خلال المادة(22) التي تنص على أنه: « لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي »، والمادة (25) تنص على أنه: « لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف لضمان صحته ورفاهيته وصحة ورفاهية أسرته لاسيما فيما يخص الغذاء، السكن، العلاج الطبي، والخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في الضمان الاجتماعي في حالة البطالة، المرض،العطب، الترميل، والشيخوخة أو في الحالات الأخرى عند فقدانه وسائل العيش اثر ظروف خارجة عن إرادته كما أن لكل شخص الحق في التعليم »، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>1</sup>.

لذا تبنت مختلف التشريعات ودساتير الدول ومن بينها الجزائر، فكرة الضمان الاجتماعي في قوانينها الوطنية واعتبرته حقا من الحقوق المكرسة دستوريا وقانونيا، وأثر من آثار علاقات العمل، وهذا ما أكدته المادة (69) فقرة 4 من دستور 2016 إذ نصت على أنه: « ...يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي... »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> -الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، رقم 712، مؤرخ في 10 ديسمبر 1948، صادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المنعقدة ببائيس نقل من الموقع، [www.un.org/ar/universal-declaration-humain-rights](http://www.un.org/ar/universal-declaration-humain-rights)، تم الاطلاع عليه بتاريخ 02 فيفري 2023 على سا: 10.00.

<sup>2</sup> - دستور سنة 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ج عدد 76 صادر في 12 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ج عدد 25 صادر في 14 أبريل 2002، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ج عدد 63 صادر في 16 نوفمبر 2008، وبالقانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ج عدد 14 صادر في 07 مارس 2016 والمعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، بإصدار التعديل الدستوري الجزائري، ج ج عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.



الهدف من دسترة هذا الحق هو إعطاء مكانه هامة وخاصة للمستفيدين منه وذوي حقوقهم، إذ يعتبر وسيلة قانونية تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي، من خلال تنفيذ مختلف القوانين والمراسيم والتنظيمات المعمول بها في هذا الموضوع.

من أهم خصائص القانون الاجتماعي أنه قانون حمائي<sup>1</sup>، يكفل الحماية بالخصوص للعامل باعتباره الطرف الضعيف إزاء صاحب العمل، وأهم مظهر هو الضمان الاجتماعي، الذي يعدّ حقا من الحقوق الأساسية للعامل المترتب عن عقد العمل، وبالمقابل التزاما من التزامات ربّ العمل.

الضمان الاجتماعي؛ هو أحد مظاهر التضامن بين مختلف شرائح المجتمع، انطلاقا من الأسرة التي تعتبر الخلية الأساسية في تكوين المجتمع، وذلك لمواجهة المخاطر التي تهدد الأفراد.

كما أنه يؤدي دورا كبيرا لصالح العمّال وأسرهم والمجتمع ككل، لأنه يحقق السلام والحماية الاجتماعية، وتعتمد عليه الحكومة في سياستها الاجتماعية والاقتصادية، وذلك لمنع الفقر وتخفيف أثاره، الحفاظ على كرامة العامل، إذ يعد المورد والممول الرئيسي للدولة كي تتكفل بجميع المخاطر التي قد يتعرض إليها العامل.

عرّف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري منذ نشأته تطورات كثيرة وذلك عبر مراحل مختلفة، فقد اعتمده الجزائر منذ الاحتلال الفرنسي، بحيث كان موجهها في البداية للمعمرين فقط، وفي أواخر الخمسينات مس بعض الجزائريين، لكن في هذه الفترة لم يكن للصحة والضمان الاجتماعي أي مضمون عقلائي ودقيق، وحوادث العمل والأمراض لم تكن تتعلق إلا بالبسيطة منها، والعلاجات التي لا قيمة لها.

---

<sup>1</sup> - هذه الحماية كفلها المشرّع الجزائري على غرار باقي المشرعين من خلال قانون الضمان الاجتماعي الذي أصبح مكملا لقانون العمل، ويطلق عليهما معا القانون الاجتماعي أو قانون الحماية المدعّمة.

كان الضمان الاجتماعي آنذاك يخدم العسكريين والمعمرين، وذلك مقارنة بتأمين مستوى صحي ضئيل للعمال الجزائريين، الذين هم في خدمة الفرنسيين.

بيد أنه بعد الاستقلال، واصلت الجزائر العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، وكانت منظومة الضمان الاجتماعي تتسم بشيء من التعقيد لسعة و اختلاف الإيديولوجية المتبعة من طرف الجزائر التي سارت واتخذت الاشتراكية كنظام ومسار لها، وتركت نظام فرنسا الليبرالي، كما وسّعت المجالات التي يشملها الضمان الاجتماعي لكونها تتصلّ بالحالة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

اتسم نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بتعدد أقطابه<sup>1</sup>، مما دفع بالدولة إلى إحداث إصلاحات جذرية في منظومتها القانونية في الثمانينات من القرن الماضي، حيث تم إنشاء خمسة (05) صناديق تتكفل بتطبيق وتسيير النظام، كما أصدرت مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد المجالات التي يغطيها الضمان الاجتماعي وشروط الاستفادة منه كقانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>. كما أصدرت نصوصا قانونية تحمي العمّال عند انتهاء علاقة العمل، وذلك عند السن القانونية للتقاعد، الذي نظّمه بموجب قانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد<sup>3</sup>،

---

<sup>1</sup> - بحيث كان صندوق الضمان الاجتماعي يعرف في الوسط الجزائري؛ كازورال وفي الغرب الجزائري كازوران، وفي الشرق كازوراك.

<sup>2</sup> - قانون رقم 83 - 11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ج عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983، معدل ومتمم.

<sup>3</sup> - قانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ج عدد 28، صادر في 1983، معدل ومتمم.

## مقدمة

بالإضافة إلى قانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، وكذلك حدّد المشرع في هذا القانون شروط الاستفادة منه، والتزامات وحقوق أطراف علاقة العمل والمتكفلين بهم.

كما أصدر المشرع قانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>، حيث حددها وحدد أجالها، وأقر العقوبات في حالة الإخلال بها، فكلف أعوان المراقبة لمتابعة ذلك، لضمان ديمومة التكفل بالمخاطر، وتمكين المؤمن لهم اجتماعيا من مستحقّاتهم، والقضاء على العمل غير اللائق.

وكذلك العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11، المتعلق بالتأمين على البطالة<sup>3</sup>، وهذا للتكفل بالمخاطر التي قد يتعرض لها العامل أثناء علاقة العمل أو التي قد تحصل له مستقبلا.

في الأخير، وضع المشرع الجزائري قانون 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وآليات تسويتها<sup>4</sup>.، فيما يخص النزاعات التي تثور بين العامل والأشخاص الذين يتكفل بهم مع المستخدم، وذلك لعدم تنفيذه لالتزاماته القانونية من جهة ومن جهة أخرى

---

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ج عدد 28، صادر بتاريخ 05 جويلية 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 جويلية 1996، ج ج عدد 42، صادر في 1996.

<sup>2</sup> - قانون رقم 83-14، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983، معدل ومتمم.

<sup>3</sup> - مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ج عدد 34 صادر بتاريخ 1 جوان 1994، المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-07، المؤرخ في 2 أوت سنة 1998، ج ج عدد 57 الصادر في 05 جويلية 1998.

<sup>4</sup> - قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 11، الصادر 02 في مارس 2008.

النزاعات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي مع المؤمن له أو مع الغير، وجعل المشرع التسوية الودية هي الأصل، ومن التسوية القضائية الاستثناء.

بالتالي الإصلاحات التي قامت بها الجزائر شملت جل المخاطر الاجتماعية التي تضمنتها الاتفاقية 102 بشأن المعايير الدنيا في الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، والمتمثلة في التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة.

التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، والتأمين على البطالة والتقاعد، وذلك لتحقيق ما تم المصادقة عليه، والتكفل بجميع الأخطار الاجتماعية المهنية التي تؤدي إلى التقليل من الأعباء الاجتماعية، أو عدم القدرة على الكسب أحيانا التي يتعرض لها الأفراد، وللحفاظ على كرامة العامل الذي تربطه علاقة تبعية مع المستخدم أثناء تأدية العمل أو بعد انقطاع علاقة العمل وانقطاع أجره، لهذا طرحنا الإشكالية التالية: ما مدى تكريس المشرع الجزائري للتصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي ؟

أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فتعود إلى:

أسباب ذاتية متمثلة في العلاقة الوطيدة بين هذا الموضوع وتخصصنا المهني، وإمكانية البحث وقدرة الوصول إلى المعلومات المتصلة بالموضوع من خلال التجربة والمصادر و المراجع المتوفرة، والرغبة في المزيد من التخصص في مجال التأمينات الاجتماعية.

أسباب موضوعية تتمثل في الدور المهم الذي يؤديه الضمان الاجتماعي في الجزائر كنظام عام يشمل جميع الفئات، بحيث أن التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي يضمن جميع المخاطر التي يتعرض لها، ويضمن له الحياة الكريمة أثناء العمل أو في حالة انقطاع علاقة العمل، كما يعتبر من أهم الموارد التمويلية لمؤسسات الضمان الاجتماعي، لضمان وديمومة هذه الهيئة، ويساهم في إنعاش الاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> - الاتفاقية 102 بشأن المعايير الدنيا في الضمان الاجتماعي، الصادرة في 28 جوان 1952.

للإجابة على الإشكالية المطروحة يستدعي الأمر إبراز الإطار العام للتصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي (الفصل الأول)، ثم بعد آليات المراقبة وفض المنازعات في حال عدم انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي (الفصل الثاني).

بغرض توضيح الموضوع والإلمام بكل جوانبه سواء القانونية والإجرائية التي تحكم منظومة الضمان الاجتماعي، ارتأينا الاعتماد على مناهج بحث مختلفة تتمثل في:

-المنهج الاستقرائي بحيث تم استقراء معظم النصوص القانونية المعالجة للموضوع وتتبعها ورصد التعديلات التي طرأت عليها،

-المنهج التحليلي قصد إجراء دراسة نقدية تحليلية وذلك بالنسبة للتعديلات القانونية بين الحقوق التي كرسها، بموجب القوانين التشريعية والتعديلات التي قام بها المشرع في قطاع الضمان الاجتماعي.

## الفصل الأول

الإطار العام للتصريح بالعمال لدى صندوق الضمان  
الاجتماعي

يشكل نظام الضمان الاجتماعي جانبا مهما من جوانب الحماية الاجتماعية للعمال من خلال النصوص التشريعية التي وضعتها الدولة ، وتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال، وأصبح لزاما على الدولة التكفل بالأوضاع التي يعيشها العامل عن طريق تقديم تعويضات عينية ونقدية للعمال لتغطية المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان استمرار الدخل في التأمين عندما يتعرض لها المؤمن له و من تحت كفالتهم سواء داخل المؤسسة الاقتصادية أو خارجها. وذلك من خلال التمويلات والاشتراكات التي تحصل عليها صناديق الضمان الاجتماعي بعد تحصيلها من المكلفين، وهي من أهم الموارد المالية التي تتعش هيئات الضمان الاجتماعي. وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي(المبحث الأول) والمخاطر المضمونة والالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي(المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي

منذ استعادة البلاد لسيادتها الوطنية تبنت المعايير الدولية لوضع سياسة وطنية في مجال الضمان الاجتماعي، من خلال تطوير وإصلاح النظام الاجتماعي، ووضع إستراتيجيات وطنية لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وذلك بتوفير الحماية من المخاطر التي قد يتعرض لها العمال عبر ضمان التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، فما مفهوم الضمان الاجتماعي (المطلب الأول) وما هي الفئات المستفيدة من الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### مفهوم الضمان الاجتماعي

بعض الدول تستعمل مصطلح الضمان الاجتماعي كمرادف لمصطلح التأمينات الاجتماعية، إلا أنه في الواقع مفهوم الضمان الاجتماعي أوسع من التأمينات الاجتماعية وهذه الأخيرة ما هي إلا وسيلة تغطي بها منظومة الضمان الاجتماعي المخاطر الاجتماعية. نشير إلى أن الضمان الاجتماعي في الجزائر مر بمراحل متصلة بالتطور الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي (الفرع الأول) لهذا اوجب علينا تعريفه وبيان خصائصه (الفرع الثاني) وتمييزه عن التأمينات الاجتماعية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول

#### تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بعد الاستقلال

لقد شهد نظام الضمان الاجتماعي بما فيها التأمينات الاجتماعية عدة تحولات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وعليه سنتطرق إلى أهم التطورات بداية من 1962 إلى 1983 (أولا) ، وصولا إلى الإصلاحات التي مست هذا النظام إلى يومنا هذا (ثانيا).



## أولا/ تطور الضمان الاجتماعي من 1962 إلى 1983.

إن الضمان الاجتماعي هو حق من الحقوق الأساسية للإنسان المنصوص عليها في المواثيق الدولية الرئيسية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، لاسيما أحكام المادة (22)<sup>1</sup>، كما نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لاسيما المادة (09) منه على أنه: « تقرر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية »<sup>2</sup>، وهذا ما يظهر جليا في الاتفاقيات الدولية المصادق عنها، والتي عملت التشريعات الدولية على تفعيلها ومنها الجزائر، حيث يعتبر الضمان الاجتماعي مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد وهو ليس بالجديد بل يعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة الاستعمارية. حيث انضمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية سنة 1962، وتبنت في سياستها الوطنية مجموعة من المعايير فيما يخص الضمان الاجتماعي التي أقرتها منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات والتوصيات لاسيما اتفاقية 102 وتوصية 202<sup>3</sup>.

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتشريعيا وعليه واصلت العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

وصدر المرسوم رقم 64-364، في 31 ديسمبر 1964، يتعلق بتغيير اسم صندوق

العلاقات الاجتماعية، بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، هذا ما أدى إلى إعادة هيكلة

<sup>1</sup> - أنظر المادة (22)، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - Javier Berbéro & Aresenia Fernandez & Rodriguez & Changyōn Zhou, Guide sur l'inspection du travail et la sécurité sociale, Bureau internationale, Genève, 2020, p11.

<sup>3</sup> - بناء أنظمه الحماية الاجتماعية: المعايير الدولية والصكوك الدولية لحقوق الإنسان، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولي، جنيف، الطبعة 01، 2020، ص 10.

<sup>4</sup> - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر، المبادئ والأحكام، الطبعة 01، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص 204.

المنظومة، ويتعلق الأمر بضم الصناديق القديمة للنظام العام ودمجها في ثلاثة صناديق كبرى جهوية في سنة 1963.

استمر العمل بهذا إلى غاية صدور أول أمر تحت رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هذا الأخير حصر مجال تطبيقه على الإدارة العمومية دون العمال الأجراء، وكان أول قانون ميز بين الموظف والعامل الأجير الذي ينتمي للخواص.

بعدها أصدرت الجزائر الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات إذ يعتبر أول قانون صدر في منظومة العمل الجزائرية، بحيث كرس هذا القانون مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج في جميع الميادين. استمر العمل بهذا الشكل إلى غاية 1973، بعد صدور الأمر رقم 73-29، المؤرخ في 05 جويلية 1973،

هذا ما أكدّه دستور 1976 الذي اعترف لجميع المواطنين بحقوقهم في حماية صحتهم وفي هذه الفترة صدر قانون الأساسي العام للعامل سنة 1978<sup>1</sup>، الذي يعتبر القانون الإطار في تنظيم علاقات العمل اعترف بحقوق للعامل الجزائري من خلال تكريس مبدأين هما مبدأ الشمولية، ومبدأ التوحيد، أي توسيع مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال في القطاع العام والقطاع الخاص<sup>2</sup>، وعلى جميع قطاعات النشاط طبقا لأحكام المادة (09) من القانون المذكور أعلاه، التي تنص على أنه: « تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل والأسرة التي تكون في كفالتة من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة، تطبيقا لمبادئ

<sup>1</sup> - قانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادر في 08 أوت 1978.

<sup>2</sup> - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر، المبادئ والأحكام، المرجع السابق، ص 204.

المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الاجتماعية للعمال « والمادة (187)<sup>1</sup> من نفس القانون.

ثانيا/تطور الضمان الاجتماعي من الثمانينات من القرن الماضي إلى يومنا هذا:

بعدها تميزت الفترة ما قبل 1983 بالتعقيد نظرا لتعدد الأنظمة (نظام عام وخاص) يستند كل نظام لقانون خاص به ولقطاع نشاطه، مما يصعب عملية التسيير فانه بعد سنة 1983، عرف نظام الضمان الاجتماعي تحولات جذرية في إطار السياسة الاقتصادية الجديدة التي تمتاز بوجهة اجتماعية، بحيث قررت السلطات العمومية إصلاح نظام الضمان الاجتماعي العام وتعميمه لجميع الشعب فقامت بإعادة تنظيمه، ومحاولة تكيفه وجعله قابلا للتطبيق وذلك بتطبيق المبادئ الأساسية التالية:

- مبدأ تعميم نظام الضمان الاجتماعي.

- مبدأ توحيد الأنظمة و المزايا الممنوحة وطريقة التمويل.

- مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عن طريق تمثيلهم في المجالس الإدارية<sup>2</sup>.

تمت مرافقة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي من حيث التسيير بمنح الاستقلالية المالية لها وكذا مشاركة ممثلي العمال من جهة وحرصت هذه النصوص على ضمان التوازن المالي وتعميم منظومة الضمان الاجتماعي، وبذلك أصدرت خمسة قوانين تتمثل في:

- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>1</sup> - تنص المادة (187) من القانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، معدل ومتمم، المرجع السابق، على أنه « يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي ويحدد بموجب القانون توحيد الأنظمة وتماتل المنافع في مجال الضمان الاجتماعي لجميع العمال » .

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، «الإطار القانوني لتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية»، المرجع السابق، ص

-قانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد.  
-قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- قانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات الخاضعين في مجال الضمان الاجتماعي.

-القانون رقم 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983<sup>1</sup>، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>، الملغى بالقانون 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008.

ومن حيث هيكله قطاع الضمان الاجتماعي تم إنشاء ثلاثة صناديق لضمان الاجتماعي تشمل كل الفئات وتوحيد نظامها، سواء من الجانب المالي أو التسيير، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في 04 جانفي 1992، معدل ومتمم والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لضمان الاجتماعي تتمثل هذه الصناديق في:

-الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).

-الصندوق الوطني لتقاعد (CNR).

-الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

<sup>1</sup>- قانون رقم 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983.

<sup>2</sup>- أنظر السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي في الموقع، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الاطلاع: 01 مارس 2023،

ولحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية تم إنشاء الصندوق الوطني للبطالة (CNAC) بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994.

تخضع المؤسسات الناشطة في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، وهذا فيما يخص العطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية إلى الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) وتم إنشائه بموجب المرسوم رقم 97-45، المؤرخ 04 فيفري 1997.

هذه الصناديق هي الكفيلة بتوفير الحماية من المخاطر التي قد تحل بالمؤمن لهم، بالرغم من تغير التوجه السياسي والاقتصادي للدولة، من اشتراكي إلى رأس مالي، ولكن لم تتخلي عن مبادئ الحماية الاجتماعية القائمة على مبدأ الشمولية والتوحيد في إجازة صريحة للاحتفاظ بسلسلة قوانين المنظمة لضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

و في بداية التسعينات أصدر المشرع قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، كقانون إطار والذي ألغى بعض مواد القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 بموجب أحكام المادة 157 منه، ما عدا تلك المنظمة للخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية، بعد إصدار قانون العمل انسحبت الدولة من تسيير علاقة العمل وتركت المجال للتفاوض وحرية الأطراف في تحديد محتويات علاقة

<sup>1</sup> - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر، المبادئ والأحكام، المرجع السابق، ص 63.

العمل، وكرس حق العامل في الضمان الاجتماعي من خلال أحكام المادة (05) من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>.

في هذه الفترة أصبح التصريح بكل العمال إجباريا دون أي استثناء، ماعدا الحالات المنصوص عليها في الاتفاقيات الثنائية والدولية للضمان الاجتماعي المصادق عليها من قبل الجزائر، وأي إخلال سيعرض صاحبه إلى عقوبات جزائية.

بعد التقدم التكنولوجي والتطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات، وتماشيا مع ذلك استحدثت آليات جديدة لعصرنة الإدارة ومن بينها منظومة الضمان الاجتماعي، لتحسين مستوى أعمالها ونوعية الأداءات عن طريق تطوير الهياكل الجوارية، ونظام الدفع من قبل الغير، وتعميم استعمال البطاقة الالكترونية "الشفاء"<sup>2</sup>. كما استحدثت تقنية ومنصة التصريح عن بعد للعمال، وكذا التعاقد مع المؤسسات الاستشفائية، وخلق فضاء خاص بهم على المستوى الوطني، وكرست هذه الإصلاحات من أجل القضاء على النقائص التي شهدتها الإدارة الكلاسيكية من أجل تقريب الإدارة من المواطن<sup>3</sup>، بالإضافة إلى إدخال تعديلات قانونية وإصلاحات جذرية على بعض القوانين، بحيث أصدر المشرع الجزائري قانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الذي ألغى القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث حدد شروط الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي وإجراءات تسويات المنازعات.

<sup>1</sup> - تنص المادة (05) فقرة 04 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ج عدد 17 الصادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم، على أنه: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الضمان الاجتماعي والتقاعد... »

<sup>2</sup> - بن سعدة كريمة، « واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر »، المرجع السابق، ص 23.

<sup>3</sup> - عجالي نوال & بن حمودة محبوب، « نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بين حتمية العصرنة وتقديم الخدمة الاجتماعية بعرض بطاقة الشفاء »، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مجلد 06، عدد 02، الجزائر، 2017، ص 705.

في 2016 قام المشرع بتعديل قانون 83-12، المتعلق بالتقاعد بغية اتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة توازن الصندوق بعد الارتفاع السريع للمتقاعدين وعجز الصندوق على صرف معاشاتهم ومنحهم، فأبقى من خلاله على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة وألغى التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن (النسبي).

و أخيرا تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 22-351، المؤرخ في 18 أكتوبر 2022 الذي يحدد الشروط والكيفيات الخاصة للانتساب الإرادي لنظام التقاعد لأفراد الجالية الجزائرية بالخارج الذين يمارسون نشاطا مهنيا خارج التراب الوطني وكذا حقوقهم والتزاماتهم<sup>1</sup>، تحت شعار الضمان الاجتماعي حق مضمون لجميع أبناء الجزائر أينما يتواجدون.

## الفرع الثاني

### تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه

لكي نتعرف على الضمان الاجتماعي لابد من التطرق إلى تعريف الضمان الاجتماعي (أولا) والبحث في خصائصه (ثانيا).

#### أولا/ تعريف الضمان الاجتماعي:

إن الضمان الاجتماعي هو حق من حقوق الإنسان الأساسية أقرته القوانين الدولية والوطنية، وحسب ACOLIN «الضمان الاجتماعي هو مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات التي تضمن للأفراد الموارد من أجل التصدي لأي خطر اجتماعي»<sup>2</sup>، بحيث يرادف

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 22-351، المؤرخ في 18 أكتوبر 2022، يحدد الشروط والكيفيات الخاصة للانتساب الإرادي للنظام التقاعد لأفراد الجالية الجزائرية بالخارج الذين يمارسون نشاطا مهنيا خارج التراب الوطني وكذا حقوقهم والتزاماتهم، ج ج عدد 69، الصادر في 06 أكتوبر 2022.

<sup>2</sup> - بن سعدة كريمة، «واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر»، مجلة الاقتصاد والتنمية، عدد 4، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2015، ص 6.

مصطلح أنظمة الضمان الاجتماعي مع مصطلح الحماية الاجتماعية التي تعتبر أحد أهداف بلوغ العمل اللائق<sup>1</sup>.

الجدير بالذكر أن أهم العناصر المكونة للضمان الاجتماعي كحق تتمثل في:

-توفر نظام الضمان الاجتماعي.

-التغطية الشاملة للمخاطر والظروف الاجتماعية.

-إمكانية الوصول إلى إعانات الضمان الاجتماعي (تغطية شاملة لكافة الأشخاص)<sup>2</sup>.

