



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: القانون الجنائي والعلوم الجنائية

عنوان المذكرة

المسؤولية الجزائية للأرباب العمل تجاه صندوق الضمان
الاجتماعي للعمال الأجراء

إشراف

الأستاذ بامون لقمان

من إعداد الطالبتين

خليل سمية

خديم زهية

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. بلقاسم سويقات	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ. بامون لقمان	أستاذ مساعد أ	مشرفا
د. طيبي الطيب	أستاذ محاضر ب	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: القانون الجنائي والعلوم الجنائية

عنوان المذكرة

المسؤولية الجزائية للأرباب العمل تجاه صندوق الضمان
الاجتماعي للعمال الأجراء

إشراف

الأستاذ بامون لقمان

من إعداد الطالبتين

خليل سمية

خديم زهية

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. بلقاسم سويقات	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ. بامون لقمان	أستاذ مساعد أ	مشرفا
د. طيبي الطيب	أستاذ محاضر ب	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023

شكر

الحمد لله وشكر الله بتوفيق من الله ان وفقنا للإنجاز هذا العمل المتواضع
تشكراتنا للأستاذ المشرف الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وملاحظاته القيمة

الأستاذ: بامون لقمان

الشكر موصول الى السادة مدراء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

وكالة ورقلة السيد المدير: حضري عبد الرحيم

وكالة تقرت السيد المدير: لزرق محمد

تشكراتنا ولكم منا جزيل الشكر لكل عمال وعاملات قسم المنازعات ارباب العمل بالصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة ورقلة

ونشكر ولن نفي لهم حقهم مهما قدمنا لهم من تشكرات السادة

السيد: د. بوقرن الجمعي

السيد: د. محمد عثمان عيسى

السيد: محمدي عبد الحفيظ

السيد : نوي مبروك

السيد: سليمان قيدوم

السيد : جمال بن صغير

السيد: حد الله محمود

السيد: عوماوي عبد الرحمان

السيد: جباله بلال

كما نشكر الأستاذ: د سويقات بلقاسم لقبوله كرئيس لجنة مناقشة هذا البحث.

كما نشكر الاستاذ: د. طيبي الطيب لقبوله مناقشة هذا البحث بصفته مناقشا.

تشكراتنا لكل من نصحننا ووجهنا خلال كل مشورانا الدراسي الى ان وصلنا لإكمال هذه المذكرة

للجميع نقول "جزاكم الله عنا خير الجزاء"

الإهداء

الحلم أصبح حقيقة بتوفيق من الله وبدعاء أمي
الى نواره حياتي ونور طريقي وسر نجاحي أمي
الى من كانت تتمنى وتدعو الله لي ان احقق طموحاتي أمي
الى من تعبت من أجل ان أكون سعيدة أمي
الى روح أبي أقول ها انا قد حققت لك ما كنت تتمنى، اسأل الله ان يرحمك برحمته الواسعة
وينور قبرك، ويجعلني خير خلف ل خير سلف.
الى روح الغالي الذي كان بمثابة أخي شمس الدين رحمك الله برحمته الواسعة
الى الغالية أمي الثانية ماما أقول جزاك الله كل خير واطال الله في عمرك
الى اخوتي اللواتي يضيئون لي الطريق ويساندونني ويتنازلون عن حقوقهم لإرضائي
مونية، فاطنة، نصيرة، ريمة، فريال والى أبنائهم وبناتهم
الى نواره بيتنا بشري اسال الله ان يجعل النجاح حليفك
الى عائلة أبي "خليل" وعائلة أمي "قدوري"
الى من تميزوا بالإخاء، وبالوفاء، والعطاء الى اخواتي وليسوا زميلاتي: فتيحة وأمينة
الى اخي وليس زميلي: هلوبي مسعود
الى الطيبة التي تقاسمت معي تعب انجاز هذا العمل المتواضع: زهية
الى روح صديقتي الغالية : حفصة رحمك الله برحمته الواسعة
الى كل صديقاتي لكم مني كل المحبة
الى كل عمال وعاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة ورقلة
الى من اتقاسم معهم التعب من اجل الوصول الى الهدف زملائي بقسم منازعات ارباب العمل
بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة ورقلة
الى كل من لم أكتب اسمه أقول لكم، لكم مني كل المحبة وصدق المشاعر النابعة من القلب
لان اسمائكم مكتوبة بالقلب

سمية

الإهداء

قال الله تعالى:

... ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا

ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين

{سورة النمل الآية 19}

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع:

إلى من رباني ومنحني الثقة، إلى من كان يحترق كالشمعة ليضيء لي الطريق إلى من كان ينتظر بفارغ الصبر هذه اللحظة إلى قائدي في درب الحياة "أبي العزيز" حفظه الله وأطال في عمره.

إلى النفس الهادئة إلى من حملتني وهنا ووضعتني وهنا إلى من غمرتني بحنانها إلى من كانت سند لي في مشواري الدراسي "أمي الكريمة" حفظها الله ورعاها.

إلى من شاركوني طفولتي وأحيوني بصدق وإخلاص وتعاونوا معي لإتمام دراستي هذه أخواتي "فتيحة، نورة، ربيعة" وإخواني "إسماعيل، عبد الرزاق، محمد لخديم".

إلى رفيقات المشوار الاتي قاسمنني كحضانة رعاهم الله ووقفهم "نصيرة، سمية، أحلام، مريم، أسماء، سولاف".

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسة، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث المتواضع.

زهية

قائمة المختصرات

باللغة العربية

1-ق.ع ج : قانون العقوبات الجزائري .

2-ص : صفحة .

3-ق : قانون .

4-ج.ر.ج.ج : الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية .

باللغة الفرنسية

1-CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés.

2-DAC : Déclaration Mensuel / Trimestrielle.

3- DAS : Déclaration Annuelle Des Salaries.

4-SECU : Déclaration Et Demande D'Affiliation D'un Assure Sociale.

5-SNMG : Le Salaire National Minimum Garanti .

مقدمة

يتعرض الإنسان في حياته للكثير من المخاطر الاجتماعية و الصحية كالمرض والشيخوخة والبطالة ووفاة المعيل ، فالجميع يحتاج - بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه- إلى حد أدنى من الرعاية و الحماية الاجتماعية وفقاً لقدرة مجتمعهم ومستواه من التنمية ولقد ثبت بالتجربة أن الاعتماد على التنمية الاقتصادية والديمقراطية وحدهما ليس كافياً، ولذلك يجب على كل بلد أن يطور نظاماً وطنياً للحماية الاجتماعية يلبي احتياجات كل سكانه، وخاصة منهم الفئات الناشطة (العمال و العاملات خاصة)، وذلك بصرف النظر عن القطاعات المهنية التي تنتسب إليها هذه الفئات مثل القطاعين العام و الخاص و سلك الوظيف العمومي .

ان فكرة الضمان الاجتماعي فكرة اجتماعية، و منظومة قانونية ليست وليدة الساعة بل قديمة قدم شعور الانسان بكونه اجتماعي بطبعه، حيث تبلورت معالم هذه المنظومة في الشريعة الإسلامية، وهذا راجع لعدة عوامل منها الحاجة إلى الأمن و الطمأنينة، وكذلك حسابان مواجهة الأخطار التي تهدد حياة الإنسان، وهذا ما جعل الضمان الاجتماعي حقا من الحقوق التي كرستها دساتير مختلف الدول، والإعلانات الدولية المختلفة لاسيما المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي نصت على¹ كل شخص باعتباره عضو في المجتمع له الحق في الضمان الاجتماعي، وما أكدته المادة 25 منه لكل شخص الحق في مستوى المعيشة للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والعجز والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش الكريم نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.

وفي الجزائر فان نظام التأمين الاجتماعي اعتمد منذ فجر الاستقلال كمسؤولية دستورية تتماشى مع مبادئ ثورتها التي اختارت أن تكون الجزائر دولة اجتماعية ديمقراطية وشعبية كما

¹ - المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في باريس 10 ديسمبر 1948.