هناك عدة تعاريف جاء بها الفقه بخصوص تعريف الضمان الاجتماعي من بينها:اعتباره: " نظام لضمان عيش الفرد في حده الأدنى المعقول، عن طريق تأمين العمل له، وحماية قدرته عليه وتعويضه عن دخله المفقود في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارج عن إرادته وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، وكذلك نفقات الأعباء العائلية"<sup>3</sup>.

هناك من عرفه على أنه " كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار وليس في قدرتهم تحملها

<sup>1</sup> - عرفت المادة (07) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصادر عن جمعية الأمم

المتحدة لسنة 1966، انضمت إليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، ج ج عدد 20

الصادر في 17 ماي 1989، العمل اللائق على أنه: « العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان كما يحترم

حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجربة، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية

للعامل خلال تأديته لوظيفته » .

<sup>2</sup> - أنظر: بناء أنظمة الحماية الاجتماعية: المعايير الدولية والصكوك الدولية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص7-8.

<sup>3</sup> - عبيد حليلة & بوحاة سمية، "مشكلات المسؤولية المدنية"، مداخلة لمقابلة في الملتقى الوطني حول: (حماية المستهلك)

المنعقد يومي (09-10)، جامعة أدرار، 2015، ص3.



كأخطار المرض أو حوادث العمل العجز أو الوفاة المبكرة البطالة أو وصولهم سنّ الشيخوخة و يتكون هذا الأخير من نوعين نظام عام ونظام خاص<sup>1</sup>.

### ثانيا/ خصائص الضمان الاجتماعي:

يعتبر الضمان الاجتماعي:

- نظام إلزامي: وهذا بالنظر إلى طبيعة الدور الذي يؤديه من خلال إضفاء الحماية على أشخاص وفئات تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم وهذا القصد لن يتحقق إلا بفرض إلزامية هذا النظام، وذلك بإجبار هذه الفئات على دفع اشتراكات، عن طريق تحديد مقدار الاشتراكات، والمخاطر المؤمن ضدها قانونيا، دون أن يكون لإرادة الأفراد دخل في ذلك. وعلى هذا الأساس تولى الضمان الاجتماعي تحديد المخاطر والأعباء التي يجب تغطيتها وتحديد الأشخاص المعنيين بهذه التغطية، سواء كمستفيدين أو كمولين والالتزامات الملقاة على عاتقهم<sup>2</sup>.

- نظام اجتماعي: اي قائم على التضامن بين الأجيال لمواجهة المخاطر الاجتماعية<sup>3</sup> التي قد تحدث للفرد، بحيث أن المتحملين لأعباء الضمان قادرين على المساهمة فيه ليس

<sup>1</sup> - النظام العام هو عبارة عن مجموعة من القوانين التنظيمية والإجراءات القانونية تطبق على المشتركين وتحدد التعويضات التي يستفيدون منها ويضم عمال قطاع العام والخاص يعتمد في مختلف النشاطات، صناعية تجارية، الخدمات والبناء والقطاعات الأخرى، وهو يعتبر نظام تعويضي سواء بالنسبة لكل المخاطر أو لجزء منها بما فيه فئات خاصة والموظفين.

<sup>2</sup> - عبيد حليلة & بوحاة سمية، "مشكلات المسؤولية المدنية"، مداخلة لمقابلة في الملتقى الوطني حول: (حماية المستهلك)، المرجع السابق، ص5.

<sup>3</sup> - يعرف الخطر الاجتماعي: بأنه كل خطر أو حدث يمنع العامل من أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية وبذلك يدخل في هذا المفهوم كالمريض والعجز والشيخوخة والوفاة والمرض المهني.

بالضرورة أن يكون مستفيدين منه وخاصة أن الفئات المحتاجة إلى الضمان هي أقل فئة قادرة على دفع نفقاته<sup>1</sup>.

- نظام قانوني: مقرر وصادر عن السلطة التشريعية في الدولة، التي تقوم على تحديد أهدافه ونطاق تطبيقه وشروط الاستفادة منه، سواء من حيث الأشخاص المستفيدين منه أو من حيث الأخطار المضمونة بموجبه<sup>2</sup>. بواسطة مؤسسات تمثل الدولة التي تسيّر نظرا لأهميته الكبرى بالنسبة لحياة الأفراد وللدور الذي يؤديه في تنفيذ السياسة الاجتماعية والاقتصادية<sup>3</sup>.

- نظام عام: إن الدور الذي يقوم به الضمان الاجتماعي في تحقيق أهداف المجتمع من خلال تحقيق العدالة وتوفير الأمن الاجتماعي، جعل قواعده أمره وملزمة، فهو ركيزة من ركائز النظام العام، الذي يقوم عليه المجتمع<sup>4</sup>، فقواعده أمره لا يجوز مخالفتها.

### الفرع الثالث

#### تمييز الضمان الاجتماعي عن التأمينات الاجتماعية

الضمان الاجتماعي هو نظام تقره الدولة يرمي إلى حماية الفئات الضعيفة التي يحددها القانون، وضمان أمنها المعيشي في حالة حصول مخاطر تمنع تلك الفئات من الحصول على أجر، فيمنحها دخلا يحل محل الدخل الذي ينقطع بسبب هذه الحالات<sup>5</sup>،

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، "الإطار القانوني لتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية"، مداخلة لمقابلة في ندوة حول: (مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية)، المنظم يومي 25، 26 أبريل من طرف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص 5-6.

<sup>2</sup> - عبيد حليلة & بوحاة سمية، «مشكلات المسؤولية المدنية»، المرجع السابق، ص 5.

<sup>3</sup> - بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 32.

<sup>4</sup> - Javier Berbéro & Aresenia Fernandez Rodriguez & Changyōn Zhou, Op .Cite, p 30.

<sup>5</sup> - قومي زينة & بوالشعور شريفة، «مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 9، عدد 2، الجزائر، 2021، ص 108.

وخدمات الضمان الاجتماعي تقدمها مجموعة من الصناديق الأساسية التي تعمل تحت إشراف وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، كل في اختصاصه ومجاله. هدفها تغطية جل المخاطر الاجتماعية التي تضمنتها الاتفاقية الدولية 102 بشأن المعايير الدنيا في الضمان الاجتماعي<sup>1</sup> هذا عن طريق التأمين الاجتماعي<sup>2</sup>، الذي يعتبر وسيلة يعتمد عليها نظام الضمان الاجتماعي لرعاية مصالح الأفراد والعمال، وهو نظام يكفل مواجهة الأخطار الاجتماعية بصورة جماعية عن طريق المشاركة في التمويل والتي تعود فائدته على المستفيدين<sup>3</sup>، وعلى المجتمع بأكمله عن طريق دفع اشتراكات إجبارية من طرف أرباب العمل، لمواجهة تلك المخاطر الاجتماعية<sup>4</sup>، وتتحمل الدولة وحدها عبء دفع المساعدات والمزايا الاجتماعية إذا لم تحصل اشتراكات المكلفين وتنتفي صفة التامين، والتأمينات الاجتماعية محصورة في العمل<sup>5</sup>، فالضمان الاجتماعي أشمل من التامين الاجتماعي، من حيث التغطية الاجتماعية التي يستفيد منها المواطنين.

1 - قادية عبد الله بلقاسم، «منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر: بين المكاسب الاجتماعية والمتغيرات الاقتصادية (التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد نموذجا)»، مجلد 07، عدد 01، 2021، ص 196.

2- التأمين الاجتماعي هو نظام يكفل تعويض المؤمن عليه أو أسرته عما فقده من كسب في حالة تعرضه لأحد المخاطر التي تؤدي إلى عدم قدرته على العمل ومن ثم الحصول على أجر وكذلك توافر خدمات العلاج والتأهيل ويقوم هذا النظام على تحصيل اشتراكات مقدمة، لتؤدي منها المزايا في حالة الطوارئ التي يعترض لها المؤمن عليه، تم نقل التعريف من رابط التالي بتاريخ 30 مارس 2023 سا: 17.00، [www.moqatel.com](http://www.moqatel.com)

3- تنص المادة (03) من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المرجع السابق على أنه: «يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء او ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه...» .

4- وزارة صالحي الواسعة، المخاطر المضمنة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، لسنة 2007، ص 48.

5 - زيرمي نعيمة & زيان مسعود، " الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر"، مداخلة لمقابلة في الملتقى الدولي حول "الصناعة التأمينية- الواقع العملي وأفاق التطوير - تجارب الدول -"، المنعقد يومي (03-04)، ديسمبر 2012، بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 03.

بينما التأمين الاجتماعي يخضع لتنظيم خاص تضعه الدولة وينظم أحكامه ويحدد أطرافه المشتركة فيه، (العامل، رب العمل، الدولة)، بحيث يوضح حقوق والتزامات كل طرف منهم، ومن بين الالتزامات دفع الاشتراكات التي تعتبر المصدر الرئيسي لتمويل الصناديق طبقا للمادة (72) من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>1</sup>، ويتكفل بتحصيلها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الذي يعتبر الهيئة المجسدة للنظام العام المتعلق بالضمان الاجتماعي فهو يعبر كقاعدة له والمرآة العاكسة لكل هيئاته، والتي على أساسها تتحدد السياسة الاجتماعية للدولة لمواجهة المخاطر<sup>2</sup>، بهدف تحقيق مصلحة اجتماعية عامة عن طريق توفير حماية للعمال والأفراد في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحمل النفقات الناتجة عنها.

## المطلب الثاني

### الفئات المستفيدة من التأمينات الاجتماعية

من بين أهداف قانون التأمينات الاجتماعية تحقيق المساواة بين كافة العاملين بغض النظر عن القطاع أو النشاط المزاولة<sup>3</sup> أو المستفيدين بموجب القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>4</sup>، وقد حدد المشرع الفئات التي تستفيد من الأداءات العينية والنقدية في حالة تعرضهم إلى مخاطر اجتماعية، وعليه نتطرق للأجراء و من في حكمهم (الفرع

1 - تنص المادة (72) من القانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، المرجع السابق، على أنه: « يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين.... موارد إضافية أخرى طبقا للتشريع المعمول به».

2 - زيرمي نعيمة & زيان مسعود، "الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر"، المرجع السابق، ص7.

3 - سواء كان القطاع عاما أو خاصا أو مختلطا والنشاط متمثلا في الصناعة، البناء، الفلاحة و الخدمات

4- قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل ومتمم، مرجع السابق.

(الأول) وفي (الفرع الثاني) إلى الفئات الخاصة وأخيرا الأشخاص المتكفل بهم في (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### العمال

ميز المشرع بين ثلاثة أصناف من الأشخاص المستفيدين من الحماية الاجتماعية، العمال الأجراء (أولا) وثانيا في العمال الملحقين بالأجراء (ثانيا) وأما الأخير يتمثل في العمال غير الأجراء (ثالثا).

#### أولا/ العمال الأجراء:

يقصد بالأجراء؛ العمال الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه مقابل أجر معين؛ أي هناك علاقة تبعية ويتقاضى أجرا مقابل ذلك<sup>1</sup>، وقانون الضمان قد اشترط نفس الشروط في قانون العمل التي يجب أن تتوفر في العامل من تبعية وأجر<sup>2</sup>، ويكون في حكمهم الموظفون الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

#### ثانيا/ العمال الملحقين بالأجراء:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص كالبوابين والخادمت والممرضات.
- المتمهنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي نصف الأجر الوطني الأدنى.

<sup>1</sup>- أنظر المادة (01) من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>2</sup>- مراد شاهر عبد الله أبوعزة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، أطروحة الحصول على درجة ماجستير في القانون الخاص، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2013، ص 15.

<sup>3</sup>- أنظر الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، المعدل والمتمم.

-الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية التي تدفع لهم مكافئات في شكل أجور<sup>1</sup>.

### ثالثا/العمال غير الأجراء:

يقصد بهم الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور أي الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا لصالحهم ولحسابهم ودون أي إشراف أو توجيه من أحد، كالتجار والمحامين والأطباء... الخ.

## الفرع الثاني

### الفئات الخاصة المستفيدة من الضمان الاجتماعي

يستفيد من الأداءات العينية بشرط عدم ممارسة نشاط مأجور طبقا للمادة (5) من قانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية:

المجاهدون والأشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا<sup>2</sup>.

فئة الطلبة والعمال المقبولين للتكوين في الخارج ومنهما لأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية وفي الخارج في إطار التعاون، موظفو التعليم والتأطير التربوي في الخارج، أعوان الممثلات الجزائرية، الطلبة والعمال الذين يقبلون المتابعة والتكوين في الخارج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-انظر المادة (01) من المرسوم التنفيذي رقم 85-33، مؤرخ في 09 فيفري 1985، المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 09، الصادر في 24 فيفري 1985، معدل ومتمم.

<sup>2</sup>- أنظر المادة (02) من القانون 02-09، المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، ج ج عدد 34، الصادر في 14 ماي 2002.

<sup>3</sup>- سماتي الطيب، "الإطار القانوني لتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية"، مرجع لسابق، ص 27.

## الفرع الثالث

## الأشخاص المتكفل بهم من طرف المؤمن له اجتماعيا

حددت المادة (67) من القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ذوي الحقوق بأنهم: «زوج المؤمن له هو من يستفيد من الأدعاءات العينية شرط أن لا يمارس أي نشاط مهني مأجور، الأولاد المكفولون الذين تقل أعمارهم عن (18) سنة، البالغون أقل من (25) سنة الذين لهم عقد التمهيدي بأجر يقل عن نصف الأجر الأدنى المضمون الأولاد البالغون أقل من (21) سنة الذين يواصلون دراستهم، الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة (03) والمكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهن، الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مزمن تمنعهم ممارسة أي نشاط مأجور.

- أصول المؤمن له وأصول زوجه المكفولين: أصول المؤمن له، أصول الزوجة لا

تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (67) من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

## المبحث الثاني

### المخاطر المضمونة والالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي

الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع سواء ما يتعرض له في الحياة العادية أو العملية فهو جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان، حيث أن وظيفة التأمينات الاجتماعية هي مواجهة الأخطار الاجتماعية وما ينجر عنها ويمس بالذمة المالية للفرد. وأعطى المشرع أولوية التصريح بالعمال عن طريق قيام المكلفون بتنفيذ التزاماتهم من أجل حماية المؤمن لهم ضماناً لهم بتوفير دخل يضمن الحياة الكريمة للعمال وذويهم وهو جزء لا غنى عنه من السياسة الاجتماعية للدولة، والضمان الاجتماعي يرتبط بالأخطار التي يتعرض لها الفرد (المطلب الأول) مما يستدعي تبيان التزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

##### المخاطر المضمونة

كرست الدولة في القوانين الوطنية من خلال أحكام القوانين الصادرة في سنة 1983 التي سبق ذكرها، ضمن مرحلة تطور نظام الضمان الاجتماعي التي وسعت من نطاق تطبيق التأمينات الاجتماعية لتمس معظم المخاطر الاجتماعية ذات الصلة الإنسانية (الفرع الأول) والمخاطر المتعلقة بممارسة المهنة (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول

##### المخاطر ذات الصلة الإنسانية

حدد المشرع المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية وذلك من خلال المادة (02) من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على أنه: «تغطي



التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة». لذا نتعرض لكل حالة حسب ورودها بالترتيب.

### أولاً/ التأمين على المرض:

ميز المشرع بين نوعين من المرض العادي الذي هو الذي يغطي المخاطر التي تنتج عنه، الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه وإنما بالبنية الجسدية والتكوين الفيزيولوجي له<sup>1</sup>. و المرض المهني الذي يغطي المخاطر التي تتجم عن المرض الذي له صلة مباشرة بظروف العمل و النشاط المهني الذي يمارسه.

يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية نظراً لتأثيره على صحة ومصلحة العامل<sup>2</sup>، وعليه يعتبر التأمين على المرض من أهم فروع نظام الضمان الاجتماعي، حيث يقوم على تعويض العامل الذي أقعده المرض بعد إيداع العامل وصف التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك ضمن الآجال المحددة أو عن طريق البريد المضمن الوصول، وبالتالي تتكفل هذه الأخيرة بتعويضه بأداءات عينية ونقدية وتتكفل بمصاريف العناية الطبية والوقاية العلاجية لصالح المؤمن له اجتماعياً والمكفولين بهم كالعلاج، الجراحة، الأدوية والإقامة في المستشفى أو أداءات مالية تتمثل في منح تعويض يومي للعامل الذي انقطع عن عمله بسبب المرض:

من اليوم الأول (01) إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالى للتوقف عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.  
ومن اليوم (16) الموالى لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، الطبعة 01، دار الهدى، عين مليلة، 2014، ص 74.

<sup>2</sup> - المرض هو كل خطر من الأخطار الاجتماعية التي قد تصيب الفرد إما في جسمه أو نفسه أو حتى عقله، ويرجع ذلك إما بسبب عوامل خارجية كمرض الزكام، أو عوامل داخلية كالأمراض العقلية.

أما في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل، وهذا ما نصت عليه المادة (14) من القانون 83-11 بالنسبة للعطل الطويلة الأمد تدفع التعويضات على أساس ما تمّ النص عليه في المادة (15) وطوال المدة المنصوص عليها في المادة (16) ، ويتم التكفل بمصاريف العلاج الطبي للمستفيد أو لذويه بطريقتين:

سواء أن يسدد المعني مصاريف العلاج، ثم يطلب التعويض لدى الصندوق المؤهل إقليميا أو أن يقصد المؤمن أو المكفون بهم المصالح الطبية والصيدلية الخاصة أو العمومية التي تربطها اتفاقيات مع الصندوق المعني للاستفادة المجانية من العلاج ومتطلباته، حيث لا يدفع المعنيون أي تكلفة.

نسبة التعويض عن المصاريف الطبية والعلاجية (الأداءات العينية) تختلف بين المؤمنين اجتماعيا داخل الجزائر وخارجها حيث يكون تعويض هيئة الضمان الاجتماعي داخل الجزائر نسبة 80% و 100% بالنسبة لفئات المجاهدين وأبناء الشهداء وهذه النسب مقررة بموجب المادة (59) من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية معدل ومتمم.

أما التعويض بالنسبة للأعوان العاملين في الخارج محدد بموجب المرسوم رقم 85-224، من خلال أحكام المواد (03) و(04) فيكون التعويض بنسبة 100% للفحوص والعلاجات الطبية التي تجرى في المستشفيات العمومية أو المؤسسات التي لا يبتغي من ورائها الربح ونسبة 80% بالنسبة للفحوصات والعلاجات التي تجري في مختلف أنواع المؤسسات الخاصة و العامة .

## ثانيا/ التأمين على الولادة:

يهدف هذا التأمين إلى حماية المرأة وطفلها المولود و ذلك بتمكينها من الحق في الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية طبقا للمادة (23) من القانون رقم 83-11<sup>1</sup> ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نتيجة وضع الحمل، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة

بالرجوع إلى نصّ المادة (12) من الأمر رقم 96-17، المعدل لقانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فإنّ المدة التي تتقطع فيها المرأة عن العمل تقدر (14) أسبوع متتالية فالمشرع عامل المرأة العاملة معاملة خاصة طبقا للمادة (29) التي تتضمن أن المرأة العاملة المؤمنة تتقاضى تعويضا يوميا لمدة 14 أسبوع متتالية (98) يوم، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

عندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض.

حسب المادة 28 من نفس القانون يساوي التعويض اليومي 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة<sup>2</sup>.

تهدف هذه التعويضات إل ضمان دخل بديل للعاملة في الفترة السابقة واللاحقة على وضع الحمل، وللاستفادة منها لابد من توفر الشروط التالية:

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 113، 115.

<sup>2</sup> - أنظر المادتين (28) و(29) من القانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

1- أن تثبت للمرأة الحامل صفة المؤمن له اجتماعيا (صفة الانتساب) الذي نظمته أحكام القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين.

2- يجب أن تتوقف المرأة العاملة عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض.

3- على المرأة الحامل ألا تنقطع عن العمل لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع.

4- إعلام الحامل هيئة الضمان الاجتماعي بحملها وذلك خلال 06 أشهر على الأقل من توقع وضع الحمل.

5 - يجب على المرأة الحامل إجراء الفحوصات الطبية اللازمة، بموجب المادة (34) من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984<sup>1</sup>، المحدد لعمليات تطبيق الفصل الثاني من قانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>

كما أقر المشرع بموجب المادة (35) من نفس المرسوم المذكور أعلاه الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، حتى في حالة عدم اكتمال حملها، حيث يخول لها القانون الحق

<sup>1</sup>- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2010، ص 31.

<sup>2</sup>- أنظر المادة (34) من المرسوم التنفيذي رقم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق الفصل الثاني من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ج عدد 07، الصادر في 14 فيفري 1984، المعدل والمتمم.

في أداء التأمين عن الولادة إذا انقطع حملها بعد الشهر السادس (06) من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية<sup>1</sup>.

### ثالثا/ التأمين على العجز:

تنص المادة (31) من قانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه:

« يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله » أي أن الحالة الصحية للمريض أدت إلى عجزه عن القيام بالعمل المسند له وأدى إلى تعليق علاقة العمل طبقا للمادة(64) من قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم، وأحيانا إلى إنهاء علاقة العمل بسبب العجز الكامل وذلك طبقا للمادة (66) من نفس القانون. حيث أن هيئة الضمان الاجتماعي طبقا للمادة (35) من نفس القانون تتولى تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون طلب من المؤمن المعني بالأمر عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض.

بالتالي العامل الذي في هذه الحالة يستفيد من التعويض، حيث تمكنه المنحة الممنوحة له العيش طوال فترة العجز وتقدير درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة مختصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش تأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية للعامل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه وبموجب المادة (36) من القانون رقم 83-11 لذا تمّ تصنيف العجز إلى ثلاثة أصناف<sup>2</sup>، ويحتاجون إلى مساعد من الغير وعلى أساس هذا التصنيف

<sup>1</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص32.

<sup>2</sup> - الصنف الأول وهم العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، الصنف الثاني وهم العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا ممارسة نشاط مأجور، الصنف الثالث وهم العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط.

يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60 % للـصنف الأول و80% للـصنف الثاني و80 % للـصنف الثالث مضاعفا بنسبة 40%<sup>1</sup>.

فإذا تعلق الأمر بالـعطل الطويلة الأمد فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها المقدرة بثلاثة (03) سنوات طبقا لما نصت عليه المادة (16) فقرة 01 من القانون السالف الذكر، وإذا تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد، فهنا تدفع التعويضات اليومية على نحو مدة سنتين متتاليتين يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضه يومية على الأكثر طبقا لما نصت عليه المادة (16) فقرة 02 من قانون 83-11 السالف الذكر.

طبقا للمادة (41) من نفس القانون لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، كما أنه يمكن أن يراجع المعاش إثر حدوث تغيير في حالة العجز، ويُلغى كذلك إذ ما ثبت بأن نسبة قدرة المستفيد على العمل تفوق 50%، ويستبدل معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الأقل، وتضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول وهذا وفقا لأحكام المادة (46) من نفس القانون.

#### رابعاً/التأمين على الوفاة:

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهولاً لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري على جعله من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي حيث نصت عليه المادة (17) من قانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم ويستهدف التأمين على الوفاة إفادة المكفولين بهم من المؤمن له

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، غنابة، 2008، ص110.

اجتماعيا المتوفى، المعرفين في المادة (67) من القانون من منحة الوفاة ويدفع رأسمال لذوي الحقوق كما هو محدد في المادة (67) من نفس القانون<sup>1</sup>.

يقدر مبلغ منحة الوفاة حسب المادة (48) من قانون 83-11، باثني عشر (12) مرة من مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ على اثني عشر (12) مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة حسب الفقرة الثالثة من المادة (48)<sup>2</sup>.

الهدف من التأمين على الوفاة هو حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، بتوفير الحماية اللازمة لها<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني

### تأمين المخاطر المتعلقة بالممارسة المهنية

ينتج عن المهن أو الأنشطة التي يزاولها العامل العديد من المخاطر دفعت بالمشروع لوضع نظام تأمين يشمل، المخاطر المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية (أولا)، المخاطر المتعلقة بالتقاعد (ثانيا)، المخاطر المتعلقة بالبطالة (ثالثا).