جاء في بيان أول نوفمبر وجل تطبيقات هذا النظام مقتبسة من منظومة الضمان الاجتماعي الفرنسية بصفتها منظومة رائدة في هذا المجال .

فإن التأمين الاجتماعي والانتساب إليه الإداري والجبري من طرف الوظيف العمومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، جاء في سياق التوجه الاشتراكي للدولة لذلك فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يرتبط بميلاد الدولة الجزائرية حيث أخذت على عاتقها حماية الأجراء من الأخطار كما وضعت سياسة اقتطاع الضمان الاجتماعي للعامل انطلاقاً من مبدأ التضامن وتحقيقاً للعدالة في التحصيل والاستفادة من خلال الانتساب الجبري والتصريح الدوري بكل العمال الأجراء وتأكيداتها من خلال التصريح السنوي بالأجور والأجراء، وبدخول الجزائر لمرحلة الخصخصة ، ازدادت وتيرة نشاط القطاع الخاص مما زاد في معضلة مراقبة اجور عمال القطاع الخاص و زاد من مخاطر عدم الوقاية من اصابات العمل على غير ما هو مألوف في المؤسسات العمومية والإدارات العامة، مما زاد من تواتر مفردة أرباب العمل بسبب هذا التحول والانتقال مما وسع دائرة التحصيل، ورفع من رقم الانتساب للصندوق لذلك تطالب ترسانة من إجراءات تتماشى وطبيعة هذه الفئة، من حيث حساب دفع صاحب العمل والتصريح بالعامل، لأنه وحسب المكلف بالأعلام على مستوى الصندوق فإن عدد المنتسبين من أرباب العمل، وصل إلى 11 ألف رب عمل، لذلك فإن موضوع التصريح بالانتساب من طرف رب العمل يحتاج إلى إدراك رب العمل بالزامية هذا التصريح ، وهذا لا يختلف عن التزامات أرباب العمل تجاه الضمان الاجتماعي لأن تخلف تلك الالتزامات تجب عليهم مسؤولية جزائية.

أهمية الموضوع:

- معرفة أهمية ودور الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS في الحياة الاجتماعية.
- وبيان خطورة تهرب أرباب العمل من مسؤوليتهم وآثار ذلك على منظومة الضمان الاجتماعي.

- توطيد العلاقة بين المكلفين اجتماعيا وهيئات الضمان الاجتماعي في تحديد الالتزامات.

أسباب اختيار الموضوع:

توجد العديد من دوافع التي أدت بنا إلى اختيار الموضوع منها ذاتية:

- ميولات الشخصية وتناسبها وطبيعة العمل.
- من خلال المسيرة المهنية تولد لنا شعور بمسؤولية تجاه كل من كان لهم فرصة التعامل مع هيئات الضمان الاجتماعي، ولاسيما أرباب العمل لجهلهم الكثير من الالتزامات الواجب القيام بها.

ودوافع موضوعية نوجزها فيما يلي:

- إبراز أهمية ودور الضمان الاجتماعي الفرد.
- حداثة الموضوع وقلة الدراسات حوله، واحتياج أهل القانون سواء كانوا في سلك القضائي أو في مهنة المحاماة أو فئة أساتذة التعليم العالي أو أعوان هيئات الضمان الاجتماعي لهذا النوع من الدراسات.

أهداف الدراسة:

وتتمثل أهداف دراستنا لهذا الموضوع في:

- التعرف على المسؤولية الجزائية لأرباب العمل وكيفية مسائلة أرباب العمل عند الإخلال بالتزاماتهم.
- التعرف على شتى التزامات أرباب العمل وكيفية مقاومتها ومكافحتها عن طريق الوسائل القانونية.
- بيان نوعية العقوبات المطبقة على أرباب العمل وذلك إما في قانون العقوبات أو في القوانين الخاصة المتعلقة بجرائمها.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية لموضوع بحثنا تم إنجازه في العام الدراسي 2023/2022 في الموقع الجغرافي الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ويقتصر لعينة خاصة هي ارباب العمل والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، لهذا يقتصر موضوع بحثنا على التزامات ارباب العمل، والمسؤولية الجزائرية الموقعة عند الاخلال بيها.

إشكالية:

وعليه ومن خلال المنظور سنحاول الإجابة عن الإشكالية الجوهرية التالية:

- ما مدى فاعلية النصوص القانونية في مواجهة أرباب العمل عند الإخلال بالتزاماتهم تجاه الصندوق الوطني للتأمينات اجتماعية للعمال الاجراء؟

منهج البحث:

ومن أجل الإلمام قدر الإمكان ببيان أهم الالتزامات التي تقع على أرباب العمل، وبيان المسؤولية الجزائرية عند إخلال بها، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي ويتبين المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى تعريف الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS و ذلك ببيان أهم خصائصه وأهدافه. وعلى المنهج التحليلي الذي حاولنا من خلاله تحليل النصوص القانونية، التي تحكم الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، في إطار تسيير هذا القطاع والتي تحكم منازعاته .

وأخيراً تقسيم البحث كما يلي:

يحتوي البحث على مقدمة وخاتمة كما يحتوي على هيكل مكون من فصلين:

الفصل الأول: خصصناه لتقديم أحكام عامة عن الضمان الاجتماعي من خلال مبحثين.

- **الأول:** تطرقنا فيه إلى تحديد مفهوم الضمان الاجتماعي.

- **الثاني:** فقد عالجنا فيه التكليف والمصالح المتعامل معها المكلف.

أما بالنسبة للفصل الثاني قدمنا فيه الآثار القانونية لأرباب العمل عن الإخلال بالتزاماتهم ومسؤولية المترتبة عنها، وخصصنا له مبحثين:

- **الأول:** التزامات أرباب العمل تجاه الضمان الاجتماعي.
- **الثاني:** المسؤولية الجزائية عن الإخلال بالتزاماتهم تجاه الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول

الأحكام العامة للضمان الاجتماعي

تمهيد

ان شعور الافراد بالأمن والضمان الاجتماعيين متطلب من متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية ولا بد لهذا الشعور ان يكون علميا وليس مجرد شعارات وذلك من خلال مساهمة كل طرف بجدية لتحقيق أهدافه والافراد والمجتمع فبالرغم من ان التامين يعد مكسبا كبيرا لكنه يعرف في الوقت الحالي صعوبات جمة أهمها مالية وكون النظام يستطيع فرض توازنه المالي بسبب نفقاته المتزايدة امام الإيرادات التي تعرف بدورها تزايد مستمرا ويكتسب الحق في الضمان الاجتماعي أهمية كبيرة من اجل ضمان كرامة الإنسان لجميع الأشخاص عندما يتعرضون لظروف تحرمهم من قدرتهم على أعمال حقوقهم الإنسانية إعمالاً تاماً، لهذا تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي مرفق عام ذات تسير خاص، وبتنظيم قانوني يختلف عن باقي المرافق.

سننطلق في بداية إلى بيان بعض العموميات التي تخص الضمان الاجتماعي

(المبحث الأول) ثم نتطرق إلى بيان التكاليف في مجال الضمان الاجتماعي والمصالح الإدارية

التي يتعامل معها المكلف (المبحث الثاني).

المبحث الأول: منظومة الضمان الاجتماعي.