<sup>1</sup> - تنص المادة (67) من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 05 جويلية، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، المرجع السابق على أنه «...زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأدعاءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، الأولاد المكفولين البالغون أقل من 18 سنة، حسب مفهوم التنظيم بالضمان الاجتماعي، يعتبر مكفولين أصول المؤمن له وأصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد».

<sup>2</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 39.

<sup>3</sup> - بن رجال أمال، القانون الاجتماعي: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، دار برتي للنشر، 2009، ص 167.

## أولا /المخاطر المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية:

أسس المشرع الجزائري نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه، وتشمل التغطية كل المخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء العمل داخل أو خارج المؤسسة<sup>2</sup>.

يتمتع العامل المؤمن له أو ذوي حقوقه بحقوق في حالة وقوع حادث العمل أو الإصابة بمرض مهني وتتمثل في أداءات عن العجز المؤقت، التعويضات اليومية، الأداءات عن العجز الدائم، الأداءات في حالة الوفاة، ريع ذوي الحقوق، التعويضات الإضافية للعامل المصاب أثناء حادث مرور مكيف كحادث عمل، وبالرجوع إلى نص المادة (3) و(6) من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يتضح من النصوص المشار إليها أعلاه أن صفة العامل ضرورية للاستفادة من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن المشرع الجزائري يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل أن تكون علاقة العمل قائمة أثناء وقوع حادث العمل.

## (أ) التأمين على حوادث العمل:

حسب المادة (06) من القانون رقم 83-13 السالف الذكر التي تنص على أنه :  
«يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل»، من خلال هذه المادة اعتمد المشرع على المعيار الوظيفي دون أن يوضح ما إذا كان يجب أن يقع داخل مقر المؤسسة أو خارجه، وفيما يجب أن يحدث خلال الأوقات الرسمية أم لا؟ غير أن المشرع تدارك ذلك في نص المادة (07)، ووسع في مفهوم حوادث العمل إلى الأحداث التي تقع أثناء القيام بمهمة خارج المؤسسة سواء ذات طابع

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل متمم، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 111.



استثنائياً ودائم تنفيذاً لتعليمات المستخدم، وكذلك الحوادث التي تقع أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو الحوادث التي تقع للعامل أثناء مزاولته لدراسته بانتظام خارج أوقات العمل بالإضافة إلى الأحداث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، حوادث عمل والخدمة لصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

كما اعتبر المشرع الإصابة والوفاة اللتين تطرأن في مكان العمل أوفي مدته أوفي وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث، أنهما حوادث عمل ما لم يثبت عكس ذلك<sup>1</sup>، كما وسّع من نطاق حوادث العمل من خلال المادة (12) من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله.

إن المشرع وسع من نطاق التغطية ولا يحصرها فقط في الحوادث التي تحصل بمناسبة الأداء المباشر للعمل داخل الورشة ويقترح مجموعة من الإجراءات للوقاية من وقوع حوادث العمل أو التخفيف من حدتها والتقليل منها<sup>2</sup>، بحيث ألزم المستخدم تأمين بيئة العمل وحماية العمال من الأخطار المهنية بتوفير قواعد الصحة والأمن وطب العمل وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال<sup>3</sup>. من خلال وضع مجموعة من القوانين والنصوص التطبيقية لحماية العمال مثل قانون 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>4</sup>، والمرسوم التنفيذي رقم 90-05، المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق

<sup>1</sup> - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 166.

<sup>2</sup> - دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019، ص 80.

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر، «الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد 02، جامعة مستغانم، 2015، ص 05.

<sup>4</sup> - قانون رقم 88-07، مؤرخ في 06 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ج عدد 04، صادر في 27 جانفي 1988، معدل ومتمم.

بالجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية والامن<sup>1</sup>، والمرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد والتدابير العامة للحماية المطبقة في مجال الوقاية والامن في أوساط العمل<sup>2</sup>.

أما عن الإجراءات التي تتخذ بعد الحادث فيجب على المؤمن إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه خلال مدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة الأولى (01) من القرار الوزاري المؤرخ في 13 فيفري 1984<sup>3</sup>، ويكون التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل أو المؤمن شخصيا أو مفتش العمل في ظرف (24) ساعة بواسطة رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام<sup>4</sup> ما عدا حالات القوة القاهرة ولا تحسب أيام العطل.

على صاحب العمل خلال (48) ساعة<sup>5</sup> من ورود نبأ الحادث إلى علمه أن يبلغ هيئة الضمان الاجتماعي وذلك طبقا لأحكام المادة (13) من القانون رقم 83-13، كما أن مدة تقادم التصريح بحادث العمل طبقا لما تنص عليه المادة (14) من نفس القانون هي (04) سنوات من يوم وقوع الحادث حتى يتمكن العامل من التعويضات أو ذو الحقوق في حالة ما أدى حادث العمل إلى وفاة العامل فأكدت المحكمة العليا في قضية مؤسسة الإنجاز بالبلدية ضد أرملة (ي، ب) حول موضوع: (حادث عمل دفع تعويضات الحقوق، على عاتق

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية والامن، ج عدد 04، صادر في 08 جانفي 2005، معدل ومتمم.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد والتدابير العامة للحماية المطبقة في مجال الوقاية والامن في أوساط العمل، ج ج عدد 04، صادر في 23 جانفي 1991، معدل ومتمم.

<sup>3</sup> باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 28.

<sup>4</sup> بن سعدة كريمة، «واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر»، المرجع السابق، ص 12.

<sup>5</sup> سلامة أمينة & عبد العالي دليلة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع، تخصص علم الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018، ص 70.

المؤسسة المستخدمة لا على عاتق صندوق الضمان الاجتماعي) ، في قرارها الصادر في 12 سبتمبر 2001 على أن (ص و ت إ) ملزم بدفع التعويضات إلى ذوي الحقوق في حالة وقوع حادث عمل أدى إلى الوفاة، فالقرار الذي حمل المستخدمة على دفع هذه التعويضات يكون مشوباً بالقصور في التسبب ومنعدم الأساس القانوني<sup>1</sup>.

### ب) التأمين عن الأمراض المهنية:

نتيجة التكنولوجيا الحديثة التي تستخدم في مجال الإنتاج لها آثار سلبية وإيجابية على العمال<sup>2</sup>، فطبقاً لأحكام المادة (63) من قانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية السالف الذكر التي تنص على أنه: «تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص» .

بالتالي فالأمراض المهنية هي عبارة عن علل جسمانية والتي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن، كامتصاص الجسم لمواد ضارة، ولا تظهر أعراضها إلا بعد مدة طويلة أو تقصر حسب ظروف العمل لذا فالعامل يتمتع بالحماية خلال مدة العمل وتمتد الحماية لتشمل المرض الذي قد تظهر أعراضه خلال سنة من انتهاء الخدمة<sup>3</sup>، شرط عدم مزاولته لنشاط خلال سنة قد يكون سبب المرض، وتنقسم الأمراض المهنية حسب أسبابها إلى 03 أصناف<sup>4</sup>، ويجب التصريح شخصياً من طرف المصاب وليس من طرف رب العمل،

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 244881، صادر بتاريخ 12 سبتمبر 2001، مجلة المحكمة العليا، عدد 58، 2006، ص 180.

<sup>2</sup> - مصطفى احمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 311.

<sup>3</sup> - مصطفى احمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، مرجع السابق، ص 322.

<sup>4</sup> - الصنف الأول المتعلق بأمراض التسمم، وقد تصيب المشتغلين بمصانع الزئبق أو الرصاص أو المواد التي تتبعث منها الغازات مثلاً، الصنف الثاني متعلق بالأمراض المعدية والتي تظهر في المخابر والمستشفيات أما الصنف الثالث يتعلق

ويتم تحديد مدة التصريح بين (15) يوما أو شهر على الأكثر من تاريخ الكشف الطبي وتشخيص المرض<sup>1</sup>.

### ثانيا/ المخاطر المتعلقة بالتقاعد:

يهدف هذا التأمين إلى ضمان دخل يحقق حدا أدنى من مستوى المعيشة للأشخاص الذين بلغوا سنا معينة ولم يعودوا قادرين على مواصلة العمل بسبب سنهم، بنفس القوة التي كانوا عليها قبل بلوغ هذا السن، وهو ما أقره قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الذي عدل بالأميرين 96-18 و 97-13 اللذان وسعا من قاعدة المستفيدين من امتيازات التقاعد إلى فئات أخرى حيث أدخل التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن الذين تم إلغاؤهما في التعديل الأخير بموجب قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016<sup>2</sup>.

بصدور القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، أصبح نظام التقاعد موحدا ومتجانسا بين مختلف الأصناف المهنية، وحدد القانون الشروط الواجبة التوفر ليستفيد العامل من الحق في التقاعد بتوفر شرطين؛ شرط السن، شرط الخدمة، هذا الحق معترف به لجميع الأصناف المهنية<sup>3</sup>، سواء للعمال الأجراء أو غير الأجراء وذلك بشرط أن يمارسوا النشاط بصورة قانونية ورسمية، ميز المشرع شروط الاستفادة من التقاعد حسب أنواع التقاعد المتمثلة في التقاعد العادي والتقاعد النسبي والتقاعد المسبق وهذان الآخران تم إلغاؤهما من طرف المشرع<sup>4</sup>.

بالأمراض الناتجة عن أثار المحيط وتتمثل في الأمراض الناتجة عن غبار المناجم والمقالع والمحاجر، الأمراض الصوتية الناتجة عن ضجيج الآلات المختلفة، الأمراض الناجمة عن العوامل الجوية التهاب المفاصل أو القصبات الرئوية.

1- بن سعدة كريمة، «واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر»، مرجع السابق، ص 12-13.

2- قانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم، مرجع السابق.

3- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 112.

4- شروط التقاعد النسبي، أن يكون العامل قد بلغ سن 50 بالنسبة للرجال و سن 45 بالنسبة للنساء والاشتراك لدى

الصندوق الوطني للتقاعد لمدة عشرين (20) سنة على الأقل للرجل وخمسة عشر (15) سنة للمرأة، أما التقاعد المسبق

فبالنسبة للتقاعد العادي، حدد المشرع سن التقاعد ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء بالنسبة للعمال الأجراء، ويمكن مواصلة العمل بعد بلوغ السن القانوني للتقاعد وذلك بطلب من العامل في حدود خمسة (05) سنوات، بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته للتقاعد.

-النساء اللاتي ربين ولدا واحدا يستفدن من سنة واحدة تخفيض عن كل ولد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات (على أساس ولد لكل 03 سنوات)  
-اشتراك 15 سنة على الأقل في صوت.

- المجاهدون يستفيدون من إسقاط لسنة مقابل كل سنة مشاركة في الثورة التحريرية.

- 55 سنة بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون بعض الأعمال التي تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص<sup>1</sup>.

أمام الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق الوطني للتقاعد على صرف معاشاتهم ومنحهم، قام المشرع بتعديل القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد بموجب القانون رقم 16-15 بغية اتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة التوازن الصندوق فأبقى على التقاعد العادي<sup>2</sup>، ونلاحظ أن المشرع راعى المصلحة الاقتصادية على حساب

---

هذا النوع من التقاعد لا يمس إلا القطاع الاقتصادي وقد تلجأ إليه المؤسسات الاقتصادية التي تريد تقليص العمال أو تحل قانونا للضمان عن البطالة و يستلزم ثلاثة شروط وهي بلوغ السن الخمسين (50) سنة وعشرون (20) سنة عمل على الأقل أو الاشتراك لدى الصندوق لمدة 10 سنوات على الأقل، أما التقاعد بدون شرط السن لا يشترط بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد 60 سنة ، لكن يجب عليه الاشتراك لمدة 32 سنة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> - بن سعدة كريمة، «واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر»، مرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> - زيان مريم، «نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديلات الجديدة بموجب القانون رقم 15-16»، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، مجلد4، عدد 01، 2020، ص208.

المصلحة الاجتماعية ليس مثلما هو عليه في التعديلات السابقة، وألغى الأنواع الأخرى من التقاعد<sup>1</sup>.

نصّ هذا القانون في مادته الثانية (02) التي تعدل وتتم أحكام المادة (06) من القانون رقم 83-12، المذكور سابقا على أنه: «تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

\*بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة على الأقل في العمل قضاء مدة خمسة (15) سنة على الأقل في العمل» .

كما نصت المادة (03) من نفس القانون المعدلة والمتممة للمادة (07) على أنه: «يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل متميز بظروف جد شاقة من أن يستفيد من معاش التقاعد قبل هذه السن، للاستفادة من معاش التقاعد على العامل أن يقوم بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبعة سنوات ونصف (7،5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي».

بعد ما شهدته الجزائر من توترات سياسية، واجتماعية، واقتصادية قامت الدولة بمحاربة الفساد وذلك بإيقاف نشاط العديد من المؤسسات. من أجل حماية العمال أوجدت إجراءات جديدة لصالح من فقدوا وظائفهم بالمؤسسات التي تمت مصادرتها في إطار قضايا الفساد، على أن تتكفل بهم الدولة، من خلال التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق. وذلك بعد تعديل المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، وذلك بموجب الأمر رقم 22-01، المؤرخ في 03 أوت

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم، المرجع السابق.

2022 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2022<sup>1</sup>، لا سيما المادة (33) منه التي تعدل وتتم المادتين الأولى (01) والثالثة (03) من المرسوم التشريعي السالف الذكر، في انتظار صدور المراسيم التنظيمية.

يحسب المعاش على أساس عدد سنوات الاشتراك ، بالنسبة للعامل الذي بلغ سن 60 سنة (التقاعد) ولم يستوف 15 سنة من الاشتراك فله الحق في الاستفادة من منحة التقاعد على شرط أن يكون قد دفع اشتراك سبع سنوات ونصف (7,5) فطبقا للمادة (12) فإن مبلغ المعاش يحدد بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة (2,5) من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك لدى الضمان الاجتماعي والمحسوب وفقا لأحكام المادة (13) من القانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة (02) من قانون رقم 99-203<sup>2</sup>، وقد خص المشرع فئة المجاهدين بأحكام خاصة وكذلك ذوي الحقوق وكيفيات حساب معاشاتهم<sup>3</sup>.

### ثالثا: المخاطر المتعلقة بالبطالة:

هدف هذا النوع من التأمين إلى حماية العمال الذين يتعطلون عن عملهم لأسباب اقتصادية غير إرادية، حيث يمنح لهؤلاء العمال تعويض عن أجورهم التي فقدوها بسبب البطالة ويكون ذلك في شكل منحة تسمى بمنحة البطالة<sup>1</sup>.

1 - أمر رقم 22-01 ، المؤرخ في 03 أوت 2022، يتضمن قانون المالية التكميلي، ج ج عدد 53، الصادر في 04 أوت 2022.

2 - نصت المادة (02) من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، مرجع السابق تنص على أنه: « يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش: إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمسة (05) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد. إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة (05) التي تقاضى فيها المعنى بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له » .

3 - أنظر المادة (02) من القانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، المرجع نفسه.

يستثنى من مجال التأمين على البطالة، الأجراء الذين انقطعوا عن العمل مؤقتا بسبب البطالة التقنية أو البطالة الناتجة عن العوامل المناخية أو في انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب حادث أو عجز أو كارثة طبيعية، كما يستثنى أيضا الأجراء الذين بلغوا السن القانونية للإحالة على التقاعد<sup>2</sup>. ولا يستفيد أيضا الأجراء ذو عقد محدد المدة والعاملون سواء في البيت أو لحسابهم الخاص والعمال الموسميون أو الذين فقدوا عملهم نتيجة تسريح تآديبي أو ذهاب إرادي . . . إلخ من خدمات التأمين على التقاعد.

أما بخصوص أداءات التأمين عن البطالة يشترط للاستفادة منها أن يكون العامل المعني مثبتا في منصب عمله، ومؤمنا لدى هيئات الضمان الاجتماعي لمدة ثلاثة (3) سنوات على الأقل، ويكون قد سدد الاشتراكات المستحقة منذ ستة (6) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل، فيتم التكفل به لمدة شهرين (2) عن كل سنة اشتراك طبقا للمادة (14) وما يليها من المرسوم التشريعي رقم 94-11 بالنسبة لمدة الاستفادة فهي محددة باثني عشر (12) شهر كحد أدنى وستة وثلاثون (36) شهرا كحد أقصى، وإذا كانت مدة العمل تساوي أو أقل من ستة (6) أشهر فيقابلها شهر واحد فقط من التكفل، أما إذا كانت تتجاوز ستة (6) أشهر ففي هذه الحالة يتم احتسابها كتقديمية تمنح شهرين (2) من التكفل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - درار عياشة، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos شبكة بومرداس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة يوسف بن خدة، 2005، ص 47.

<sup>2</sup> - أنظر المواد (3-4-5-6) من المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي سنة 1994، المحدد للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ج عدد 34، الصادر في 04 جوان 1994، المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-07 المؤرخ في 2 أوت سنة 1998، ج ج عدد 57، الصادر في 02 أوت 1998.

<sup>3</sup> - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع السابق، ص 63.



يحسب مبلغ التأمين عن البطالة وفق أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه حيث يتم الجمع بين الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي والأجر الوطني الأدنى المضمون. وتعهد إدارة نظام تأمين عن البطالة وتسييره إلى صندوق وطني مستقل<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### التزامات المكلفون بالضمان الاجتماعي

يعتبر التكاليف في مفهوم هذا القانون، مجموعة من الالتزامات التي يفرضها القانون على عاتق المكلف الذي يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، وهذا وفقا لأحكام المواد (2-3-4-5) من القانون رقم 83-14، السابق الإشارة إليه سواء كان المكلف أجيروا أو من بصفته أو غير أجيروا.

فمن الضروري توضيح التصريح بالنشاط وانتساب العمال (الفرع الأول)، التصريح بالأجور ودفع الاشتراكات (الفرع الثاني)، التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية في (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### التصريح بالنشاط وانتساب العمال

يلتزم المكلف في إطار الاستفادة في مجال الضمان الاجتماعي طبقا لنصي المادتين (07) و(06) من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل ومتمم، بالتصريح بنشاطه لدى هيئات الضمان الاجتماعي واعتمدت

<sup>1</sup>-أنظر المادة (30) من المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، معدل ومتمم، مرجع السابق.

الجزائر النظام التصريحي وهذا على حسب الهيئة التي ينتمي إليها. وبتطرق (أولا) إلى التصريح بالنشاط و (ثانيا) لانتساب العمال.

### أولا/التصريح بالنشاط:

يقرر القانون التزامات مختلفة على عاتق المكلف (المستخدم) بوجه عام<sup>1</sup>، تختلف باختلاف هيئة الضمان المنخرط فيها وفي حالة الإخلال بها تترتب عليه جزاءات مالية.

طبقا لأحكام المادة (06) من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، يجب على صاحب العمل أن يبادر بالتصريح بنشاطه لدى هيئات الضمان الاجتماعي وذلك بقيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل الغير، خلال مدة 10 أيام الموالية لشرع في ممارسة النشاط أو تشغيل غيره أمام هيئة الضمان المختصة.

يتم التصريح في استمارة<sup>2</sup>، تسلم من طرف مصالح هيئات الضمان الاجتماعي، حيث تتضمن التعريف بالمصرح والنشاط الذي يمارسه إلا أن هذا التصريح يختلف باختلاف الهيئة التي يتم التصريح أمامها

### أ/التصريح لدى هيئة التأمين لغير الأجراء:

يقع على عاتق كل من يمارس نشاطا حرا غير مأجور سواء كان فردا أو شركة التزام بالتصريح بالنشاط لدى ص وغ أ، يتم بناء على هذا التصريح انخراط المصرح في هيئة

<sup>1</sup> - BROSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Edition Berti, Alger 2014, p 297.

<sup>2</sup> - أنظر الملحق الأول.

الضمان الاجتماعي وترقيمه وذلك بالنقدم لدى وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء التابعة لولاية تواجـد المؤسسة<sup>1</sup>.

### ب/التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي للأجراء:

يلتزم المستخدم، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا المشغل عامل واحدا أو اكثر، بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي للأجراء قصد ترقيمه، إلا ما أستثني بموجب اتفاقيات دولية ، فالجزائر أبرمت مجموعة من الاتفاقيات في مطلع الثمانينات مع دول فرنسا، بلجيكا، تونس، المغرب، رومانيا، الشيلي والهدف منها حماية الرعايا من كلا الطرفين في مجال الضمان الاجتماعي، خاصة بالعمال الأجانب حيث تنص الاتفاقيات المبرمة مع هذه الدول على كيفية الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي لكلا البلدين، وكذا تسديد الاشتراكات وتحويلها من بلد لآخر كما تتضمن بعض الاتفاقيات على التعاون في مجال الضمان الاجتماعي

حيث أجاز المشرع لأصحاب العمل وكذا العمال من الدول المصادقة على الاتفاقية من عدم التزام التصريح بالنشاط والانتساب لدى هيئة الضمان الاجتماعي، بحيث يتقدم المستخدم الأجنبي أمام مصالح الضمان الاجتماعي لطلب شهادة عدم الانتساب مع تقديم الوثائق التي تثبت انتسابه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المعترف بها دوليا في بلده<sup>2</sup>. وهناك استثناء آخر بعدم التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي بموجب قانون ، وذلك بالنسبة للمؤسسات الناشطة في مجال المحروقات في الجزائر خصها المشرع بامتيازات ضريبية وشبه ضريبية حيث استثناءها من الانتساب لدى هيئة الضمان الاجتماعي دون غيرها

<sup>1</sup> - أنظر موقع العمال غير الأجراء [www.damancom.casnos.dz](http://www.damancom.casnos.dz) . ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 01 مارس 2023 على 10:30 سا.

<sup>2</sup> - صلاب نور، التزام صاحب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (محفزات ومعوقات)، مجلة قانون العمال والتشغيل، المجلد 06، العدد 02، (خاص)، 2021، ص 77.

من الشركات الناشطة في التراب الوطني<sup>1</sup>، في حين تتقدم هذه الشركات أمام هيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بشهادة عدم الانتساب شريطة تقديم ما يثبت انتسابهم في بلدهم لدى هيئة ضمان اجتماعي معترف بها دوليا إلا أنهم ملزمون بانتساب العمال الجزائريين العاملين لديهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا.

### ثانيا/ التصريح بانتساب العمال:

هو تصريح وجوبي لاستفادة العامل من التأمينات الاجتماعية طبقا للمادة (10) من نفس القانون إذ يترتب على عائق المكلف رب العمل واجب التصريح بالعمال لديه خلال أجال 10 أيام ابتداء من تاريخ بداية النشاط أو تشغيل العامل وحدد على النحو التالي:

#### 1/ التصريح بالانتساب:

يلزم القانون على المكلف (ربّ العمل) أن يصرح بكل عامل يشتغل لديه ويطلب انتسابه في هيئة الضمان الاجتماعي، فيقوم بتقديم طلب انتساب العمال ومن في حكمهم وفق نماذج معدة لهذا الغرض، تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي لأرباب العمل قصد ترقيمهم في هيئة الضمان الاجتماعي والفئات المصرح بها هي:

أ/ العمال: يلتزم المكلف بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسيتهم.

- كل عامل يمارس في الجزائر عملا مأجورا، أو ما يشبه ذلك.

- المتمهنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر، مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة الأجر.

<sup>1</sup>- قانون رقم 13-19، المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، المنظم لنشاطات المحروقات، ج ج عدد 79، الصادر في 22 ديسمبر 2019، معدل ومتمم.

حاليا يمكن القيام بعملية التصريح عن بعد بالأنترنيت وهي تقنية مستحدثة<sup>1</sup>، من طرف الضمان الاجتماعي تسمى "Télé Déclaration"، بغية تسهيل عملية التصريح في الآجال المحددة أما بالنسبة لملف انتساب الأجير منشور في المنصة الخاصة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية التي تحتوي على الوثائق اللازمة لتصريح بالعمال أي كانت جنسيته.