تعكس المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية لأي بلد مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي وهي مرآة لمستوى تشاور بين مختلف الفاعلين في الساحة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والذي يشكل مكسباً هاماً للمجتمع وأداة فعالة لحماية اجتماعية ضد الأخطار، التي تهدد الأفراد المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم¹، حيث عرفت منظومة الضمان الاجتماعي بالجزائر منذ نشأتها وحتى اليوم، تطورا ملحوظا ومتواصلا وعلى نحو ممنهج و دقيق فمنذ نيل البلاد لاستقلالها سنة 1962 ، عملت الجزائر على توفير الحماية الاجتماعية لشعبها لاسيما التوجه نحو تعميم الحماية الاجتماعية من خلال توسيع نطاقها لتشمل فئات واسعة من السكان مع تبسيط الإجراءات لتحويل الحق في الضمان الاجتماعي. وهذا ما تهدف له منظومة الضمان الاجتماعي التي سوف نتطرق لها في (المطلب الأول) والتعريف أيضاً بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية العمال الأجراء CNAS في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بالضمان الاجتماعي.

يكتسي الضمان الاجتماعي اليوم أهمية بالغة في حماية العمال وعائلاتهم نظراً للانعكاس الإيجابي على توزيع الدخل الوطني وعلى إدارة الاقتصاد الوطني وهو ضابط هام عبر تطوره في الجزائر أو على الصعيد العالمي، بما يحمله من برنامج حماية اجتماعية الذي تم وضعه بموجب التشريع، أو أي ترتيب إلزامي آخر، يوفر للأفراد الحماية في الحالات التي يواجهونها مثل الشيخوخة أو المرض أو العجز أو الإعاقة أو البطالة كما يوفر أيضا الرعاية الطبية العلاجية أو الوقائية.

¹ - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص 6.

الفرع الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي.

نتطرق في هذا الفرع الى التعريف وبيان خصائص الضمان الاجتماعي ومن ثم ذكر الأهمية والفرق بين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي

أولاً: تعريفه

ان الضمان الاجتماعي يرتبط بالأخطار التي يتعرض لها الفرد، و التي يسعى إلى البحث عن الوسائل التي تكفل له مواجهتها والمخاطر التي يتعرض لها الفرد في المجتمع كثيرة ومتنوعة المصادر، منها مخاطر سببها ظواهر طبيعية كالفيضانات، الزلازل، البراكين، ومنها نتيجة خطر سياسي الناتج عن تغيير النظام السياسي والخطر التشريعي الذي يتمثل في القانون الذي يفرض قيوداً لم تكن موجودة من قبل في نشاط اقتصادي معين، والخطر النقدي الذي يتمثل في انخفاض قيمة العملة والخطر الإداري الناشئ عن سوء التنظيم وعدم فاعلية الجهاز الإداري، وهناك مخاطر يتعرض لها الإنسان وهي مرتبطة بنظام الأسرة وأهمها زيادة الأعباء العائلية و العجز و المرض الذي يصيب رب العائلة وهناك مخاطر صحية وأخرى مهنية كخطر البطالة وعدم كفاية أجر العمل أو الإصابة بمرض من أمراض المهنة.¹

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه "الحماية التي يمكنها المجتمع لأعضائه بفضل سلسلة من الإجراءات العمومية ضد الأخطار الاجتماعية كالمرض حوادث العمل الأمراض المهنية، العجز، الوفاة، الشيخوخة والأخطار الاقتصادية كالبطالة.

كما يقصد بالتأمينات الاجتماعي ذلك النظام الذي يكفل بتعويض المؤمن له وأسرته عما فقده من كسب مدخول تعرضه لأحد المخاطر التي تؤدي إلى عدم قدرته على العمل، وبالتالي الحصول على أجر وكذلك توفير خدمات العلاج والتأهيل.²

¹ - شيخ محمد، مخالقات تشريع الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر تخصص قانون عام للأعمال كلية حقوق جامعة ورقلة، 2012/2013، ص 6.

² - شيخ محمد ، مرجع نفسه ، ص 7.

تبلور هذا المفهوم مع ظهور دولة الوفاة وترجع أصولها إلى التقرير الذي وضعه بييريدج عام 1942 ومع أنه كان يكره استخدام هذا المصطلح ويفضل عنه "دولة الخدمة الاجتماعية" ومنها صدرت مجموعة من القرارات التشريعية ومنها الضمان الاجتماعي والرعايا الاجتماعية التي تستهدف تقديم الرعاية للفقراء ومعالجة المشكلات الناجمة عن تطبيق التكنولوجيا وأساليب الإنتاج، ونمو المناطق العشوائية الحضرية.

ثانياً: خصائصه

- أنه نظام إجباري يلزم الاشتراك من قبل القطاعين سواء القطاع العام أو الخاص.
- أنه نظام تكافلي اجتماعي وتضامني ما بين الأجيال ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركان في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعها لصناديقه¹.
- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة كما أنه يشمل العاطلين عن العمل في فترات بينية حتى انتهاء عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- إن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال الصناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو نوبه بعد وفاته ما يجعله مطمئناً وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة¹.

ثالثاً - أهمية الضمان الاجتماعي:

يعتبر الضمان الاجتماعي تأمين فهو بذلك يهدف إلى معالجة ومواجهة ما قد يحل بالفرد من مصائب تعيق حياته، وذلك بالإنقاص من موارده وانطلاقاً من ذلك فإن للضمان الاجتماعي أهمية تظهر من خلال ثلاث وظائف وهي:

¹ - منصر أحمد، دور القضاء في حل المنازعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية للموطن عمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية حقوق وعلوم سياسية، 2021-2022، ص 34.

أ- الوظيفة الاجتماعية:

ويتجلى في تشريعات العمل والتأمينات اجتماعية، وما يترتب عن ذلك من إنشاء مؤسسات للتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية والشيخوخة والبطالة.

ب- الوظيفة النفسية:

وتتمثل في توفير الأمان وإزالة الخوف من أخطار المفاجئة فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله وذلك يعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحد به فيرتاح نفسياً لوضعه وهي الفائدة والوظيفة النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة.

ت- الوظيفة الاقتصادية:

ويعد التأمين إحدى لوسائل الهامة للادخار وذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط واشتراكات المؤمنین التي تظل في الواقع رصيماً لتغطية ويزداد الأهمية الاقتصادية في مجال المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين عاملاً مشجعاً لتكثيف المبادلات بين الشعوب.¹

رابعاً: فرق بين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو تغير شامل يقصد كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو المساعدات الاجتماعية أو غيرها من صفوف الخدمات والرعاية، التي تكفل رفاهية المواطنين وأمنهم وعلى أخص بالنسبة للأطفال وكبار السن والمعوقين، وغير ذلك من الجهود التي تبذلها الدولة في الحقل الاجتماعي أو بصيغة أخرى هو مجموعة من الميكانزمات القانونية، والتدخلات الإنسانية لضمان تغطية الأخطاء الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته، أما التأمينات الاجتماعية فتعتبر أحد وسائل الضمان في مجال تحقيق كل من الحماية والأمن الاجتماعيين وهو تقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر اجتماعي معين في مقابل تجميع اشتراكات يؤديها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال تم

¹ - منصر أحمد، مذكرة ماستر، مرجع سابق، ص 36-37.

إعادة توزيع هذه اشتراكات على من يتحقق بالنسبة لهم وقوع الخطر المؤمن منه، ومن ثم فإذا ما تحملت الدولة في نظام معين عبء المزايا دون مقابل من الاشتراكات انتفى عن النظام صفة التأمين وأصبح نظام للضمان الاجتماعي، وقد يستخدم مصطلح الضمان الاجتماعي في بعض الدول محل مصطلح التأمين الاجتماعي أو العكس مما يحدث الخلط في أذهان البعض أحياناً، أما التأمينات الاجتماعية فهي محصورة في فئة محددة وهي فئة العاملين وتكون مقابل مساهمة تختلف باختلاف النظام ذاته¹.

الفرع الثاني: لمحة تاريخية عن التطور التاريخي منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر.

لقد مر نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بعدة مراحل شهدت عدة تغيرات على مستوى تشريعي وتنظيمي وهذا حسب مهماته إضافة إلى علاقته مع قطاع الصحة وسوف نقسم مراحل تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر إلى قسمين:

أولاً: مرحلة قبل الاستقلال.