بعد وضع الملف بالنسبة لصاحب العمل يفتح له حساب ويعطى له رقم تسجيل، يتم إدراج المعلومات المتعلقة بالعمال في قاعدة المعطيات الخاصة بالصندوق ويتم منحه رقم تسجيل مكون من 12 رقم.

في حالة عدم قيام ربّ العمل بطلب انتساب العمال لديه في الآجال المقررة قانونا، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تقوم بعملية الانتساب الحكمي أو التلقائي، طبقا للمادتين (12)، (35) من القانون رقم 83-14، ويتم الانتساب الحكمي وفقا لأحكام المادة (12) إما بمبادرة من هيئة الضمان الاجتماعي، أو بناء على طلب المعني، أو ذوي حقوقه، أو المنظمة النقابية، أو أي شخص آخر، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي إجراء التحريات إذا لم تتوفر المبررات والمعلومات الكافية عن طرق أعوان المراقبة المحلفين، مما يتبين لنا أهمية المراقبة التي تجريها هيئة الضمان الاجتماعي.

كما أن هناك ما يسمى بالانتساب المزدوج، فإن القانون يسمح بالاستفادة من معاشين مختلفين؛ بحيث يكون الشخص منخرطا في هئتين للضمان الاجتماعي للأجراء، غير الأجراء، حيث تنص المادة (15) في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، معدل ومتمم للمرسوم رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون مهنا حرة، تنص على أنه: « يجب

<sup>1</sup> - أنظر السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي في الموقع، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) ، تاريخ الاطلاع: 01 مارس 2023، على سا: 10.10.

على كل شخص يمارس في آن واحد عملاً مأجوراً وعملاً غير مأجور أن ينتسب بعنوان العمل غير مأجور ولو كان يمارس هذه العمل بصورة ثانوية دون المساس بعنوان العمل المأجور». وحتى العمال المتقاعدين يمكن مزاولة النشاط وعلى المستخدم التصريح بهم طبقاً للمادة (17) مكرر فقرة أولى<sup>1</sup>.

ب/ الفئات الخاصة: يلتزم بالتصريح بالمؤمنين من الفئات الخاصة، المشبهون بالأجراء أو من يكون في حكمهم، وذلك وفقاً للمرسوم رقم 85-34 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعياً، وتشمل هذه الفئة مجموعة من الطوائف المؤمن لها اجتماعياً ومنها على سبيل المثال، المعوقون (نسبة اشتراكهم 5%)، الطلبة الجامعيون

(نسبة اشتراكهم 2,5%) يجب على مؤسسات التعليم العالي التصريح بهم في أجال 20 يوماً التي تلي تاريخ تسجيلهم وفقاً للمادة (11) من قانون 83-14 السابق الإشارة إليه.

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لحسابهم الخاص (نسبة اشتراكهم 6%).

- المتمرنون (نسبة اشتراكهم 2%).

ج/ التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية لدى الصندوق  
:CACOBATPH

يتعلق هذا الالتزام بالتأمين عن البطالة الناتجة عن الظروف الطبيعية المناخية، وخاصة عمال قطاع البناء والأشغال العمومية والري، الذين يشتغلون في الورشات حيث على المستخدم على التصريح بهم قانوناً خلال 48 ساعة من التوقف عن العمل بسبب تلك

<sup>1</sup> - تنص المادة (17)، من المرسوم التنفيذي رقم 96-434، المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، يتعلق بتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعياً، ج ج عدد 74، الصادر في 01 ديسمبر 1996 على أنه: «يلزم الأشخاص الذين تمنح إحالتهم على التقاعد ويعودون أو يستمرون في ممارسة عمل غير مأجور بالانتساب من جديد إلى الضمان الاجتماعي مع جميع الالتزامات الناجمة عن ذلك».

الظروف، طبقاً للأمر رقم 01-97 المؤرخ في 11 أكتوبر 1997 المتعلق بتأسيس تعويض البطالة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

## الفرع الثاني

### التصريح بالأجور ودفعة الاشتراكات

من بين الالتزامات الأخرى المقررة قانوناً على المكلف (المستخدم) التصريح بالأجور (أولاً) ودفعة الاشتراكات (ثانياً).

#### أولاً/ التصريح بالأجور:

يلتزم صاحب العمل وجوباً بالتصريح بالأجور بحسب عدد العمال لديه فيصرح تصريحاً شهرياً أو فصلياً، ثم يصرح تصريحاً سنوياً<sup>1</sup>، وفقاً للمواد (14-16-21) من القانون 83-14 السابق الإشارة إليه على النحو التالي:

-**التصريح الشهري:** يقوم به صاحب العمل الذي يشغل عشرة عامل فأكثر ويتم التصريح خلال (30) يوماً التي تلي الشهر المشتغل.

-**التصريح الفصلي:** ويقوم به صاحب العمل عندما يشغل من واحد (01) عامل إلى تسعة (09) عمال ويتم التصريح خلال 30 يوماً التي تلي الفصل المشتغل.

-**التصريح السنوي بالأجور والأجراء:** بالإضافة إلى التصريحين المشار إليهما سابقاً فإن صاحب العمل ملزم بالتصريح السنوي، بالقائمة الاسمية للعمال وكذلك الأجور التي يتقاضونها عقب كل سنة مدنية خلال ثلاثين (30) يوماً التي تليها، ومدة العمل الفعلية طبقاً المادة (21) من القانون 86-15، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1987 في مادته (118).

<sup>1</sup>-Dupeyroux Jean jaques & Pretot Xavier, Sécurité sociale, Éditions 13, Editions, Sirey, 2001, P134.

يحتل التصريح بالأجور والأجراء، خاصة التصريح السنوي أهمية خاصة في المجال العملي، من حيث ضمان مصلحة هيئة الضمان الاجتماعي، بحيث يمكن لها من وضع الفاتورة الخاصة التي تحدد فيها مستحقاتها، كما تعتمد عليه لحساب وضبط ومراقبة التصريحات الشهرية والفصلية للأجور والاشتراكات<sup>1</sup>، ويعتبر مرجعا لمعرفة حركة العمال والمؤمنين اجتماعيا أثناء حساب المعاشات العمال وحمايتهم من تجاوزات أرباب العمل في عدم التصريح بهم في التصريحات الشهرية والفصلية.

### ثانيا/ دفع الاشتراكات:

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي على غرار باقي مستحقات الضمان الاجتماعي إجبارية الدفع، لكونها من النظام العام، وذلك نظرا للدور الذي يؤديه في تمويل مختلف الأداءات المستحقة في حالة الإصابة بالمخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي، كما تتميز بحق الامتياز والأولوية عن باقي مستحقات المدين.

يتم التصريح باستعمال وثيقة التصريح بوعاء الاشتراكات التي تضعها مصالح الصندوق الوطني في متناول أرباب العمل لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي كما يمكنهم التصريح عن بعد عبر موقع الإنترنت بالاشتراكات ويقع على صاحب العمل بدفع القسطين بصفة موحدة قسطه وقسط العامل وذلك وفقا لأحكام المادة (18) و(21) من القانون 83-14، يتعين على صاحب العمل أن يقطع عند دفع الأجر أيا كان شكله أو طبيعتها للقسط المستحق على العامل، ولا يجوز لهذا الأخير أن يعترض على الاقتطاع وتكون نسب الاشتراك المحدد قانونا كما يلي:

25% من وعاء الاشتراك على المستخدم.

<sup>1</sup> - باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون الأعمال، المرجع السابق، ص 48.



-9% من وعاء الاشتراك على عاتق الأجير .

- 1% من وعاء الاشتراك على عاتق الخدمات الاجتماعية. توزع نسبة الإشتراك حسب الجدول<sup>1</sup>

هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بتحصيل الاشتراكات هي الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي تطبيقاً لأحكام المادة 21 من القانون 14-38 التي تحلينا إلى تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره<sup>2</sup> ، وتوزع هذه النسبة طبقاً للأداءات المقدمة للمؤمن لهم لمواجهة الأخطار<sup>3</sup> وهذا ما نوضحه في الملحق (06).

أما بالنسبة لقطاعات البناء حددت نسبة الإشتراك المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 97-46 المؤرخ في 4 فيفري 1997، الواجبة دفعها إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، التي تنص على أنه: « تحدد نسبة الإشتراك في العطل المدفوعة الأجر بمقدار 12.21% وتحسب على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي ويتحمل صاحب العمل وحده هذا الإشتراك ». وتحدد المادة (03) من نفس القانون نسبة الإشتراك في

<sup>1</sup> - أنظر الملحق الثاني

<sup>2</sup> - أنظر المواد من 1 إلى 4، من المرسوم التنفيذي رقم 06-370، المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج ج عدد 67، الصادر في 28 أكتوبر 2006.

<sup>3</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 15-236، المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 49، الصادر 16 سبتمبر 2015، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187، المؤرخ في 6 جويلية 1994، ج ج عدد 44، الصادر في 07 جويلية 1994.

البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بمقدار 0.75% على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي وتوزع على أساس 0.375% من حصة صاحب العمل و0.375% من حصة العمال، أما الفئات الخاصة معفية من دفع الاشتراكات<sup>1</sup>.

بالنسبة للتأمين عن البطالة فإن المادتين (9) و(10) من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، تقرر وتلزم صاحب العمل بدفع مساهمة تخويل الحقوق التي تحسب على أساس 80% من متوسط أجر شهر عن كل سنة ضمن حد إجمالي قدره 12 شهر الأخيرة السابقة لقرار التسريح وتستحق عن كل فترة أقدميه تفوق 03 سنوات، أما عن وعاء الاشتراكات وأجال التصريح يتم تسديدها في ظرف ثلاثين (30) يوما التي تلي آجال الاستحقاق ويكون:

-بعد كل ثلاثي إذا كان يشغل أقل من عشرة (10) عمال.

-بعد كل شهر إذا كان يشغل أكثر من تسعة (09) عمال.

أما وعاء الاشتراك فحسب المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 مؤرخ في 21 جانفي 1995 المحدد لأساس الاشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي وذلك من خلال المادة (01) التي تنص على أنه: «يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل، باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة لمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة، تحدد عناصر الدخل المستثناة من أساس

<sup>1</sup>- أنظر المادة (73) من القانون رقم 83 - 11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

الاشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب مرسوم تنفيذي». وذلك على أساس أجر المنصب طبقا للمادة (03) من نفس الأمر<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية

يتعين على صاحب العمل التصريح بحادث العمل الذي سنتطرق إليه (أولا)، والتصريح بالأمراض المهنية (ثانيا)

#### أولا/ التصريح بحوادث العمل:

يتعين على صاحب العمل التصريح بحادث العمل الذي يتعرض له الأجير في ظرف ثمانية وأربعين (48) ساعة التي تلي تلقيه نبأ الحادث ولا تحسب أيام العطل<sup>2</sup>.

تبعث هيئة الضمان الاجتماعي على الفور استمارة حادث العمل لمفتش العمل المشرف على المؤسسة، من أجل القيام بعملية المراقبة، وكذلك لمعاينة ظروف العمل وأسباب الحادث ومدى تكفل المستخدم بوسائل الوقاية وحماية وسلامة العمال، إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث طبقا لأحكام المادة (14)<sup>3</sup>، يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل التصريح بحادث العمل ومدة التقادم هي أربعة (4) سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 07-386، مؤرخ في 05 ديسمبر 2007، المحدد لمستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ج عدد 77، الصادر في 09 ديسمبر 2007.

<sup>2</sup> - أنظر السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي في الموقع، [www.mfess.gov.dz](http://www.mfess.gov.dz)، تاريخ الاطلاع: 01 مارس 2023، على سا: 10.10.

<sup>3</sup> - أنظر المادة (14) من القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

## ثانيا/ التصريح بالأمراض المهنية:

أما فيما يتعلق بالأمراض المهنية فإن المكلفين بالضمان الاجتماعي (أصحاب العمل) ملزمين في حالة استخدامهم لوسائل عمل من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن.

بالنسبة للأداءات المنصوص عليها في القانون 83-13، فإنها تمول بقسط من الاشتراكات التي يتحملها كلية صاحب العمل.

## الفصل الثاني

آليات المراقبة وفض المنازعات لعدم انتساب العمال  
لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

عملت الدولة على مكافحة العمل المأجور غير المصرح به من أجل توفير الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع وكذلك لتحقيق وتفعيل محتوى الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من أجل الرفع والنهوض بالاقتصاد، من خلال إنشاءها لهيئات المراقبة التي أوكلت إليها مراقبة العمل غير المصرح به، وتتمثل في هيئتين، نتطرق في (المبحث الأول) الأجهزة المكلفة برقابة انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي وفي (المبحث الثاني) آثار الإخلال بالالتزام التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

## المبحث الأول

### الأجهزة المكلفة بمراقبة انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي

#### (CNAS)

هناك جهازين رئيسيين لمراقبة مدى احترام تطبيق القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي وتمثلان في الصندوق الضمان الاجتماعي للإجراء عن طريق أعوان المراقبة (المطلب الأول) وهيئة مفتشية العمل التي أسندت لها عملية مراقبة العمل المأجور غير المصرح بها والتي تؤدي دورا هاما في القضاء على ظاهرة عدم التصريح بالعمال (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

##### هيئة الضمان الاجتماعي

تسعى الدولة جاهدة على تأمين الحماية الاجتماعية، بواسطة هيئة الضمان الاجتماعي من أجل القضاء على ظاهرة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وتحصيل الاشتراكات والتكفل بالمؤمن لهم في حالة تعرضهم لأحد المخاطر. لهذا سوف نعرف هيئة الضمان الاجتماعي في (الفرع الأول) ثم نبين من هم أعوانها الذين يمارسون الرقابة (الفرع الثاني) ثم أهم الصلاحيات المسندة إليهم (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول

##### تعريف بهيئة الضمان الاجتماعي

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية طبقا للمادة<sup>1</sup> 49 من القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق القانون

---

<sup>1</sup> - قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ج عدد 02، الصادر في 13 جانفي 1988.

التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تنص على أنه: «تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها قوانين في هذا المجال».

إضافة إلى ذلك المرسوم التنفيذي 92-07، المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني والتنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، حيث تتضمن المادة (02) منه على إخضاع علاقة هيئات الضمان الاجتماعي مع الغير إلى أحكام القانون التجاري، وكذلك القوانين الخاصة بها، ثم يتبين أن هيئة الضمان الاجتماعي لها صلاحيات اختيار طرق تحصيل الاشتراكات<sup>2</sup>، بواسطة أعوان الرقابة، أما فيما يخص تطورها فقد تطرقنا إليه سالفًا في المبحث الأول من الفصل الأول.

## الفرع الثاني

### أعوان المراقبة لدى هيئات الضمان الاجتماعي

نظم المشرع الجزائر مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي وأسندت المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-130، المعدل والمتمم، بالمرسوم التنفيذي رقم 17-138، وذلك تطبيقًا للمواد (28) إلى (38) من القانون رقم 83-14 السالف الذكر، إلى أعوان المراقبة لدى هيئات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، المعتمدين من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، الذين تتوفر فيهم شروط محددة في المواد (10) و(11) من المرسوم التنفيذي 05-130، المؤرخ في 24 أبريل 2005، المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة

<sup>1</sup> - مرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ج عدد 02، الصادر في 08 جانفي 1992، معدل ومتمم.

<sup>2</sup> - باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في الحقوق تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة، 2021، ص 80.

<sup>3</sup> - Direction du recouvrement et du contentieux, Le guide des procédures de l'agent de contrôle, Canas, 2017 P 03.

<sup>4</sup> - أنضر المواد (17-138)، من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، المرجع السابق.



للضمان الاجتماعي ومهامهم وكيفيات اعتمادهم<sup>1</sup>، معدل ومتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-138، المحدد لشروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي، لاسيما المادة (02) منه<sup>2</sup>، حيث يقدم صندوق الضمان الاجتماعي طلبات اعتماد أعوان المراقبة حسب الاحتياجات، بعد دراسة الملفات، يصدر الوزير قرار الاعتماد وينشر في الجريدة الرسمية لإنشاء منصب عون مراقبة معتمد بعد استيفاء الشروط القانونية ومن ثم يؤدون اليمين القانونية.

### الفرع الثالث

#### صلاحيات أعوان المراقبة

اسندت مهام متعددة لأعوان الضمان تتمثل في:

-مراقبة كل مكلف في أماكن وأوقات العمل وفي جميع فترات التكليف من خلال الزيارات الميدانية داخل اختصاصه الإقليمي أو الوطني بناء على طلب هيئة الضمان الاجتماعي، سواء كانت مبرمجة أو مفاجئة وقد تكون في إطار فرق مزدوجة مع مفتشية العمل، أو الضرائب أو هيئات أخرى (البلدية، المؤسسات العمومية)<sup>3</sup>.

-فحص كل وثيقة ضرورية لأداء عمليات المراقبة، وكذا سماع كل شخص موجود في أماكن العمل، بالإضافة إلى الاطلاع الإلكتروني على سندات دفع المستخدم لاشتراكات العمال ومواجهته بها، كما يقوم بتبليغ الإعذارات والملاحظات طبقاً للتشريع المعمول به ويقوم بتحقيقات التي تكلفه بها هيئات الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup>-أنظر المادة (10) و (11) من المرسوم التنفيذي رقم 05-130، المؤرخ في 24 أبريل سنة 2005، المحدد لشروط ممارسة أعوان الرقابة للضمان الاجتماعي وكيفيات اعتمادهم، ج ج، عدد 23، الصادر في 24 أبريل 2005، معدل ومتم.

<sup>2</sup>-أنظر المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 05-130، المؤرخ في 24 أبريل سنة 2005، المحدد لشروط ممارسة أعوان الرقابة للضمان الاجتماعي وكيفيات اعتمادهم، معدل ومتم، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> - طويريش عبد المالك، «دور أعوان مراقبة الضمان الاجتماعي في محاولة محاربة العمل غير الرسمي»، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 06، عدد 02، 2021، ص12.

يحرر العون محضر سماع<sup>1</sup>، يوقعه الشاهد وعون المراقبة، ويجب إن تتوفر فيه شروط وبيانات طبقاً للمادة (04)، ومحضر معاينة طبقاً للمادة (05) من المرسوم التنفيذي 130-05 المحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة لضمان الاجتماعي وكيفية اعتمادهم<sup>2</sup>.

الوثائق التي يحررها عون المراقبة لها حجية قانونية إلى غاية إثبات العكس، ويؤهل على إثرها العون للقيام بتسوية وضعية المكلف مباشرة اتجاه الصندوق، أو اللجوء إلى القضاء المختص بفرض المتابعة وفقاً للمادة (36) من قانون 83-14<sup>3</sup> المذكور سابقاً، يمكن لأي صاحب عمل أن يكون محل مراقبة من قبل مصالح الضمان الاجتماعي في أي وقت وفي أي مكان عمل.

تهدف عملية المراقبة إلى التأكد من مدى تطبيق القانون الساري المفعول، ويعين على المكلفين وعلى العمال تقديم كل الوثائق والمعلومات الضرورية لأعوان المراقبة لأداء مهمتهم. ويعاقب على الأعمال المعيقة للمراقبة، طبقاً لما هو منصوص عليه في إطار المخالفات المحددة في المادة (183) من قانون العقوبات<sup>4</sup>.

## المطلب الثاني

### هيئة مفتشية العمل

تعتبر هيئة مفتشية العمل، الآلية الثانية المكلفة بمراقبة ومحاربة ظاهرة عدم التصريح بالعمال إلى جانب هيئة الضمان الاجتماعي. لهذا من الضروري تعريف مفتشية العمل (الفرع

1 - أنظر الملحق الثالث

2 - أنظر المواد (3 - 4 - 5) من المرسوم التنفيذي رقم 130-05، مؤرخ في 24 أبريل سنة 2005، المحدد لشروط ممارسة أعوان الرقابة للضمان الاجتماعي وكيفية اعتمادهم، معدل ومتمم، المرجع السابق.

3 - أنظر المادة (36) من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، المرجع السابق.

4 - أنظر المادة (138) من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 10 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم.

(الأول) وذكر أعوان الرقابة لدى مفتشية العمل (الفرع الثاني) دون أن ننسى صلاحيات مفتشي العمل (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل جهاز متخصص يتولى السهر على رقابة تطبيق الأحكام والقواعد المتعلقة بالعمل، وتمارس صلاحياتها تحت سلطة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي طبقا للمرسوم 67-60، المتعلق بهيئة مفتشية العمل<sup>1</sup>، وتمّ تنظيمها بموجب مرسوم تنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، الذي نظم الهيكل القانوني لها عن طريق وضع هيكل مركزي وهيكل غير مركزية مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، مديرية الإدارة والتكوين، وهيكل غير مركزية تتمثل مفتشيات جهوية للعمل، مفتشيات ولائية للولاية، مكاتب مفتشية العمل<sup>2</sup>.

يعود تاريخ إنشائها في الجزائر إلى سنة 1909 في المعهد الاستعماري، وقد وضعت لتعزيز حقوق العمال وحمايتها عن طريق مفتشي العمل، وضمان احترام التشريعات والقوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل، وتحقيق العدالة الاجتماعية وخلق توازن في العلاقة بين العامل والمستخدم، عن طريق وضع معايير دولية التي تهدف إلى ضمان الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في العالم والحوار الاجتماعي. ويتحقق عن طريق هيكل ثلاثي يتكون من ممثلي الحكومات، أصحاب العمل والعمال، ولتكريس محتوى الاتفاقية الدولية التي أصدرت بشأنه

<sup>1</sup> - خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2012، ص 12.

<sup>2</sup> - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ج عدد 04، الصادر في 09 جانفي 2005، معدل ومتمم.

منظمة العمل الدولية الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947<sup>1</sup>، المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي صادقت عليها معظم الدول في العالم بما فيها الجزائر، في نهاية سنة 1962. في السبعينات كان للتشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي أثر عليها، فكان دورها محدودا نظرا للنظام المعمول به في ظل الاقتصاد الموجه أين كانت وسائل العمل في أغلبها ملكا للدولة وكانت هي صاحبة العمل، فكانت مهمة مفتشية العمل تقتصر فقط على حماية العمال من الأخطار المهنية ومراقبة ظروف العمل، وبعدها صدور الأمر رقم 75-31<sup>2</sup>، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص اتسع دورها، في مجال حماية العمال ضد ظاهرة تقليص عدد العمال أوفي حالة إجراء تحويلات وتغييرات مهمة داخل المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة (39) فقرة 02 من الأمر رقم 75-31، من نفس الأمر<sup>3</sup>. كما صدر الأمر رقم 75-33، المتضمن اختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في المادة الأولى منه<sup>4</sup>. في سنة 1978 صدر القانون الأساسي للعامل 78-12<sup>5</sup>، الذي تخضع له كافة علاقات العمل بغض النظر عن قطاع النشاط (عام وخاص)، إداريا واقتصاديا ومختلف الهيئات العمالية، وقد توسعت مهام مفتشية العمل وأصبحت تمس الكثير من النشاطات التمهين والرقابة<sup>6</sup>، وبعد التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر منذ مطلع التسعينات من القرن

1 - الاتفاقية الدولية 81 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إثر دورته الثلاثين المنعقدة في 19 جوان 1947، دخلت حيز التنفيذ في 07 أبريل، وقد صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

2 - أمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ج عدد 39، الصادر في 16 ماي 1975، معدل ومتمم.

3 - نصت (39) فقرة 02 من الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المرجع نفسه على أنه: «... يتعين على المؤسسات رفع الأمر إلى مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية برسالة موصى عليها قصد الشروع بالتحقيق في عين المكان بناء على الوثائق».

4 - أنظر المادة (01) من الأمر رقم 75-33، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ج رقم 39، الصادر في 16 ماي 1975، معدل ومتمم.

5 - قانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، المرجع السابق.

6 - غريب منية، «مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل»، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، عدد 02، 2007، ص181.

الماضي وظهور الاقتصاد الحر وخصوصة المؤسسات الوطنية الاقتصادية كان على الدولة تغيير سياستها وذلك بإصدارها لمجموعة قوانين تكرر صلاحيات واختصاصات أكثر لمفتشي العمل منها:

- قانون رقم 90-02 مؤرخ 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم.

- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل... إلخ

مفتشية العمل هي مؤسسة مزدوجة بطبيعتها فمن ناحية تراقب تطبيق الأحكام القانونية لا سيما تلك المتعلقة بحقوق العمال، ظروف العمل، التشغيل، بل تعدها إلى تطبيقاً لأحكام القانونية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية والعمال المهاجرين والتكوين المهني والضمان الاجتماعي إلى غيرها من المجالات<sup>1</sup>.

ومن ناحية تعتبر مفتشية العمل جهاز تدخل وذلك بممارسة أدوارها سواء الشبه قضائية وإجراء المصالحة الفردية و الجماعية، والدور الرقابي في تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المادة (02) و(03) على التوالي من قانون رقم 90-03، الذي يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم<sup>2</sup>، وتلعب دوراً استشارياً بحيث ترافق المؤسسات الاقتصادية وحتى الإدارية عن طريق تقديم النصح والإرشاد والتكوين والإعلام<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-JAVIER BERBERO& ARESENIA FERNANDEZ&RODRIGUEZ&CHANGYON ZHOU ،OP.CIT. 30.

<sup>2</sup>-أنظر المادة (02) و(03) من القانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ج عدد 06، الصادر في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ج عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.

<sup>3</sup>-Koriche Mohamed Nasser Eddine, Droit du travail, Office des publication universitaires, Tome 01, Algérie, 2009, P60-61-62.

## الفرع لثاني

### أعوان الرقابة لدى مفتشية العمل

هم عبارة عن موظفين عموميين<sup>1</sup>، محلفين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية، مقيدون بالسر المهني مؤهلون ، خول لهم المشرع مهمة السهر على مراقبة تطبيق تشريعات العمل بهدف تأمين الحماية لبيئة العمل والعامل لما فيه المصلحة العامة<sup>2</sup>، ليست هي الهيئة المباشرة التي تضمن الحماية الاجتماعية ولكنها تعتبر وسيلة لضمان تطبيق التشريع المتعلق بتلك الحماية، من خلال توسيع مهام وصلاحيات مفتشي العمل خول له المشرع الجزائري رقابة العمل المأجور الغير مصرح به ، وذلك من خلال الأمر رقم 04- 17، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، معدل ومتمم، لقانون رقم 38- 14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين لاسيما المادة (21)، منه والتي تتم نص المادة (38) مكرر منه التي تنص : « يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه لتسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، ويلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابيا ».

## الفرع الثالث

### صلاحيات مفتشي العمل ومهامهم

يتمتع مفتشي العمل بصلاحيات تتمثل في:

- سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو

<sup>1</sup>- أنظر المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ج عدد 43، الصادر في 03 أوت 2011.

<sup>2</sup> - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2012، ص 91.

الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها، غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا إليها في أي وقت من ساعات العمل مؤهلون في طار مهامهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:

-ملاحظات كتابية، تقديم الإعدارات<sup>1</sup>، تحرير محاضر مخالفة<sup>2</sup>، وإعداد محاضر المصالحة أو عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>3</sup>.

- يمكن لمفتش العمل حسب كل حالة تحرير إحدى الوثائق المذكورة أعلاه حسب ما يراه ملائما، كما يدون مفتشو العمل الملاحظات والإعدارات في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم.

- يعلم مفتش العمل المؤسسات والإدارات العمومية والسلطة السلمية المعنية بالمخالفات المسجلة ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات والتوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض.

يمكن لمفتش العمل التماس عند الحاجة رأي أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته نظرا لصعوبة تقدير قيام المفتش بمفرده مدى ملائمة بيئة العمل من النواحي الصحية والفنية<sup>4</sup>، لا سيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا من أجل ضمان الفهم والتطبيق السليمين للأحكام التشريعية والقانونية، وحماية حقوق العمال في مجالات العمل، لاسيما تلك المذكورة في نصي المادتين (5) و(6) من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل ومن

1 - أنظر الملحق الرابع.

2 - أنظر الملحق الخامس.

3 - Battache zahir, Le grand manuel du droit du travail, Editions Berti, Algérie, 2018, p 685.

4 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص85.

بينها الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>. يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال إجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها من مجال التفتيش طبقاً للمادة (03) من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، معدل و متمم<sup>2</sup>.

صلاحيات مفتشي العمل نظمتها المواد من (05) إلى (14) من الباب الثاني من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>3</sup>، بالرجوع إلى نصي المادتين (17) و (27) من الأمر رقم 66-155 المتعلق ق إ ج<sup>4</sup>، التي أوكلت أمر مراقبة تطبيق القانون وإضفاء صفة الضبطية القضائية وهذا من خلال معاينة المخالفات وتحويلها أمام الجهة القضائية المختصة للحكم عليها طبقاً للمادة (12) من قانون رقم 90-03 والمادة (30) من المرسوم التنفيذي 11 رقم-261 الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي<sup>5</sup>.

نصت المادة (24) من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها بأنها تسهر على مراقبة التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي<sup>6</sup>، على أنه: « تنظيم وتنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور غير القانوني وإعلام هيئة الضمان

---

<sup>1</sup> - أنظر المادتين (05) و(06) من القانون رقم 90-11، المؤرخ 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، معدل و متمم.

<sup>2</sup> - نصت المادة (03) من قانون رقم 90-11، المؤرخ 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع نفسه على أنه: (يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة)).

<sup>3</sup> - أنظر المواد من (05) إلى (14) من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - أنظر المواد (17) إلى (25) من الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 10 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل و المتمم، ج ج عدد 48، الصادر في 10 جوان 1966، المعدل و المتمم بالأمر رقم 21-11، المؤرخ في 25 أوت 2021، ج ج عدد 65، الصادر في 26 أوت 2021.

<sup>5</sup> - أنظر المادة (30) من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، معدل و متمم، المرجع السابق.

<sup>6</sup> - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ج عدد 04، الصادر في 09 جانفي 2005، معدل و متمم، مرجع سابق.



الاجتماعي المختصة بالمخالفات التي تمت معاينتها ». وقد جاءت في نفس السياق المادة (30) في فقرتها 13 منها<sup>1</sup>، وعلى هذه الأخيرة إعلام وإبلاغ مفتش العمل بحوادث العمل وكذلك جميع المخالفات المتعلقة بالوقاية والأمن عن طريق مصلحة الوقاية والأمن نظرا لدوره الفعال فيما يخص من الوقاية من حوادث العمل والأمراض.

تمارس زيارات مراقبة العمل المأجور غير المصرح به بطريقة مستقلة في إطار الزيارة العادية المفاجئة حتى يتمكن المفتش من الاطلاع على ظروف العمل بشكلها الاعتيادي<sup>2</sup>، أو الزيارة الخاصة، في إطار الفرق المزدوجة مع مصالح الضمان الاجتماعي، وهذه الزيارات الميدانية المشتركة بين مفتشي العمل وأعاون المراقبة تزداد فعاليتها لأنها تنصب على حماية حقوق العامل في الكشف عن التجاوزات الواقعة في هذا المجال بالإضافة إلى حجية الوثائق التي يحررها مفتش العمل و صلاحياته في الاتصال المباشر مع العدالة. وأثناء القيام بمهامه يمكن له الاستعانة بالقوة العمومية، كما أقر المشرع الحماية لمفتش العمل طبقا لمحتوى المادة (21) من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل<sup>3</sup>، وتكريسا لمحتوى الاتفاقية رقم (81) لا سيما المادة (18) منها.

إن القطاع غير منظم يصعب ممارسة الرقابة عليه، سواء لعدم توفر الوسائل أو تهرب وتحايل المؤسسات من التكفل بالالتزامات المتعلقة بهم سواء ضريبية أو اجتماعية<sup>4</sup>.

1 - أنصر المادة (30) فقرة 13 من الرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتعلق بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، المرجع السابق، تنص على أنه: «... السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي في حدود صلاحياتهم...» .

2 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 78.

3 - أنظر المادة (21) من القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فب راير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

4- Javier Berbéro & Aresenia Fernandez Rodriguez & Changyön Zhou, Op.cit., p 38.

## المبحث الثاني

### آثار الإخلال بالالتزام بتصريح العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي

أقر المشرع الجزائري عقوبات في حالة إخلال المكلفين بالضمان الاجتماعي عن عدم تنفيذ التزاماتهم، وذلك من خلال عدة قوانين على مستوى مصالح الضمان الاجتماعي أو مصالح مفتشية العمل، كما أقر في القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، طرق خاصة تمكن هيئات الضمان الاجتماعي من تحصيل الاشتراكات. من خلال الجزاءات المقررة على مخالفة التكليف في مجال الضمان الاجتماعي وطرق تحصيل الاشتراكات (المطلب الأول) وسوف نوضح إجراءات تسوية المنازعة العامة لدى صندوق الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### الجزاء المترتبة على مخالفة التكليف وطرق تحصيل الاشتراكات

نص المشرع على عقوبات جزائية ومالية في حالة إخلال المكلفين بالتزاماتهم في إطار الضمان الاجتماعي التي ذكرناها سابقاً، من خلال تسديد الاشتراكات يستطيع الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي الحفاظ على استمرارية نظامه، والسماح له بممارسة وظيفته الاجتماعية المتمثلة في تأدية حقوق المؤمنین اجتماعياً. وعليه نتعرض للجزاء المترتبة عن عدم تنفيذ المكلفين لالتزاماتهم (الفرع الأول) وطرق تحصيل الاشتراكات في (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - قانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

## الفرع الأول

### الجزاء المترتبة عن عدم احترام المكلفين لالتزاماتهم

#### أولا/جزاء عدم التصريح بالنشاط لدى مصالح الضمان الاجتماعي:

يرتب القانون على تخلف أرباب العمل الذين يمارسون نشاطا مأجورا، عن التصريح أو تأخرهم بالتصريح بنشاطهم أو تأخرهم في التصريح، عقوبة مالية وهذا ما تتضمنه المادة (7) من القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين التي تنص على أنه: «يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف، دفع غرامة قدرها خمسة (5) آلاف دينار (5.000 دج)، تضاف إليها نسبة 20 % عن كل شهر تأخير، توقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصلها» .

#### ثانيا/ جزاء عدم التصريح بالعمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي:

هذه الوضعية تشكل مخالفة لأحكام المادة (10) من القانون رقم 83 - 14، المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، إن عدم تقديم ربّ العمل، طلب انتساب العمال الذين يشغلهم، في المدة المحددة قانونا يعتبر ذلك إخلالا بالتزامه ويرتب عنه غرامة تأخير تقدر ب 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه. وتضاف إليها زيادة تأخير تقدر ب 20 % عن كل شهر.

كما أقر المشرع عقوبات مالية وجزائية تلحق المستخدم في حالة عدم التصريح بالعمال الذين يوظفهم لدى الضمان الاجتماعي إلا أن الغرامة كانت غير ردية مما جعل المشرع يتدخل بإقرار زيادات معتبرة في مقدارها<sup>1</sup>. وذلك بموجب المادة (59) من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 المعدل والمتمم،

<sup>1</sup> - مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية لحقوق العمال، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، 2018، ص 226.

بالمادة رقم (96) من الأمر رقم 14-16، المؤرخ في 29 ديسمبر 2016، المتضمن قانون المالية لسنة 2017، تنص على أنه: « تتراوح الغرامة بين مائتي ألف دينار (200.000 دج) وأربعمائة ألف دينار (400.000 دج) عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وفي حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين أربعمائة ألف دينار (400.000) و مليون دينار (1.000.000 دج) عن كل عامل غير منتسب وبعقوبة الحبس من شهرين (02) إلى أربعة وعشرين شهر (24) ». «

الملاحظ أن المشرع شدد في العقوبات في مثل هذه الجرائم لكونها تمس بالتوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي مما يسبب عم الاستقرار الاجتماعي.

### ثالثا/جزاء عدم التصريح بالأجور و الأجراء لدى هيئات الضمان الاجتماعي:

يترتب على عدم التزام صاحب العمل بالتصريح بالأجور خلال المدة القانونية، العقوبات التالية: حسب المادة (15) من نفس القانون، يمكن لمصالح الضمان الاجتماعي أن تحدد، بصفة مؤقتة، مبلغ تلك الاشتراكات على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة، على أساس جزافي، وتضاف إلى مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة، زيادة قدرها 5 % وتصبح هذه الزيادة مكتسبة بصفة نهائية لهيئة الضمان الاجتماعي.

التصريح يكون في الآجال المحددة قانونا لأن عدم تقديم التصريح في الآجال المحددة وفقا للمادة (14) من نفس القانون يوجب دفع غرامة قدرها 15 % من مبلغ الاشتراكات المستحقة وتضاف إليها زيادة قدرها 5 % عن كل شهر تأخير توقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصلها، كما أقرّ غرامة قدرها ألف دينار (1000 دج)، عن كل عامل أو مغالطة وذلك في حالة ما إذا أغفل المستخدم ذكر عامل أجير عند التصريح بالأجور أو الأجراء أو تعدد مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها وتوقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصلها.

فضلا عن ذلك تتعرض الهيئة المستخدمة، في حالة ما إذا أغفلت ذكر عامل أجبر في التصريح بالأجور، أو قامت بذلك عمدا لغرامة تفرضها عليها هيئة الضمان الاجتماعي تقدر ب 1000 دج عن كل عامل<sup>1</sup>.

#### رابعا/جزء عدم دفع الاشتراكات لدى هيئة الضمان الاجتماعي:

يرتب القانون عن تخلف رب العمل عن دفع الاشتراكات عقوبات مالية قدرها 5 %مبلغ الاشتراكات كغرامة عن التأخر تضاف إليها نسبة 1% عن كل شهر تأخير طبقا للمادة (24) من قانون 14-83 المعدلة بقانون 15-86 المتضمن قانون المالية للسنة (87) في مادته (119).

وتحصل هذه الزيادات هيئة الضمان الاجتماعي وتتسأ المنازعات عادة هنا حول غرامات

وزيادات التأخير، ويفسح للمكلف المجال للاعتراض بالطعن أمام لجان الطعن، المنظمة بالقانون 08-08<sup>2</sup>، أما في حالة التنازل عن نشاط المؤسسة، أو إحدى وحداتها، أو توقفها الإرادي فإن دفع الاشتراكات التي حل أو سيحل أجل أدائها يصبح مستحقا في أجل (10) أيام كاملة من توجيه الاعتذار، وفيما عدا هذه الحالات المذكورة في نص المادة (24) مكرر من قانون 14-83 السابق ذكره، نطبق التشريع المعمول به.

#### خامسا/جزء عدم التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية لدى مصالح الضمان الاجتماعي:

يترتب على عدم التصريح بحادث العمل كما هو مقرر في نص المادة (13) من القانون 13-83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجرة التي يتقاضاها

<sup>1</sup> - المادة (16) من القانون رقم 14-83، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - أنظر السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي في الموقع، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، تاريخ الاطلاع: 01 مارس 2023، على

المصاب كل ثلاثة أشهر وهذا ما أرقته المادة (26) من قانون رقم 83-14 معدل ومتمم، المتعلق بالتزامات المكلفين.

كما نصت المادة (25) من نفس القانون أنه يخول للعامل في حالة ما إذا أثبت أن الهيئة المستخدمة بسبب تقصيرها قد أصيب بأضرار أو في حالة استعمال أساليب عمل من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية كما هو منصوص عليها في المادة (69) من قانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، المطالبة بالتعويض عن الفترة التي اشتغل فيها لدى الهيئة المستخدمة، ولا يمكن أن يقل التعويض عن مبلغ الأداءات المترتبة على الحقوق التي كان من الممكن الاستفادة منها بعنوان مدة النشاط المقصر فيها.

يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها<sup>2</sup>، في حالة مخالفة أحكام المادة (69)، وذلك بدفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم من التأخير تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة وتضاعف العقوبة في حالة تكرار المخالفة أو عدم التصريح بالمرض المهني من قبل صاحب العمل، مهما كان الأسباب التي منعت من التصريح بإصابة العامل.

---

<sup>1</sup> - أنظر المادة (39) من القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، اطروحة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث (ل. م. د) في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة تيزي وزوو، سنة 2019، ص 214.

## الفرع الثاني

### طرق تحصيل الاشتراكات

يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي الشغل الشاغل لهيئات الضمان الاجتماعي، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا، ويعتبرها قطاع الضمان الاجتماعي من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية<sup>1</sup>، لذا أقرت الدولة إجراءات خاصة لتحصيل الاشتراكات من المؤمن لهم وأصحاب العمل بإضفاء الطابع الإلزامي عليها واعتبارها من النظام العام طبقا للقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، لذا سوف نتحدث (أولا) عن الطرق الودية أو الإدارية لتحصيل الاشتراكات و(ثانيا) طرق التحصيل الجبري للاشتراكات.

#### أولا/الطرق الودية أو الإدارية لتحصيل الاشتراكات:

إن هيئات الضمان الاجتماعي سعيا منها لتفادي الطرق الخاصة لتحصيل الجبري حفاظا على العلاقة بينها وبين المستخدم تلجأ عادة إلى طرق ودية لتسوية وضعية المكلف فالأولى تتمثل في الإعدار والثانية تتمثل في أخر إنذار قبل المتابعة القضائية<sup>2</sup> وهي كالتالي:

أ/الإعدار: تتمثل أولى الإجراءات الإدارية في إنذار<sup>3</sup> المكلف أو المدين (صاحب العمل) من أجل تسوية وضعيته تجاه هيئة الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، وذلك في ظرف ثلاثين (30) يوما لاستلامه للإعدار وهذا طبقا للمادة (46) من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات العامة

<sup>1</sup> - والي عبد اللطيف & لجلط فواز، «طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي»، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 07، جامعة بوضياف، المسيلة، 2016، ص 74.

<sup>2</sup> - والي عبد اللطيف & لجلط فواز، «طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي»، المرجع السابق، ص 76-77.

<sup>3</sup> - أنضر الملحق السادس.

<sup>4</sup> - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر الطبعة الرابعة، 2005، ص 2007.

في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، ويبلغ ذلك إما برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام وإما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام يجب أن يتضمن هذا الإعذار المبالغ المستحقة حسب طبيعتها وحسب فترة الاستحقاق بالإضافة إلى اللقب أو الاسم التجاري للمدين والأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري وكذا العقوبات المترتبة عليها، وكذلك يتضمن دفع الديون التي لا تتجاوز أجلها أربعة (4) سنوات فقط من تاريخ الاستحقاق وإلا عدّ باطلاً<sup>2</sup>.

بعد الإعذار يصبح المدين أمام وضعين، فإما أن يمتثل للإعذار ويقوم بتسوية وضعيته وتسديد الديون المترتبة عليه لصالح هيئة الضمان الاجتماعي وهو الهدف المقصود من الإعذار وإما أن يكون محل الإجراءات الجبرية.

#### ب/ آخر إنذار قبل المتابعة القضائية:

لم تنص القوانين على هذا الإجراء وهو إجراء إداري تتخذه هيئة الضمان الاجتماعي كوسيلة أخيرة وغير ملزمة بها قبل كل متابعة قضائية ويتضمن هذا الإنذار جميع السنوات التي تستحق من زيادات التأخير وعقوبات التأخير واشتراكات، وللمكلف عشرة (10) أيام من استلامه هذا الإنذار لتسوية وضعيته وإلا أرغمت مصالح المنازعات من تحصيل ديونها عن طريق المتابعة القضائية<sup>3</sup>.

#### ثانيا/ طرق التحصيل الجبري للاشتراكات:

لقد أقر المشرع في القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفيري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، للهيئات الضمان الاجتماعي الحق في التحصيل

1 - أنظر المادة (46) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفيري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

2 - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 207.

3 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق، ص 61.



الجبري للاشتراكات كما أعطاه الحق في استيفاء ديونها عن طريق القواعد العامة في القانون وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام:

### أ/ الطرق الخاصة بالضمان الاجتماعي

نص عليها المشرع في القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، تتمثل هذه الطرق في:

#### -تحصيل الاشتراكات عن طريق الجدول

تناول المشرع هذا الإجراء في المواد (47) إلى (50) من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث يتم تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي بمقتضى جدول يعد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويوقع من مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي وتحت مسؤوليته الشخصية.

يقدم هذا الكشف أو الجدول الممضي من قبل مدير الضمان الاجتماعي إلى السيد الوالي قصد التأشير عليه طبقاً للمادة (47) من القانون السالف الذكر الفقرة الثالثة، في أجل (08) ثمانية أيام<sup>1</sup>، يصبح الجدول بذلك معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن يبلغ الجدول المؤشر عليه قانون طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية، وتقوم مصالح الضرائب إقليمياً بتنفيذ الجدول وفق إجراءات تحصيل الضرائب.

#### 1-تحصيل المستحقات عن طريق الملاحقة

يتم إعداد الملاحقة من قبل المصالح المختصة لهيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل ديونها المستحقة (وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم) يتضمن اشتراكات أساسية وزيادات وغرامات التأخير، ويشترط أن يكون الدين ثابتاً ونقداً وحال الأداء،

<sup>1</sup> -أنظر المادة (47) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

يوقع الملاحقة من طرف مدير هيئة الضمان الاجتماعي ، فيقوم رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين بالتأشير على الملاحقة في أجل (10) أيام وهذا طبقاً لنص المادة (52) من القانون 08-08، بعد التأشير تصبح الملاحقة معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن المقررة بموجب المادة (56) من القانون السالف الذكر بحيث يمكن أن تكون الملاحقة محل طعن أمام الجهات القضائية التي أشرت عليها في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام التبليغ<sup>1</sup>، وذلك أمام القاضي الاجتماعي من خلال دعوى قضائية لإلغاء الملاحقة كلياً أو جزئياً.

تتخذ وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال التنفيذ الجبري، بعد اكتساب الملاحقة الصيغة التنفيذية يتم تبليغها للمدين أو المكلف من طرف عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي وفق المادة (53) من القانون 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المشار إليه سابقاً، كما يمكن تبليغها بواسطة محضر قضائي في كلتا الحالتين تبليغ الملاحقة بمحضر استلام<sup>2</sup>، بعد تبليغ الملاحقة يجوز الطعن فيها من طرف المدين أمام الجهة التي أشرت عليها في مدة (30) ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ استلام التبليغ وهذا طبقاً لأحكام المادة (56) من نفس القانون.

## 2- المعارضة على الحسابات الجارية والبنكية:

هي عبارة عن إجراء تحفظي يهدف منه تحصيل الاشتراكات عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية والبنكية أي تجميد مال منقول من طرف هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة لدى مؤسسات مالية<sup>3</sup> كمبدأ عام لا يمكن القيام بالمعارضة إلا بإذن من القضاء، غير أن

1 - سماتي طيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، 2011، ص 209.

2 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 63.

3 - سماتي طيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 211.

المشروع أعطى امتيازات لهيئة الضمان الاجتماعي لتقديم المعارضة على أموال المدين في حدود المبالغ المستحقة لدى المؤسسات المالية والبنوك، وكذا بريد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للذكوك البريدية عن طريق رسالة موسى عليها مع وصل استلام طبقا لنص المادتين (57) و(58) من القانون 08-08 السالف الذكر، تلتزم المؤسسات المذكورة التي تسلمت المعارضة ملزمة بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية ابتداء من تاريخ استلام تبليغ المعارضة وهذا طبقا للمادة(59)من قانون رقم 08-08 المذكور أنفا.

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم السند التنفيذي للبنوك والمؤسسات المالية لاستفاء المبالغ محل المعارضة في أجل خمسة عشر (15) يوما، وفي حالة عدم توفر السند التنفيذي، عليها بمباشرة إجراء تثبيت المعارضة أمام الجهة القضائية المختصة في أجل خمسة عشر يوما (15) من تاريخ المعارضة طبقا للمادة(60) من القانون 08-08 نفسه.

### 3-تحصيل الاشتراكات عن طريق الاقتطاع من القروض.

تنص المادة (62) من قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: « يتعين على البنوك والمؤسسات المالية أن تشتت على المكلفين الذين يطلبون قروضا، تقديم شهادة استيفاء الاشتراكات مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة»، هذه المؤسسات المقرضة تلتزم عند الاقتضاء اقتطاع المبالغ ودفعها لهيئة الضمان الدائنة كما لها مسؤولية مدنية في حالة عدم احترام المادتين (62) و(63) من القانون السالف الذكر.

<sup>1</sup> - أنظر المادتين (63) و(64) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

## ب/الطرق الجبرية المقررة في القانون العام

أعطى المشرع هيئة الضمان الاجتماعي إمكانية استعمال قواعد<sup>1</sup> وأحكام الشريعة العامة لتحصيل الاشتراكات جبريا وذلك لتحقيق السرعة والفعالية بموجب الطرق الخاصة المحددة في قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، محيلا في نفس الوقت على الإجراءات المقررة في ق إ م، وفقا لمضمون المادة (66) من القانون السالف الذكر، فتختار الهيئات الإجراء المناسب لتحصيل الاشتراكات المستحقة لتأدية وظيفتها الاجتماعية ومن الإجراءات العامة التي نذكرها على سبيل المثال ما يلي:

### 1- الحجز التحفظي:

الحجز بوجه عام يتضمن معنى التحفظ على الأموال إذ بواسطته تكف يد المحجوز عليها ومن لديه الحق أو الشيء المحجوز عن التصرف في ذلك<sup>2</sup>، مما يؤدي إلى بقاءه في متناول الدائن الحاجز للحصول على حقه عن طريق الحجز وما يتلوه من إجراءات.

انطلاقا من هذا المبدأ يلزم القانون هيئات الضمان الاجتماعي اللجوء بصفة أساسية إلى قاضي الأمور المستعجلة كي يصدر أمرا بتوقيع الحجز، يأذن بالحجز و يقدر الدين الحاجز تقديرا مؤقتا ، ويتميز حجز ما للمدين لدى الغير ببعض الخصائص حيث أنه حجز ذو طبيعة قضائية، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي توقيعها إلا بناء على أمر من القضاء كما أنه حجز يتم على جميع أموال المدين من نقود ومنقولات موجودة لدى الغير باستثناء المؤسسات المصرفية والمالية ويطبق الحجز وفقا لأحكام المادة (659) من ق إ م إ، لذلك تقوم مصالح هيئات الضمان الاجتماعي بعريضة افتتاحية موقعة من مديرها إلى القاضي المختص إقليميا وهو قاضي الأمور المستعجلة الذي يقع في دائرته موطن المحجوز لديه أو تقع بدائرة

<sup>1</sup> - سماتي طيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص246.

<sup>2</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص65.

- اختصاصه الأموال المحجوزة عليها ومن خلال هذه العريضة تطلب أو تلتمس هيئة الضمان الاجتماعي حجز أموال المدين النقديّة والمنقولة لدى الغير ويجب أن تتضمن العريضة :
- معلومات دقيقة عن المدين والغير، والاسم واللقب والعنوان أو الموطن.
  - معلومات تتعلق بالدين بتحديد مبلغه وطبيعته، اشتراكات زيادات التأخير وغرامات التأخير.
  - الإنذارات الموجهة للمدين والإشعار بالوصول حتى يكون دليلاً على امتناعه عن الدفع وفق المادة (46) من قانون 08-08 من نفس القانون.

-ألا تكون المبالغ المستحقة قد مسها التقادم المقرر في المادة (79) من نفس القانون.

كما يجب أن تتوفر معلومات دقيقة حول الأموال المنقولة المراد الحجز عليها تحفظياً، وبعد دراسة الملف من القاضي يأمر على أمر على ذيل العريضة ويأمر من خلاله بالحجز ما للمدين لدى الغير، سواء نقداً أو منقولا حسب ما ورد في هيئة الضمان الاجتماعي وعليه يتم الحجز التحفظي ويبلغ الحجز إلى كل من المدين لهيئة الضمان الاجتماعي وإلى الغير وقد أوجبت المادة (662) من ق إ م إ، على الدائن الحاجز أن يرفع دعوى تثبيت الحجز أمام قاضي الموضوع في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ صدور أمر الحجز وإلا كان الحجز والتالية له باطلين<sup>1</sup>.

2-أمر الأداء: يعتبر من ضمن التدابير الاستعجالية لتحصيل الديون والحقوق بسرعة دون الحاجة لمقاضاة المدين وعليه يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة اللجوء إلى هذا الإجراء طبقاً للمادة (306) من ق إ م إ، وذلك بتوفر الشروط الواجبة لاستصدار أمر الأداء بأن يكون الدين نقداً ثابت الكتابة، وحال الأداء، ومعين المقدار، مما يقتضي على مصالح الضمان الاجتماعي إعداد كشف بالمستحقات يتضمن قيمة نسب الاشتراكات.

<sup>1</sup> - والي عبد اللطيف & لجلط فواز، «طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي»، المرجع السابق، ص 83-

الفترات المعنية بالاشتراك والمبالغ المستحقة بشأنها أي يجب تقديم ملف كامل يتضمن التصريحات، الشهرية السنوية وكذلك الإنذارات الموجهة للمدين وذلك للقاضي المختص لدراسة مدى توفر شروط أمر الأداء، وبعد التحقق يؤشر القاضي على العريضة وتصبح سندا تنفيذيا بعد تبليغه واحترام إجراءات الطعن فيه، ثم يسلم رئيس أمناء الضبط إلى الدائن نسخة رسمية من أمر الأداء و يتم التبليغ الرسمي و تكليف المدين بالوفاء بأصل الدين والمصاريف في أجل خمسة عشر(15) يوما مع وجوب أن يشار في التكليف بالوفاء تحت طائلة البطلان بأن للمدين حق الاعتراض على أمر الأداء في أجل خمسة عشر(15) يوما تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي<sup>1</sup>.

والاعتراض على أمر الأداء يكون أمام الجهة المصدرة له، ويكون للاعتراض أثر موقوف لتنفيذ وإذا لم يرفع الاعتراض في الآجال المحددة، يحوز أمر الأداء قوة الشيء المقضي فيه وعليه يقوم رئيس أمناء الضبط بمنح الصيغة التنفيذية بعد تقديم شهادة عدم الاعتراض، كما أن كل أمر أداء لم يطالب بامهاره بالصيغة التنفيذية خلال سنة من تاريخ صدوره يسقط ولا يرتب أي أثر،لذا فإن جميع المؤسسات الخاصة أو الأجنبية الخاضعين للقوانين الوطنية الخاصة بالضمان الاجتماعي الالتزام والحرص بتنفيذ التزاماتهم المكلفين بها وذلك في الآجال القانونية المحددة قبل انتهائها.

### 3-التحصيل عن طريق التأسيس كطرف مدني

مكن القانون هيئات الضمان الاجتماعي في تقديم شكوى أمام قسم الجرح للمحكمة وفق ما هو مقرر في المادة (337) مكرر من ق إج في حالة إصدار المكلف شيك بدون رصيد، بالإضافة إلى إمكانية التأسيس كطرف مدني لمخالفة احتجاز أقساط العمال طبقا للمادة (42)

<sup>1</sup> - والي عبد اللطيف & لجلط فواز، «طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي»، المرجع السابق، ص 84-

من القانون رقم 83-14، وفي هذه الحالة تقوم الهيئة بتقديم شكوى لدى وكيل الجمهورية بغرض التكليف المباشر أمام قسم الجرح للمحكمة وفق القواعد العامة<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### إجراءات تسوية المنازعة العامة لدى الضمان الاجتماعي

قد تصدر هيئات الضمان الاجتماعي قرارات في إطار العلاقة القائمة بينها وبين المؤمن لهم والمستخدمين وترتب حقوق وواجبات وأثار قانونية قد يعترض عليها المؤمن أو المستخدمين، وعليه يثور خلاف ونظرا لتعدد المنازعات المثارة منها المنازعات التقنية والطبية والعامة، هذه الأخيرة هي موضوعنا خاصة فيما يخص بالتصريح الحكمي للعمال من طرف أعوان الرقابة المعتمدين لدى هيئة الضمان الاجتماعي، لذا أصدر المشرع قانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي الملغى لقانون رقم 83-15، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لا سيما المادة (3) منه، حيث عرف المشرع من خلالها المنازعة العامة، وحاول تفادي الغموض واللبس الذي كان موجودا في ظل القانون القديم ونصت على أنه: « 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 » ، لهذا نتطرق إلى إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العامة في (الفرع الأول)، وفي (الفرع الثاني) إلى التسوية القضائية.

<sup>1</sup> - والي عبد اللطيف & لجلط فواز، « طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي»، المرجع السابق، ص 85-

## الفرع الأول

### التسوية الداخلية للمنازعات العامة

تعتبر التسوية الداخلية للمنازعات العامة إحدى طرق التسوية الداخلية لها إجراءات خاصة على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي (أولا) وأخرى على مستوى مفتشيه العمل (ثانيا).

#### أولا/ إجراءات التسوية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي:

لقد خول المشرع للمستفيدين من الضمان الاجتماعي خاصة فيما يخص تنفيذ التزامات المكلفون عن طريق رفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة أمام لجان الطعن المسبق، وفقا للقانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، تسهيلا لإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة.

جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية الأصل في السعي لحلها، واستثناء

اللجوء

إلى الجهات القضائية المختصة<sup>1</sup>، واعتبر إجراءات التسوية الداخلية قيدا شكليا يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى شكلا<sup>2</sup>، لهذا تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات أو الطعون في المبالغ أو الغرامات عن التأخير التي تفرضها هيئة الطعن المسبق في الضمان الاجتماعي على المؤمنين لهم اجتماعيا أو نو الحقوق أو المكلفين بالرجوع إلى تنظيم هذه التسوية لذا أنشأ المشرع لهذا الغرض لجننتين<sup>3</sup>، تتمثل الأولى في اللجنة المحلية المؤهلة لطعن المسبق، على مستوى كل ولاية وهي مكلفة

1 - باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص70.

2 - أنظر المادة (04) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

3 - أنظر المادة (06) و(10) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه.



قانونا باستقبال سائر الطعون والاعتراضات المسبقة، ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي كدرجة أولى، أما الجهاز الثاني فيتعلق باللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي مقرها بالجزائر العاصمة وهي التي تتمتع بصلاحيات استقبال سائر الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجان الولائية إلا ما استثنى بنص قانوني<sup>1</sup>، وبالتالي يمكن اعتبارها لجان استئناف فيما يخص لجنة الطعن الأولى.

نصت المادة(04) من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: « ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعة العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية » يفهم من نص المادة أن الطعن يرفع ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة لطعن المسبق و ضد القرار الصادر من هيئة الضمان الاجتماعي، وكما يسمح لها القانون أن يطعن في قرار اللجنة المحلية الولائية لطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، التي تعتبر كدرجة ثانية للتسوية الداخلية وتجدر الإشارة إن عدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عليها بطلان إجراء المنازعة العامة.<sup>2</sup>

أ- اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وسيرها: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وفقا للمادة (06) من نفس القانون المنشئة على مستوى الوكالات، الولائية أو الجهوية من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب، ويحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها عن طريق التنظيم، و صدر التنظيم في شكل

<sup>1</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 72.

<sup>2</sup> - حمدي باشاعر، القضاء الاجتماعي، (طبيعة القانونية لضمان الاجتماعي)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 187.

مرسوم تنفيذي رقم 08-415، في 24 ديسمبر 2008، المحدد لأعضاء لجان الطعن المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وذلك من خلال المادة (02) منه<sup>1</sup>.

طبقا للمادة (04) من المرسوم المشار إليه سابقا، يعين الأعضاء لمدة العهدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عهدة أحد أعضاء اللجان المحلية لطعن المسبق يتم استخلفاه بنفس الأشكال نفسها وذلك للمدة المتبقية.

أما فيما يخص سيرها فتجتمع اللجنة في دورتها العادية مرة كل خمسة عشر (15) يوما بناء على استدعاء من رئيسها طبقا للمادة (5) من نفس المرسوم ولكن يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو نصف أعضائها ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور الأغلبية. في حالة ما إذا لم يكتمل النصاب تجتمع باستدعاء ثان في أجل لا يتعدى 08 أيام<sup>2</sup>. وتصح مداولاتها مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس، وتكون قراراتها محل محاضر يوقعها رئيسها والأعضاء وتدون في سجل يرقم ويؤشر من طرف الرئيس ويجب أن تكون القرارات مبررة.

---

<sup>1</sup> - نصت المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، ج ج عدد 1، الصادر في 06 جانفي 2009، المحدد لأعضاء لجان الطعن المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: « ممثلان (02) عن العمال الأجراء، أحدهما دائم والآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية - ممثلان (02) عن المستخدمين، أحدهما دائم و الآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية، ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي، أحدهما دائم و الآخر إضافي، يقترحهما المدير العام لصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، طبيب (01) تابع للمراقبة الطبية لصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء للوكالة الولائية المعنية، يقترحه المدير العام لصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء».

<sup>2</sup> - أنضر محمد زرفاوي، " منازعات التحصيل في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر " موقع الإتحاد العربي للقضاة، محكمة باتنة الجزائر، 19 أبريل 2020، تم الاطلاع عليه يوم 01 فيفري على سا: 9.00. [www.arabunionjudge.org](http://www.arabunionjudge.org)

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المحدد لتشكيلة المحلية لطعن المسبق وهذا ضروري لا سيما في مادته السادسة (06) فقرة 2، تختص بالبحث في الطعون ضد القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي، لا سيما مجال الأداءات العينية والنقدية للمؤمن له اجتماعيا أو ذو الحقوق بمناسبة المخاطر والأضرار التي يتعرض لها كما تبث في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار (1.000.000 دج)، وتخفيض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب الطعن ولا تفرض الزيادات والغرامات على التأخير، في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة، وهذا وفقا لأحكام المادة (07) من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

تتلخص إجراءات الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية لطعن المسبق في نص المادة (08) من القانون السالف الذكر، التي تتضمن تقديم الطعن من قبل المعني بالأمر برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، مع الإشارة يجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار وإلا وقع تحت طائلة عدم القبول، وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم احترام الآجال القانونية يترتب عدم قبول الطعن لفوات الآجال القانونية.

تلتزم اللجنة باتخاذ القرار والبحث فيها في أجل ثلاثين (30)، يوما ابتداء من تاريخ استلام عريضة الطعن مع ضرورة تبليغ قراراتها إلى الأطراف المعني المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي، بمحضر استلام في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار وهذا طبقا لأحكام المادة (09) من نفس القانون إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي.

ب/ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق: نصت المادة (10) من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: « تنشأ ضمن كل هيئة الضمان

الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق، تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم»<sup>1</sup>.

تعد هذه اللجنة الدرجة الثانية والآلية الثانية للتسوية الودية (الداخلية) وذلك لجميع الاعتراضات الصادرة عن اللجان المحلية للطعن المسبق إذ تختص بمراجعة القرارات الصادرة عن هذه الأخيرة، وهذا طبقا لمحتوى نص المادة (11)، من نفس القانون وأنشأت بموجب القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وصدر التنظيم المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في شكل مرسوم التنفيذي رقم 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008<sup>2</sup>، حيث نصت المادة (02) منه على تشكيلة اللجنة<sup>3</sup>.

تجدر لإشارة إلا أن مدة عضوية الأعضاء والإجراءات طعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق هي نفسها الإجراءات والآجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية للطعن المسبق وتتخذ هذه اللجنة قرارها في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تبليغها بالعريضة<sup>4</sup>.

تبلغ قرارها 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 (10) أيام من تاريخ قرار اللجان المذكورة، يجب أن ترسل نسخة من القرار من طرف اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في الآجال المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه وهذا وفقا لأحكام المادة

<sup>1</sup> - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 188.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 08-416، مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيره ج ج عدد 1، الصادر في 06 جانفي 2009.

<sup>3</sup> - أنظر المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر، 2008، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> - أنظر المادة (04) من قانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

(7) من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

بالنسبة للأثر القانوني لقرارات اللجان المؤهلة للطعن المسبق، فإن الطعن أمام اللجنتين لا يوقف التنفيذ قرار هيئة الضمان الاجتماعي وهذا طبقاً لأحكام المادة (80) فقرة 1 من القانون رقم 08-08 المشار أعلاه، كما أنها قابلة لتنفيذ قرارات اللجنة المحلية والوطنية المؤهلتين للطعن المسبق دون اللجوء إلى إجراء المصادقة عليها من قبل السلطة الوصية، فالمشرع أراد أن يمنح اللجنة الوطنية قوة تنفيذية للقرارات التي تصدرها دون الرجوع للسلطة الوصية، ومنح اللجنة الوطنية الاختصاص في البت نهائياً في النزاع المعروض عليها<sup>1</sup>، كما يعد اللجوء إلى اللجنتين طعن أمر إجباري من النظام العام قبل اللجوء إلى الجهات القضائية كما يلزم القانون تبليغ الأطراف المعنية من طرف اللجنتين وفق الآجال والشكلية المقررة قانوناً لذلك .

#### ثانياً/التسوية الودية على مستوى مفتشية العمل:

عند عدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته يؤدي إلى حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل، ويكون التظلم هو الإجراء الأولي الذي يلجأ إليه العامل في مواجهة صاحب العمل<sup>2</sup>، في إطار التسوية الودية الداخلية ولهذا الأخير مدة (08) أيام للرد، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وتلزم بالرد خلال مدة 15 يوم من تاريخ الإخطار<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر محمد زرفاوي، منازعات التحصيل في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر، [www.arabunionjudge.org](http://www.arabunionjudge.org)، الموقع الإتحاد العربي للقضاة، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، 2002 ص 130.

<sup>3</sup> - أنظر المادة (04) الفقرتين 02، 03 من قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، ج ج عدد 06، الصادر في 06 فيفري 1990، معدل ومتمم.

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية الهيئة المستخدمة طبقا لما هو منصوص عليه في المادتين (03) و(04) من القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المعدل والمتمم،<sup>1</sup> يلجأ العامل إلى التسوية الخارجية عن طريق إخطار مفتش العمل حسب المادة (05) من قانون رقم 90-04 بهدف التقرب والتوفيق بين الطرفين فور إخطار المفتش بشكوى يحرر محضرا ويسجل فيه تصريحات العامل ويحول الملف في مهلة (03) أيام إلى مكتب المصالحة وبالتالي تقلص دور مفتش العمل عن القانون السابق بعد صدور قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية معدل و متمم ، وأصبح لا يتدخل في تسوية المنازعات الفردية و اقتصر دوره ، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة إلى الاجتماع خلال مدة (08) أيام، طبقا للمادة (27) من قانون 90-04 السابق الإشارة له<sup>2</sup>. بالتالي مكتب المصالحة هو المكلف بالقيام بالتسوية الودية بعد إخطاره من طرف مفتش العمل واستدعاء الأطراف لسماعهم وإجراء محاولة الصلح، فإذا تحقق هذا الأخير يصدر مكتب المصالحة محضر الصلح، وهذا وفقا للمادة طبقا لأحكام المادة (31) من قانون من قانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ينفذه الأطراف خلال ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق، لكن في حالة عدم التنفيذ يلجأ المدعي بموجب عريضة لاستصدار أمر من رئيس المحكمة من أجل التنفيذ تحت طائلة الغرامات التهديدية.

أما في حالة ما إذا لم يتوصل مكتب المصالحة إلى التوفيق بين الطرفين، يحرر محضر عدم الصلح، طبقا لنفس المادة السالفة الذكر، ويعتبر إجراء جوهرى لرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وذلك في أجل لا يتجاوز ستة

---

1 - نصت المادة (03) من قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، معدل ومتمم، المرجع نفسه، على ما يلي: « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ».

2 - أنظر نص المادة (27) من القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، معدل ومتمم، المرجع السابق، التي تنص على أنه: « يقوم مفتش العمل خلال الثلاثة أيام من تليغته بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع. تحسب مدة ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف ».

(06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، ونفس الشيء في حالة غياب المدعى عليه المستدعى بطريقة نظامية يحرر مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه.

بعد حصول العامل على محضر عدم المصالحة، يتقدم أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وهذا طبقاً لنص المادة (36) من نفس القانون، وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوماً، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية لدعوى وهذا من أجل استيفاء حقوقه.

كما يمكن لمفتش العمل متابعة الملف والشكوى، وذلك بمراقبة المؤسسة المعنية، وإذا ثبتت المخالفة في حق المستخدم يعذره<sup>1</sup> لتسوية وضعية العامل، وذلك وفقاً لأحكام المادة (07) من القانون السالف الذكر، ومنحه أجال لا تتجاوز ثمانية (08) أيام لتسوية الوضعية وهذا طبقاً للمادة (12) من نفس القانون وتسجيل المخالفة في سجل الإغذارات والملاحظات القانونية الخاص بمفتشية العمل المنصوص عليه في المادة (8) فقرة 03 من القانون رقم 90-03 المشار إليه سابقاً والمقرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها لا سيما المادة الثانية (02) منه.

في حالة استنفاد الأجال القانونية الممنوحة للمستخدم ولم يمثل لتوجيهات المفتش رغم إنذاره، يضطر المفتش إلى توقيع عقوبة أشد<sup>2</sup>، كما يقوم بإخطار مصالح الضمان الاجتماعي كتابة وفقاً لأحكام المادة (38) من قانون 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل ومتمم، وبعدها يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة من خلال

1 - أنظر الملحق الخامس

2 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 122.

محضر المخالفة، لعدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته المتعلقة بانتساب العمال، وأحكام المادة(10) من قانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، معدل ومتمم.

المشروع خص التزام بالتصريح بالعمال لدى هيئة مصالح الاجتماعي بأولوية بحيث يعتبر أن الإخلال بهذا الالتزام يشكل جنحة<sup>1</sup>، وأنه من النظام العام لا يستطيع العامل التنازل عنه، فكل تنازل يعتبر باطلا ويبقى الحق قائما. كما عدل المشروع وشدد العقوبة على المخالفين في آخر تعديل للمادة (59) من الأمر رقم 15-01، المؤرخ في 03 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي 2015، المعدل والمتمم، بالمادة رقم (96) من الأمر رقم 16-14، المؤرخ في 29 ديسمبر 2016، المتضمن قانون المالية لسنة 2017، كما ذكرنا سابقا، وهذا لردع هؤلاء ولتحقيق العدالة الاجتماعية.

فمحاضر مفتشية العمل تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير، وهذا طبقا لأحكام المادة (14) من القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل تنص على أنه: «يلاحظ مفتشو العمل ويسجلوا مخالفات التشريع الذين يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية»<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### التسوية القضائية

المشروع الجزائري جعل من التسوية الداخلية الودية هي الأصل، إذا فرض على المؤمنين لهم اجتماعيا أو ذو الحقوق قبل اللجوء إلى القضاء رفع طعنهم أمام اللجنتين المؤهلتين للطعن

<sup>1</sup> - بلعرج محمد أمين، «جنحة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية»، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup> - أنظر المادة (27) من الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 10 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم، المرجع السابق.



المسبق لغرض التسوية الودية، وهو إجراء إجباري من النظام العام، باعتبار ذلك إجراء سريعاً لفض النزاع، و تقاديا لطول إجراءات التقاضي بمختلف درجاته، لكن في حالة عدم التوصل لحل يرضي أطراف النزاع من خلال اللجنتين المؤهلتين للطعن المسبق ففي هذه الحالة يتم اللجوء إلى القضاء طبقاً للمادة (15) من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعة في مجال الضمان الاجتماعي التي نصت على أنه: « تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي ردّ على عريضته » ، أو كان ردّ اللجنة الوطنية سلبياً بالنسبة لطلباته وهذا ما أكدّه قرار المحكمة العليا بتاريخ 10 ديسمبر 2015<sup>1</sup> ، و هذا ما أكدّه قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الاجتماعية، بين الطاعن الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية، ضد المطعون ضده (ص م) حول موضوع المنح العائلية إذ أن المطعون ضده لجأ إلى القضاء دون إجراء الطعن المسبق.

يشترط لقبول الدعوى نفس الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية، مع وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بالقرار المطعون فيه، تجدر الإشارة أن الآجال من النظام العام يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه، فإن عدم احترام الآجال المنصوص عليها في المادة المذكورة وتوفر شروط رفع الدعوى يترتب عليه عدم قبول الدعوى.

من خلال المادة يتبين أن المشرع ترك مسألة الاختصاص لقانون الإجراءات المدنية والإدارية ولم ينص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، لا سيما المادة (500) من ق م إ، التي تنص على المنازعات الخاضعة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي حيث يختص هذا

<sup>1</sup> - المحكمة العليا، غرفة اجتماعية، ملف رقم 0997735، قرار بتاريخ 07 أبريل 2016، مجلة المحكمة العليا، عدد 01، سنة 2016، ص 233-234-235.

الأخير بالاختصاص المانع<sup>1</sup>، التي حددت المنازعات على سبيل الحصر من بين هذه المنازعات منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

بالتالي وفقا للمادة (32) من ق إ م ،القسم المدني له الولاية العامة أي النظر في جميع المنازعات استثناء القضايا الاجتماعية، وبالنسبة للاختصاص الإقليمي نصت المادة(37) من ق إ م ، على أنه: « يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه » ،استثناء المادة (500) فقرة 2 غير أنه في حالة تعليق أو إنهاء علاقة العمل بسبب حادث العمل أو المرض المهني فيمكن أن ترفع الدعوى في المحكمة التي يتواجد فيها موطن المدعي وبالنسبة لتشكيلة المحكمة الاجتماعية نصت عليها المادة (502) من قانون رقم 09-08<sup>2</sup>، أما عن إجراءات رفع الدعوى وتبليغ الخصوم فلم يحددها المشرع في قانون رقم 08-08، بل يستوجب في هذا الخصوص الرجوع إلى القواعد العامة .

أما شروط رفع الدعوى فهي تلك الواردة في المادة (13) من قانون إ م ،وإذا لم تتوفر تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا<sup>3</sup>، أما شكل وبيانات العريضة تكون وفقا للمواد (14-15) من ق إ م إ .

بعد توفر الشروط المطلوبة لرفع الدعوى تبدأ إجراءات التقاضي، وذلك وفقا للقواعد العامة لاسيما المادة (503) من ق إ م إ ، لعدم تحديد المشرع ذلك في قانون رقم 08-08، وإنما حدد، بعد استيفاء الشروط يتم تقيد العريضة في سجل خاص وفقا لأحكام المادة (16) من قانون إ م

<sup>1</sup> -أنظر المادة (500) من القانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج عدد 21، الصادر في 2008، معدل ومتمم، بموجب قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية 2022، ج ر عدد 48، الصادر في 23 أبريل 2022.

<sup>2</sup> - تنص المادة (502) من القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، معدل ومتمم، تنص على أنه: « يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان، من قاض أو رئيسا ومساعدين لما ينص عليه تشريع العمل».

<sup>3</sup> -أنظر المادة (13) من قانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع نفسه، معدل ومتمم.

إ ، يتم بعد ذلك تحديد أو جلسة بخمسة عشر (15) يوما قبل تاريخ رفع الدعوى، للمادة (505) من قانون 08-09 التي تنص على أنه: « تحدد أول جلسة في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى ، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال»، وفي فحوى المادة نجد أن المشرع ألزم القاضي الفصل بسرعة وهذا ما يضيف طابعا استعجالي للمنازعة الاجتماعية عكس المنازعات العادية التي هي مقيدة باحترام أجل عشرين (20) يوم على الأقل من تاريخ تسليم التكاليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة .

تكون الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي قابلة للطعن سواء بالطرق العادية أو غير عادية.

الأصل أن المنازعة العامة للضمان الاجتماعي يفصل فيها قضاة الاجتماعي إلا أنه استثناء هناك بعض القضايا يفصل فيها القضاء المدني والقضاء الإداري والقضاء الجزائي وذلك كما يلي:

أولا/ التسوية على مستوى القضاء العادي

أ/التسوية على مستوى القضاء المدني:

إن القضاء المدني يختص ببعض الخلافات التي تنشأ بين المؤمنين اجتماعيا أو ذو الحقوق ضد مرتكب الخطأ سواء كان رب العمل أو الغير، وذلك قصد الحصول على تعويض تكميلي، خول للمؤمن المضرور أن يطالب بالتعويض من متسبب الضرر، وذلك برفع الدعوى ضد مرتكب الخطأ سواء كان مستخدما أو من الغير. وذلك في حالة عدم كفاية التعويض الممنوح له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عند بتسديد التعويض عن الحادث الذي أصابه من جراء الخطأ المرتكب سواء من طرف الغير أو المستخدم وهذا وفقا لنص المادة(69) من

قانون رقم 08-08<sup>1</sup>، كما يحق للمؤمن له اجتماعيا أو ذو الحقوق المطالبة من صاحب العمل أو الغير بالتعويضات الإضافية في الحالات المذكورة في المادتين (70) و(71)، ويتعين على المدعي إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة، وهذا وفقا لما نصت عليه أحكام المادة(72)، من قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي. لكن لرفع الدعوى لابد من ثبوت خطأ صاحب العمل، أو غيره وهذا ما أقره قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 23 جانفي 1989، كما يمكن للعامل رفع الدعوى ضد صاحب العمل لعدم توفير وسائل الحماية والوقاية الفردية أو الجماعية في أماكن العمل وهذا وفقا لأحكام المواد من (01) إلى (27) من القانون رقم 07-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي لتكوين والتعليم<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي يمكن لها أيضا مقاضاة متسبب الضرر للعامل سواء الغير أو صاحب العمل وذلك في حالتين:

#### 1- حالة رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير:

طبقا للمادة (70) من القانون رقم 08-08، يحق لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر اللاحق بالمؤمن لها اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعنها أو عليها دفعها للمضرور وغيره هو كل أجنبي عن العلاقة التي تربط بين المضرور وصاحب العمل لكن فإذا كان الضرر أو الإصابة كان نتيجة فعل الغير فهو ملزم بالتعويض التكميلي تجاه الضحية<sup>3</sup>، أما في حالة ما إذا كان الحادث الذي تعرض له

---

1 - أنظر المادة (69) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

2 - أنظر المواد من (01) إلى (27) من القانون رقم 07-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي لتكوين والتعليم، ج ج عدد 11، الصادر في 02 مارس 2008.

3 - أنظر، محمد زرفاوي ، منازعات التحصيل في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر، [www.arabunionjudge.org](http://www.arabunionjudge.org)، الإتحاد العربي للقضاة ، المرجع السابق.

العامل ناتج عن مسؤولية مشتركة لفعل الغير وصاحب العمل فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تعود على أحدهما أو كلاهما متضامنين طبقا للمادة (74) من قانون 08-08 السالف الذكر، لكن إذا كان للمؤمن مسؤولية عن الحادث جزئيا ففي هذه الحالة لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليته فقط عملا بأحكام المادة (75) من قانون 08-08<sup>1</sup>.

أخيرا في حالة رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل أو الغير يمكن للمؤمن اجتماعيا أو ذوي الحقوق طبقا للمادة (73) من قانون إ م إ، التدخل في الدعوى المرفوعة من هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو صاحب العمل وذلك طبقا لأحكام قانون إ م إ.

## 2- حالة رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل:

إن أساس التزام هيئة الضمان الاجتماعي هو الضمان، فهي ملزمة قانونا في علاقتها مع المستخدم هذا وفقا للمادة (71) من قانون رقم 08-08، السالف الذكر التي نصت على ما يلي: « يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير معذور أو العمدى أو خطأ تابعه للضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير ».

يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه من الأدعاءات الواجب منحها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي إثر الخطأ غير المعذور أو العمدى الذي سبب الضرر للمؤمن له اجتماعيا والمنسوب للمستخدم وتؤسس مسؤوليته على أساس المادة (124) من ق م ج،<sup>2</sup> أو خطأ تابعه

<sup>1</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 107.

<sup>2</sup> - قانون رقم 07-05، مؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر عدد 31، يعدل ويتم الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر

1975، المتضمن القانون المدني، ج ج عدد 31، الصادر في 13 ماي 2007.

الصادر منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبة ووفقا للمادة (136) من القانون م ج، وفي نفس الوقت يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية وتكميلية وفقا لقواعد القانون العام وذلك برفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الضرر أو الحادث قصد تسديد ما أنفقه أو ما عليه أن تنفقه<sup>1</sup>.

مع إمكانية التدخل في الدعوى من طرف المؤمن أو ذوي حقوقه متى كانت مسؤولية الغير مشتركة مع المستخدم فإن توزيع المسؤولية بينهما تكون بالتضامن أو على أحدهما مع عدم إمكانية الرجوع عليهما إلا في حدود مسؤوليتهما إذ ما ثبت أن للمؤمن له جزء من المسؤولية في الضرر الذي لحقه.

#### ب/التسوية على مستوى القضاء الجزائي:

حول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء إلى المحاكم الجزائية في حالة حدوث تجاوزات متعلقة بالضمان الاجتماعي، التي تدخل في إطار المنازعات العامة التي تشكل أفعال يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا، التي يمكن لكل من تضرر بسببها أن تتأسس كطرف مدني للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة طبقا للمادة (124) من ق م ج، وهذا ما نص أيضا عليه المادة (41) من قانون 08-83، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، أوفي قانون 08-08 السالف الذكر، أو في قانون ق ع ج، المؤرخ في 30 ديسمبر 2015.

<sup>1</sup> - أنظر المادة (71) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

مثل الإخلال بالالتزامات الواقعة على المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والأعمال المعيقة للمراقبة<sup>1</sup>، وإفشاء السر المهني من طرف أعوان المراقبين، وعدم تنفيذ العقوبات المالية التي توقعها هيئات الضمان الاجتماعي على المكلفين<sup>2</sup>.

كما يمكن معاقبة أرباب العمل الذين يحتجزون بغير حق قسط اشتراك العامل، وهذا ما نصت عليه المادة (23) من القانون رقم 04-17، المعدل لقانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وبالعقوبات منصوص عليها في قانون 08-08 المتعلق بالمخالفات التي يرتكبها المؤمن له اجتماعيا، فقد نصت عليها المادة (82) على العقوبات، تعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من خمسين ألف دينار (50000 دج) إلى مائة ألف دينار (100000 دج)، كل شخص عرض خدمات أو قدمها بغرض الحصول على أداوات غير مستحقة لفائدته أو فائدة الغير، كما تعاقب المادة (83) من قانون 08-08، كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة مزيفة كحصول له أو غيره من أداوات لا يستحقها.

العقوبة المقررة من خلال المادة (83) السالفة الذكر تنص على أنه «دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها، يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة مالية تقدر بثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداوات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي» .

نص المشرع الجزائري على العقوبات المتعلقة بالجرائم طبقا لأحكام المادة (84) من قانون 08-08، التي يرتكبها الغير الذي يمكن أن يكون طبيبا أو صيدلي أو جراح أسنان أو

1 - أنظر المواد (32-34) من القانون رقم 83-14، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، معدل ومتمم.

2 - أنظر المادة (41) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، معدل ومتمم.

قابلة ووصف عمدا الحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها حيث تضمن المادة عقوبة بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثمانية عشر (18) شهرا وبغرامة من ألف دينار (10.000 دج) إلى مائتين وخمسين ألف دينار (250.000 دج) على كل من يقترب ويقدم وصفة على غير حقيقة المستفيد. وكذا المادة (85) تضمنت عقوبات بالحبس وغرامات مالية على كل شخص حاول التأثير أو أثر بأية وسيلة ممكنة من كان شاهدا في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة<sup>1</sup>،

وتجدر الملاحظة أن صاحب العمل عند دفع الاشتراكات لدى الهيئة قد يقوم بإصدار شيك بدون رصيد الفعل المنصوص والمعاقب عليه بموجب أحكام المادة (374) من قانون عج، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي من أجل تحصيل مستحقاتها، اعتماد إما طريقة إجراء التكليف المباشر للحضور أمام المحكمة الجزائية طبقا للمادة (337) مكرر من ق إ ج، أو باختيار الشكوى المصحوبة بادعاء مدني أمام قاضي التحقيق طبقا للمادة (72) وما يليها من ق إ ج.<sup>2</sup>

غير أن العقوبات الجزائية المقررة في تشريع الضمان الاجتماعي وإن كانت في ظاهرها لصالح هيئة الضمان الاجتماعي، إلا أن المغزى منها هو حماية العامل البسيط وذوي حقوقه من كل المخاطر التي يتعرض لها فكما ذكرنا التزام هيئة الضمان الاجتماعي هو الضمان.

### ثانيا/ القضاء الإداري:

تنص المادة (16) من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: « تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان

1 - أنظر المادة (85) من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

2 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 108.



الاجتماعي» ،من خلال هذا النصّ يلاحظ أن المشرع اعتمد المعيار العضوي المكرس في المادة (800) من ق إ م إ، لتحديد الجهة القضائية الإدارية المختصة بالفصل في النزاع ومن ثم يستند إلى المحاكم الإدارية للفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضايا أيا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة، الولايات، البلديات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها باعتبارها هيئات مستخدمة ومكلفة قانونا بتنفيذ التزاماتها المقررة تجاه هيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

في حالة الإخلال بالتزاماتها فيؤول الاختصاص إلى المحاكم العادية للفصل في المنازعات المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة، الولاية، البلدية، والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرامية إلى طلب التعويض عن الأضرار التي قد تسببها هذه الأخيرة لهيئات الضمان الاجتماعي بسبب الإخلال وعدم تنفيذ التزاماتها. أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي فقد أحالت المادة (803) من ق إ م إ، إلى المادتين (37) و(38) من نفس القانون وهو من النظام العام، على القاضي إثارة عدم الاختصاص في أي مرحلة كانت عليها الدعوى.

من أجل تحصيل ديونها فيجب أن تتوفر الدعوى على الشروط العامة الواجب توافرها في سائر الدعاوي وذلك عملا بأحكام المادة (13) من ق إ م إ<sup>2</sup>، أما الشروط الخاصة فتتمثل بإنذار المكلف لتسوية وضعيته قبل أن ترفع هيئة الضمان الاجتماعي أية دعوى إدارية أمام المحكمة الإدارية، ويعتبر الإنذار وجوبيا تحت طائلة البطلان قبل رفع الدعوى، بعد استنفاد آجال الإنذار ولم يقم المكلف بتسوية الوضعية ولم يرفع طعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، فإنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى المحكمة الإدارية لتحصيل حقوقها.

1 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع نفسه، ص 109.

2 - أنظر المادة (13) من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، معدل ومتمم، المرجع السابق.

ة

خاتمة

يعتبر الضمان الاجتماعي من أهم العناصر التي تقوم عليها السياسة الوطنية، فهو نظام تأميني تكافلي عام، يهدف لحماية الأشخاص اجتماعيا واقتصاديا. يحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، التي تتم عن طريق اشتراكات يتحملها المؤمن عليهم وأصحاب العمل، للمحافظة على التوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي وضمان استمرارية الأداءات ومواجهة الأخطار التي قد تحدث للعامل والمتكفل بهم، عن طريق توفير الحماية الاجتماعية لهم.

من خلال متابعة وتحليل تطور المنظومة الاجتماعية في الجزائر يتبين أنه عرفت تطورا

تدرجيا وملحوظا سواء على الصعيد القانوني أو التنظيمي، من حيث وضع عمل تناسقي وتكاملي بين الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل والهيئات الجبائية. وكذلك تشديد العقوبات وكان الغرض من ذلك تفعيل وسدّ النقائص التي كانت تعترى القوانين السابقة وإيجاد السبل لضمان ديمومتها، لتكون أكثر ملائمة مع مقتضيات العصر وتستجيب لاحتياجات المواطنين. والقضاء على ظاهرة العمل المأجور الغير المصرح به.

لكن بالرغم من الإصلاحات إلا أنها تبقى ناقصة، ولتحقيق التوازن المالي والاجتماعي للصناديق، وجب وضع سياسة إستراتيجية بطريقة متناسقة لتمكن من التحكم في مختلف العوامل لتحصيل الاشتراكات وإعادة توزيعها، وفي هذا الإطار نقدم بعض التوصيات

- تعزيز التشريعات القائمة عن طريق مراجعة وتحديث القوانين والتنظيمات المتعلقة بمنظومة الضمان الاجتماعي لجعلها أكثر دقة وشمولية ومطابقة للمعايير الدولية، وجعل النصوص القانونية المنظمة لهياكل الحماية الاجتماعية في نفس مستوى النصوص المنظمة للهياكل الجبائية، وتعزيز آليات المراقبة والعقوبات من خلال وضع تدابير مراقبة أكثر صرامة لضمان امتثال أصحاب العمل لالتزاماتهم في تقديم التقارير وتقرير عقوبات رادعة في حالة عدم الامتثال.

- إضفاء الصيغة التنفيذية للحجز على الحسابات البنكية والبريدية وتشجيع المؤسسات المصرفية على تطبيق الخصم من المصدر دون الحاجة إلى إذن قضائي بعد التأشير على

## خاتمة

الملاحقة، واستبعاد موافقة الوالي عند تحصيل الاشتراكات، والتقليص من أجل الاعتراض من (30) يوم إلى (10) أيام. وامتناع بعض القضاة أحيانا عن التأشير على الملاحقة، لأن التصريحات في نظرهم لا تعتبر اعترافا بالدين.

- يثير بعض القضاة مشكلة التقادم من تلقاء أنفسهم بمخالفة أحكام المادة 321 من القانون المدني.

- على المشرع الإسراع في وضع قائمة لقائمة الأعمال الشاقة للحفاظ على صحة العمال.

- إعطاء أكثر تحفيزات للانضمام إلى هذه المنظومة وتبسيط الإجراءات الإدارية والانخراط في دفع الاشتراكات عن طريق تحديد نسبة الاشتراك. وتكريس تخفيضات محفزة (الامتيازات الضريبية أو التسهيلات الإدارية) للقضاء على العمل غير الرسمي.

- على الدولة تحيين الأسعار المعتمدة بشكل يجعل التعويضات التي يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا تتناسب حقيقة مع التكاليف التي يتحملها، لتتوافق مع نفقات العلاج.

- دراسة ووضع إستراتيجية عند تقديم المنح للأشخاص من الفئات الخاصة أو البطالين.

- التخفيض من اشتراكات البطالة المرتفعة وتسهيل إجراءاته حتى يسهل لأصحاب العمل أن الاعتماد عليها عند القيام بتقليص العمال.

- تطبيق مبدأ التحسين المستمر من خلال عمليات التدقيق الذاتي الدوري على مستوى الصناديق لتدارك النقائص واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

- توحيد طرق العمل من خلال وضع لوحة قيادية موحدة على مستوى صناديق ض اج فيما يخص مصالح التحصيل واستعمال دليل إجراءات موحد.

- تحيين تطبيقات الإعلام الآلي وتعميمها على مختلف المصالح المتدخلة.

- تمكين أعوان الرقابة من الولوج إلى تطبيق وزارة العمل لمتابعة نتاج محاضر المخالفات وتحفيزهم وتكوينهم وتوفير لهم وسائل المادية.

## خاتمة

-تكوين أعضاء تشكيلة لجان الطعن وإدراج أعضاء مختصين ومتمكنين مثلا القضاة لتفعيل التسوية الودية لتقليل من القضايا التي تثقل كاهل المحاكم.

- تنظيم حملات إعلامية وإرشادية موجهة لأصحاب العمل والعمال من أجل توعيتهم بدفع الاشتراكات ومعرفة ما لهم من حقوق والتزامات، عن طريق إنشاء قنوات اتصال واضحة وسهلة الوصول عن طريق استعمال وسائل اتصال متنوعة مثل الدلائل والكتيبات ومقاطع الفيديو التوضيحية، والمنصات الالكترونية.

- دعم تبادل المعلومات والحملات المشتركة بين مختلف هياكل المراقبة والتفتيش من خلال برنامج محدد وفعال، وبينها وبين الإدارات الأخرى سواء الجبائية أو الجماعات المحلية.

وأخيرا على المشرع عند تعديل أي قانون أن يراعي المصلحة الاجتماعية والاقتصادية لان الانحياز لجهة على حساب أخرى يؤدي إلى خلق نوع من الاختلال بين أطراف علاقة العمل من جهة ومن جهة أخرى بينهم وبين أجهزة المراقبة مما قد يفضي إلى عدم الاستقرار.

الملاحق



## توزيع نسبة الاشتراك المحددة بـ 35% .

المجموع %	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	الحصة التي يتكفل بها العامل %	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الفروع
13	-	1.50	11.50	التأمينات الاجتماعية
1.25	-	-	1.25	حوادث العمل و الأمراض المهنية
18.25	0.50	6.75	11	التقاعد
1.50	-	0.50	1	التأمين عن البطالة
0.50	-	0.25	0.25	التقاعد المسبق
0.50	0.50	-	-	الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.
35	1	9	25	المجموع %



الملحق 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الصدوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

وكالفة : .....

مقتضى القانون رقم 83-14 الصادر في 02 جويلية 1983 المتعلق بالترميزات المستعملين في مجال الضمان الاجتماعي العمال والنسب بالقانون رقم 04-17 الصادر في 10 نوفمبر 2004.  
مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-130 الصادر في 24 أفريل 2005 تحدد لشروط تخرامة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي وكيفية اعتمادهم.

حزور :

**محضر سماع العمال**

من طرف السيد (ة) : .....

مقابل معمد وخلف لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

رقم المستخدم :

الإسم واللقب أو الطيبة الاجتماعية : .....

العنوان : .....

تاريخ : .....

مخمن مرقبون لدى صندوق الضمان الاجتماعي. لاحظنا حضور  أجراء، المذكورة أعلاه في الجدول.

الإسم واللقب	تاريخ ومكان الإيجاد	رقم بطاقة التعريف	تاريخ التنصيب	المهنة	اوقات العمل	الاجر الشهري	امضاء الأجير

■ يجب أن يكون محضر السماع حاليًا من الفرائعات بين المطور أو الشطب أو الحشور  
■ كل شطب أو حشور يجب أن يصادق عليه العون المراقب والشخص المسروع.

ملاحظة : في حالة رفض الانضاء، أو المصادقة على الشطب أو الحشور يبين ذلك في أسفل المحضر.

## الملاحق

الملحق 4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

المفتشية الولائية للعمل

### إعذار رقم:

في يوم.....، نحن السيد(ة):..... بصفتنا مفتش(ة) رئيسي(ة) للعمل المحلفون والمفوضون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون (رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990)، المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد (11.10.9.8.7 والمادة 12)، قمنا بزيارة تفتيشية والتي خصت:

الموسسة:

المستخدم(ة):

الكاننة

تشغيل العمال:

-/1

منذ أكثر من 10 أيام دون التصريح به لدى الضمان الإجتماعي.

هذا الوضع يشكل مخالفة لأحكام المادة (10) من القانون (14/83) المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983، المعدل والمتمم والمتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الإجتماعي والمعاقب عليه بالمادة (96) من القانون رقم (14/16) المؤرخ في ديسمبر 2016 المتضمن قانون المالية لسنة 2017، والتي تنص على: " يعاقب كل مستخدم الذي لم يقم بالعمل على إنتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الإجتماعي في الأجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين 200.000 دج إلى 400.000 دج عن كل عامل غير منتسب.

وفي حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 400.000 دج إلى 1.000.000 دج عن كل عامل غير منتسب "

إثباتا لذلك نعذر السيد(ة):..... بصفتنا المستخدم والمسؤول مدنيا وجزائريا للقيام بإزالة الخرق المذكور أعلاه.

وإن عدم الامتثال لهذا الإعذار في آجال ثمانية (8) أيام يؤدي إلى تحرير مخالفة وإخطار الجهة القضائية المختصة.

حرر في:.....

## الملاحق

الملحق 5

MINISTRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل  
المفتشية الولائية للعمل

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

2021/

محضر مخالفة رقم:

عام ألفين و واحد وعشرون  
الصفحة: مفتش رئيسي للعمل

من شهر

في اليوم

نحن:

المحلفون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90. 03 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد 2 ، 3 ، 5 ، 7 ، 14 الفقرة 02، فمننا بمراقبة تطبيق القانون و تشريع العمل في:

المؤسسة:

كائنة:

مكان العمل:

المسؤول مدنيا و جنائيا

السيد(ة):

المولود (ة) في:

الجنسية:

الصفحة: مسير الشركة

ابن (ة): و :

ساكن (ة):

حيث أثبتنا ما يلي:

- عدم الانتساب في الضمان الاجتماعي للعمال المدونة أسماؤهم في القائمة المرفقة.  
هذه الوضعية تشكل مخالفة لأحكام المادة 10 من القانون 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق لـ 02 يوليو 1983، المعدل و المتمم و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي التي تنص على:  
"يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذلك في ظرف العشرة أيام ( 10 ) التي تلي توظيف العامل".  
و تجدر الإشارة إلى أن مسير الشركة المعين أعلاه، قد تم إعداده في تاريخ 2021/03/22 تحت رقم: 21/43 من أجل إزالة المخالفة إلا أنه لم يمثل لذلك.

لهذا عاينا ضد السيد (ة): ..... صفته مسير الشركة و المسؤول مدنيا و جزائيا، مخالفة أحكام القانون المذكور أعلاه و المعاقب عليها بالمادة رقم: 59 من الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، المعدلة بالمادة رقم: 96 من القانون رقم 14/16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2016 المتضمن قانون المالية لسنة 2017. و التي تنص على: "... يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به ، بغرامة تتراوح بين مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) إلى أربعمائة ألف دينار ( 400.000 دج ) عن كل عامل غير منتسب.

" و في حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين أربعمائة ألف دينار ( 400.000 دج ) إلى مليون دينار ( 1.000.000 دج ) عن كل عامل غير منتسب".

الحد الأدنى للعقوبة: 200.000 دج x 2 = 400.000 دج  
الحد الأقصى للعقوبة: 400.000 دج x 2 = 800.000 دج

أثبتنا لذلك ، حررنا هذا المحضر ليكون سندا قانونيا طبقا:

- لأحكام القانون 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي ، لا سيما المادة 38 مكرر المتممة بالمادة 21 من القانون 04 / 17 المؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق 10 نوفمبر 2004 و التي تنص : " يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه، لتسجيل كل مخالفة للتشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي...".  
- ولأحكام المادة 14 من القانون 90/03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل ، المعدل و المتمم و التي تنص على : " يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66 / 155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم بالقانون 86 / 01 المؤرخ في 28 يناير 1986".

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.

حرر و أغلق في يوم:



الملحق 6



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

## إعذار

المادة 46 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008  
المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي

وكالة :

العنوان :

السيدة(ة) :

الطبيعة الإجتماعية :

رقم التسجيل للمستخدم

يؤسفنا أن نسجل عدم تسديدكم للمبالغ المستحقة لهيئتنا والمقدرة بـ : ..... دينار جزائري (دج)  
للفترات ذات الطبيعة التالية :

الرمز	طبيعة الدين (1)	الإشتراكات الغير مسددة		الزيادات والغرامات عن التأخير (2)	
		الفترة(ات)	المبلغ(دج)	الفترة(ات)	المبلغ(دج)

طبقا للمادة 46 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المنوه عنه ودون الإخلال بالزيادات والغرامات على التأخير التي تبقى سارية إلى غاية تحصيل مبالغ الإشتراكات الأساسية، نرجو منكم تسوية وضعيتكم في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ إستلام الإعذار وذلك باختيار طريقة الدفع التي تناسبكم.

وفي حالة عدم إستيفاء الإشتراكات في الأجل المحددة في هذا الإعذار، يتعين على هيئة الضمان الإجتماعي اللجوء إلى تطبيق الإجراءات التنظيمية المنصوص عليها في المواد 44، 45، 62 و 66 من القانون المذكور أعلاه.

غير أنه و في حالة الإعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير بعد تسديد مبالغ الإشتراكات الأساسية، يمكنكم رفع طعون أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، عندما يقل مبلغها عن مليون دينار جزائري (1.000.000 دج) أو أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (1.000.000 دج)، برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ إستلام تبليغ القرار المعارض عليه، طبقا للمواد 7، 8، 12 و 13 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

تقبلوا منا فائق التقدير والإحترام.

حرر بـ .....

الإمضاء

(1) حدد طبيعة الإشتراكات : الإشتراكات الأساسية، الإشتراكات بعنوان الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية، الإشتراكات بعنوان الديوان المهني للوقاية من أخطار البناء والأشغال العمومية، صندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية OPREBATHP  
(2) زيادات التأخير: الغرامات عن التأخير (الفترات السابقة)

# قائمة المراجع

1. قائمة المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

- 01-احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2005.
- 02-بن رجال أمال، القانون الاجتماعي: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، دار برتي للنشر، 2009.
- 03-بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 04-حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، (الطبعة القانونية لضمان الاجتماعي)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 05-حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2014.
- 06-خليفة عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دارالعلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- 07-سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة 01، دار الهدى، عين مليلة، 2011.
- 08-سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، الطبعة 01، دار الهدى، عين مليلة، 2014.
- 09-قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر، المبادئ والأحكام، الطبعة 01، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2020.

10- مصطفى احمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.

## 2 الأطروحات والمذكرات:

أ- أطروحات الدكتوراه

01- باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في الحقوق تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة، 2021.

02- دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، 2019.

03- زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

04- سلامة أمينة & عبد العالي دليلة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع، تخصص علم الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.

05- مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية لحقوق العمال، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، 2018.

ب- مذكرات الماجستير

01-باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية، 2010.

02-بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

03-بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012.

04-خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2012.

05-درار عياشة، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos شبكة بومرداس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة يوسف بن خدة، 2005.

06-شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، 2002.

07-مراد شاهر عبد الله أبوعرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، أطروحة الحصول على درجة ماجستير في القانون الخاص، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2013.

03-المقالات:



- 01- بلعرج محمد أمين، «جئحة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، عدد 02، جامعة مستغانم، 2021، ص ص (40-48).
- 02- بن سعدة كريمة، «واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 04، 2015، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تيارت، 2015، ص ص (05-29).
- 03- بن عزوز بن صابر، «الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 02، 2015، ص ص (01-10).
- 04- زيان مريم، «نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديلات الجديدة بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعلية القاعدة القانونية، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد 01، 2020، ص ص (205-219).
- 05- صلاب نور، التزام صاحب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (محفزات ومعوقات)، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 06، العدد 02، (خاص)، 2021، ص ص (68-78).
- 06- طوريش عبد المالك، «دور أعوان مراقبة الضمان الاجتماعي في محاولة محاربة العمل غير الرسمي، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، مجلد 06، عدد 02، 2021، ص ص (07-18).
- 07- قادية عبد الله بلقاسم، «منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائري: بين المكاسب الاجتماعية والمتغيرات الاقتصادية (التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد نموذجاً)، جامعة وهران، مجلد 07، عدد 01، 2021، ص ص (194-214).

08-عجالي نوال & بن حمودة محبوب، «نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بين حتمية العصرية وتقديم الخدمة الاجتماعية بعرض بطاقة الشفاء، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر 03، مجلد06، عدد 02، 2017، ص ص (691-716).

09-غريب منية، «مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي الطارف، مجلد أ، عدد 02، 2007، ص ص (75-187).

10-قومري زينة & بوالشعور شريفة، «مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد التاسع، العدد02، 2021، ص ص (106-118).

11-والي عبد اللطيف & لجلط فواز، «طرق تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد07، جامعة المسيلة، 2016، ص ص (72-89).

#### -04 المداخلات:

01-زيرمي نعيمة & زيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، مداخله لمقاة في أعمال الملتقى الدولي حول: (الصناعة التأمينية-الواقع العملي وأفاق التطوير-تجارب الدول) المنعقد يومي (03-04 ديسمبر 2012)، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير.

02-سماتي الطيب، الإطار القانوني لتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخله في اطار ندوة حول: (مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية)، يومي (25-26) أبريل 2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.

03-عبيد حليلة & بوحاة سمية، مداخله لمقاة في الملتقى الوطني حول: (حماية المستهلك) المنعقد يومي (09-10)، 2015، "مشكلات المسؤولية المدنية"، جامعة أدرار، أدرار.

05-النصوص القانونية:

أ-الدستور:

-دستور سنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ج عدد 76 صادر في 12 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ج عدد 25 صادر في 14 أبريل 2002، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ج عدد 63 صادر في 16 نوفمبر 2008، والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ج عدد 14 صادر في 07 مارس 2016 والمعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، بإصدار التعديل الدستوري الجزائري، ج ج عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

ب -الاتفاقيات:

01- الاتفاقية الدولية 102، بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، الصادرة بتاريخ 28 جوان 1952.

02- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصادر عن الجمعية للأمم المتحدة لسنة 1966، انضمت إليها الجزائر بموجب المرسوم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، ج ج عدد 20، الصادر في 17 ماي 1989.

03-الاتفاقية الدولية 81 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إثر دورته الثلاثين المنعقدة في 19 جوان 1947، دخلت حيز التنفيذ في 07 أبريل، وقد صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

04- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، رقم 712، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المنعقدة بباريس.

ت-النصوص التشريعية:

## قائمة المراجع

- 01 - الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 10 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدّل و متمّم، ج ج عدد 48، الصادر في 10 جوان 1966، والمعدل والمتمم، بالأمر رقم 21-11 المؤرخ في 25 أوت 2021، ج ج عدد 65، الصادر في 25 أوت 2021.
- 02- الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 10 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ج عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966، معدّل و متمّم.
- 03- الأمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ج عدد 39، الصادر في 16 ماي 1975.
- 04- الأمر رقم 75-33، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ج رقم 39، الصادر في 16 ماي 1975.
- 05- قانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ج عدد 32، الصادر في 08 أوت 1978.
- 06- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ج عدد 28 الصادر في 05 جويلية 1983، معدل و متمم.
- 07- قانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ج عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983، معدل و متمم.
- 08- قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ج عدد 28، الصادر بتاريخ 03 جويلية 1983، معدل و متمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 جويلية 1996، ج ج عدد 42، صادر في 05 جويلية 1996.
- 09- قانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983، معدل و متمم.

## قائمة المراجع

- 10- قانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ج ج عدد 02، الصادر في 13 جانفي 1988.
- 11- قانون رقم 88-07، المؤرخ في 06 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ج عدد 04، الصادر في 27 جانفي 1988.
- 12- قانون رقم 90-02، المؤرخ 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ج عدد 6، الصادر في 1990، معدل ومتم.
- 13- قانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ج عدد 06 صادر في 07 فيفري 1990، المعدل والمتم بالأمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ج عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.
- 14- قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ج عدد 06، الصادر في 06 فيفري 1990، معدل ومتم.
- 15- قانون رقم 90-11، المؤرخ 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ج عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتم.
- 16- مرسوم تشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ج عدد 34، صادر في 04 جوان 1994، المعدل والمتم بالقانون رقم 98-07، المؤرخ في 2 أوت سنة 1998، ج ج عدد 57، الصادر في 02 أوت 1998.
- 17- قانون رقم 99-07، المؤرخ في 05 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج ج عدد 25، الصادر في 1999.
- 18- قانون رقم 02-09، المؤرخ في 08 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، ج ج عدد 34، الصادر في 14 ماي 2002.

## قائمة المراجع

- 19- أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2016، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ج عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم.
- 20- قانون رقم 07-05، المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ج عدد 31، الصادر في 13 ماي 2007.
- 21- قانون رقم 08-07، المؤرخ في 23 فيفري 2008، يتضمن القانون التوجيهي لتكوين والتعليم، ج ج عدد 11، الصادر في 02 مارس 2008.
- 22- قانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 11، الصادر في 02 مارس 2008.
- 23- قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ج عدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، معدل ومتمم. بموجب قانون رقم 22-13، المؤرخ في 17 جويلية 2022، ج ج عدد 48، الصادر في 25 فيفري 2022.
- 24- الأمر رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يتعلق بالتقاعد ج ج عدد 78، الصادر في 2016، يعدل ويتمم قانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ج عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983.
- 25- قانون رقم 19-13، المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، ينظم نشاطات المحروقات، ج ج عدد 79، الصادر في 22 ديسمبر 2019.
- 26- الأمر رقم 22-01، المؤرخ في 03 أوت 2022، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2022، ج ج عدد 53، الصادر في 04 أوت 2022.

ث- النصوص التنظيمية:

## قائمة المراجع

- 01- المرسوم التنفيذي رقم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المحدد كفيات تطبيق الفصل الثاني من قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ج عدد 07، الصادر في 14 فيفري 1984، المعدل والمتمم.
- 02- مرسوم التنفيذي رقم 85-33، المؤرخ في 09 فيفري 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 09، الصادر في 24 فيفري 1985، معدل ومتمم.
- 03- مرسوم تنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد والتدابير العامة للحماية المطبقة في مجال الوقاية والأمن في أوساط العمل، ج ج عدد 04، الصادر في 1991.
- 04- - مرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في 04 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ج عدد 02، الصادر في 08 جانفي 1992، معدل ومتمم.
- 05- مرسوم التنفيذي رقم 96 - 434، المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، المتعلق بتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، ج ج عدد 74، الصادر في 01 ديسمبر 1996.
- 06- مرسوم تنفيذي رقم 97 - 425، المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد كفيات تطبيق المادة (163) الأمر رقم 95-27، مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996، يتعلق بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين ج ج عدد 75، الصادر 1997.
- 07- مرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ج عدد 04، الصادر في 09 جانفي 2005.

## قائمة المراجع

- 08- مرسوم تنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية والأمن، ج ج عدد، الصادر في 08 جانفي 2005.
- 09- مرسوم تنفيذي رقم 05-130، المؤرخ في 24 أبريل 2005، يحدد لشروط ممارسة أعوان الرقابة للضمان الاجتماعي وكيفيات اعتمادهم، ج ج عدد 23، الصادر في 24 أبريل 2005.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 06-370 مؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج ج عدد 67 الصادرة في 28 أكتوبر 2006.
- 11- مرسوم تنفيذي رقم 07-386، المؤرخ في 05 ديسمبر 2007، المحدد لمستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ج عدد 77، الصادر في 09 ديسمبر 2007.
- 12- مرسوم تنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية لطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ج عدد 01، الصادر في 06 جانفي 2009.
- 13- مرسوم تنفيذي رقم 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيره، ج ج عدد 01، الصادر في 06 جانفي 2008.
- 14- مرسوم التنفيذي رقم 11-261، مؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتميين لسلك مفتشي العمل، ج ج عدد 43، الصادر في 03 أوف 2011.



## قائمة المراجع

15-مرسوم تنفيذي رقم 15-236، مؤرخ في 03 سبتمبر 2015، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ج عدد 49، الصادر في 16 سبتمبر 2015، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 جويلية 1994، ج ج عدد 44، الصادر في 07 جويلية 1994.

16- مرسوم التنفيذي رقم 17-138، المؤرخ في 11 أبريل 2017، يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي وكيفية اعتمادهم، ج ج عدد 23، الصادر في 2017، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 05-130، المؤرخ في 24 أبريل 2005، ج ج عدد 29، الصادر في 2005.

17- مرسوم تنفيذي رقم 22-351، مؤرخ في 18 أكتوبر 2022، يحدد الشروط والكيفيات الخاصة للانتساب الإرادي للنظام للتقاعد لأفراد الجالية الجزائرية بالخارج الذين يمارسون نشاطا مهنيا خارج التراب الوطني وكذا حقوقهم والتزاماتهم، ج ج عدد 69، الصادر في 06 أكتوبر 2022.

### 06-الاجتهاد القضائي:

01-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 244881، صادر بتاريخ 12

سبتمبر 2001، مجلة المحكمة العليا، عدد 58، 2006.

02- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997735، صادر بتاريخ

07 أبريل 2016، مجلة المحكمة العليا، عدد 01، 2016.

### 07-الوثائق:

01-المعايير الدولية والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان مكتب العمل الدولي،

جنيف، منظمة العمل الدولية، 2020.

02-معايير الضمان الاجتماعي التي كرستها منظمة العمل الدولية: مرجع عالمي

لأنظمة الضمان الاجتماعي، منظمة العمل الدولية، سبتمبر 2020.

## قائمة المراجع

03-بناء أنظمة الحماية الاجتماعية: المعايير الدولية والصكوك الدولية لحقوق الإنسان، مكتب العمل الدولي، جنيف، منظمة العمل الدولي، الطبعة 01، 2020.

04- السياسة العامة للضمان الاجتماعي . [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) -

5- [www.moqatel.com](http://www.moqatel.com)

06- كيفية التصريح بالنشاط للعمال الغير أجراء <https://damancom.casnos.dz>

7-محمد زرفاوي ، منازعات التحصيل في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر

[www.arabunionjudge.org](http://www.arabunionjudge.org).

## 09-الملاحق

01-الملحق الأول، استمارة التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي.

02-الملحق الثاني، جدول يبين نسب الاشتراكات المكلفون

03-الملحق الثالث، محضر سماع العامل.

04-الملحق الرابع، اعدار مفتش العمل.

05-الملحق الخامس، محضر مخالفة المحرر من طرف مفتش العمل.

06-الملحق السادس، إعدار أعوان الرقابة لضمان الاجتماعي.

07-

08- قائمة المراجع باللغة الفرنسية

1. Ouvrage:

- BATTACHE zahir, Le grand manuel du droit du travail, Editions Berti Alger, Algérie, 2018.

## قائمة المراجع

---

- BROSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Edition Berti, Alger, 2014.
- DUPEYROUX Jean jaques &PRETOT Xavier, Sécurité sociale, Edition 13, Editions, Sirey, 2001.
- JAVIER Berbéro&ARSENISA Fernandez &Rodriguez&Changyōn Zhou, Guide sur l’inspection du travail et la sécurité sociale, Bureau internationale, Genève, 2020.
- KORICHE Mohamed Nasser Eddine, Droit du travail, Office des Publications Universitaires, Tome01, Algérie, 2009.

## 2. Document

- <sup>1</sup> -Direction du recouvrement et du contentieux, Le guide des procédures de l’agent de contrôle, Canas, 2017.

# الفهرس

شكر وتقدير

اهداء

قائمة المختصرات

1	..... مقدمة
7	..... الفصل الأول: الإطار العام للتصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي
9	..... المبحث الأول انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي
9	..... المطلب الأول مفهوم الضمان الاجتماعي
9	..... الفرع الأول تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بعد الاستقلال
10	..... أولا/ تطور الضمان الاجتماعي من 1962 إلى 1983.
12	..... ثانيا/ تطور الضمان الاجتماعي من الثمانينات من القرن الماضي إلى يومنا هذا:
16	..... الفرع الثاني تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه
16	..... أولا/ تعريف الضمان الاجتماعي:
18	..... ثانيا/ خصائص الضمان الاجتماعي:
19	..... الفرع الثالث تمييز الضمان الاجتماعي عن التأمينات الاجتماعية.
21	..... المطلب الثاني الفئات المستفيدة من التأمينات الاجتماعية
22	..... الفرع الأول العمال
22	..... أولا/ العمال الأجراء:
22	..... ثانيا/ العمال الملحقين بالأجراء:
23	..... ثالثا/ العمال غير الأجراء:

- 23..... الفرع الثاني الفئات الخاصة المستفيدة من الضمان الاجتماعي
- 24..... الفرع الثالث الأشخاص المتكفل بهم من طرف المؤمن له اجتماعيا
- 25..... المبحث الثاني المخاطر المضمونة والالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي
- 25..... المطلب الأول المخاطر المضمونة
- 25..... الفرع الأول المخاطر ذات الصفة الإنسانية
- 26..... أولا/ التأمين على المرض:
- 28..... ثانيا/ التأمين على الولادة:
- 30..... ثالثا/ التأمين على العجز:
- 31..... رابعا/التأمين على الوفاة:
- 32..... الفرع الثاني تأمين المخاطر المتعلقة بالممارسة المهنية
- 33..... أولا /المخاطر المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية:
- 37..... ثانيا/ المخاطر المتعلقة بالتقاعد:
- 40..... ثالثا: المخاطر المتعلقة بالبطالة:
- 42..... المطلب الثاني التزامات المكلفون بالضمان الاجتماعي
- 42..... الفرع الأول التصريح بالنشاط وانتساب العمال
- 43..... أولا/التصريح بالنشاط:
- 45..... ثانيا/ التصريح بانتساب العمال:
- 48..... الفرع الثاني التصريح بالأجور ودفع الاشتراكات
- 48..... أولا/ التصريح بالأجور:

- 49..... ثانيا/ دفع الاشتراكات:
- 52..... الفرع الثالث التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية
- 52..... أولا/ التصريح بحوادث العمل:
- 53..... ثانيا/ التصريح بالأمراض المهنية:
- الفصل الثاني: آليات المراقبة وفض المنازعات لعدم انتساب العمال لدى صندوق الوطني
- 54..... لضمان الاجتماعي
- المبحث الأول الأجهزة المكلفة بمراقبة انتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي
- 56..... CNAS))
- 56..... المطلب الأول هيئة الضمان الاجتماعي
- 56..... الفرع الأول تعريف بهيئة الضمان الاجتماعي
- 57..... الفرع الثاني أعوان المراقبة لدى هيئات الضمان الاجتماعي
- 58..... الفرع الثالث صلاحيات أعوان المراقبة
- 59..... المطلب الثاني هيئة مفتشية العمل
- 60..... الفرع الأول تعريف مفتشية العمل
- 63..... الفرع الثاني أعوان الرقابة لدى مفتشية العمل
- 67..... المبحث الثاني آثار الإخلال بالالتزام بتصريح العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي
- 67... المطلب الأول الجزاءات المترتبة على مخالفة التكليف وطرق تحصيل الاشتراكات
- 68..... الفرع الأول الجزاءات المترتبة عن عدم احترام المكلفين لالتزاماتهم
- 68..... أولا/ جزاء عدم التصريح بالنشاط لدى مصالح الضمان الاجتماعي:
- 68..... ثانيا/ جزاء عدم التصريح

69.....	ثالثا/جزء عدم التصريح بالأجور و الأجراء لدى هيئات الضمان الاجتماعي:
	خامسا/جزء عدم التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية لدى مصالح الضمان
70.....	الاجتماعي:
72.....	الفرع الثاني طرق تحصيل الاشتراكات.....
72.....	أولا/الطرق الودية أو الإدارية لتحصيل الاشتراكات:
73.....	ثانيا/ طرق التحصيل الجبري للاشتراكات:
80.....	المطلب الثاني إجراءات تسوية المنازعة العامة لدى الضمان الاجتماعي.....
81.....	الفرع الأول التسوية الداخلية للمنازعات العامة.....
81.....	أولا/ إجراءات التسوية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي:
89.....	الفرع الثاني التسوية القضائية.....
92.....	أولا/ التسوية على مستوى القضاء العادي.....
97.....	ثانيا/ القضاء الإداري:
100.....	خاتمة.....
103.....	الملاحق.....
121.....	الفهرس.....



## الملخص:

يلتزم المستخدم بعدة التزامات اتجاه الضمان الاجتماعي بمجرد تشغيله للعمال، ويشكل التزام التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع اتجاه الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتضى القانون رقم 83-14 المتضمن للالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

الهدف من تقنين هذا الالتزام والحرص عليه، هو محاربة العمل المأجور غير المصرح به والحفاظ على حقوق العمال وحياتهم اجتماعيا والتوازن المالي لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وضمان ديمومة هذه المنظومة للأجيال القادمة، وذلك من خلال إجبار أصحاب العمل على تنفيذ التزام التصريح بالعمال، وإقرار جزاءات مالية و أخرى جزائية، في حالة مخالفة هذا الالتزام.

## Abstract:

The employee is committed to several obligations towards social security as soon as he employs workers, and the obligation to declare workers with the Social Security Authority is one of the most important legal obligations approved by the legislator towards the employing body, under Law No. 83-14 containing the obligations of taxpayers in the field of social security amended and supplemented.

The aim of codifying this obligation and ensuring it is to combat unauthorized work, preserve the rights of workers, protect them socially, and the financial balance of the National Social Security Fund, and ensure the sustainability of this system for future generations by forcing employers to implement the obligation to declare workers, and to adopt financial and penal sanctions, in case of violation of this obligation.