نشأ الضمان الاجتماعي في الجزائر إثر قرار رقم 94/045 المؤرخ في 10 جانفي 1949 والذي دخل نطاق التطبيق في 1950 وبطبيعة الحال كان يخص المعمرين الفرنسيين² فقد كان أساس تنظيم هذه المنازعات قانون 30 ديسمبر 1952، المتعلق بالرقابة المنازعات والغرامات وقد عدل وتم هذا الأخير بموجب قانون 17 جويلية 1954 ولم يسلم هذا القانون من التعديل إذ عدل بالمرسوم المؤرخ في 22 سبتمبر 1956 وتلاه الأمر المؤرخ في 7 جانفي 1959.³

¹ - زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العلمي وآفاق التطور (تجارب الدول)، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية علوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير اليومي، 03-04 ديسمبر 2012.

² - مصطفى طيبي، الأحكام الأساسية في المنازعات الضمان الاجتماعي، منشورات كليك، ص 19.

³ - مرجع نفسه، ص 19.

ثانياً: مرحلة بعد الاستقلال 1962 إلى 1983.

لقد تعرض الضمان الاجتماعي لخسائر كبيرة غداة الاستقلال على غرار قطاعات النشاط، تعرضت جميع هيئات الضمان الاجتماعي لهجمات إجرامية ارتكبتها المستعمر قبل رحيله حيث تم تدمير 80% منها، وبين تحليل النظام الجزائري للضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 1983 تطوراً تدريجياً وملحوظاً سواء على الصعيد القانوني أو تنظيمي كان نظام الضمان الاجتماعي المعروف يتعدد الأنظمة يمنح امتيازات متباينة و مهيكلة على الصعيد الإداري من خلال 20 هيئة مكلفة بتسيير النظام العام للقطاع غير الفلاحي (صناديق النظام الخاص 29 صندوقاً للنظام الفلاحي و13 صندوقاً للمساعدة المنجمية).¹

أ. مركز ميكانوگرافي لصندوق الضمان الاجتماعي:

دفع هذا التنظيم وطريقة سير منظومة الضمان الاجتماعي السلطات العمومية إلى اتخاذ تدابير من شأنها إعادة هيكلة المنظومة وتحسين الامتيازات الممنوحة للمؤمن لهم اجتماعياً، وتوسيع نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي ولا سيما لفائدة فئة الأشخاص المعوزين الذين تم اقصاؤهم من بعض الامتيازات.

ظهرت إرادة إعادة هيكلة المنظومة ابتداء من سنة 1963 مما قاد إلى تبني سلسلة من الإجراءات التي كانت موجودة قبل إصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي لسنة 1983، ويتعلق الأمر يضم الصناديق القديمة للنظام العام ودمجها في ثلاث صناديق كبرى جهوية في سنة 1983 المتمثلة في :

1-صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية قسنطينة.

2-صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية وهران.

¹ - موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي أنترنت، يوم تصفح 15 مارس 2023، الساعة 19:00، .mtess.gov.dz

3- صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية الجزائر.¹

كما تميز أيضا مرسوم 125/64 المؤرخ في 12/04/1964 الذي يعيد تبيان التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي.

وأهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة إذ كانت فئة العمال أو الموظفين تخضع لنظامها الخاص وكان هذا التنوع مبرر بتنوع قطاعات النشاط مما جعل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري بهذه الصفة معقد سواء في التسيير أو التنظيم وبقي الحال على ذلك إلى غاية سنة 1970، أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة، ف جاء المرسوم 116-70 المؤرخ في 01 أوت 1970 الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي وذلك بإنشاء صناديق متخصصة مع ضم نظام التأمين الفلاحي بموجب الأمر الصادر

في 15 أبريل 1971 في سياق الثورة الزراعية إذ أصبح الفلاحون يتمتعون بنفس مزايا النظام العام الذي كان مطبق على الفئات الأخرى من العمال والموظفين.

كما تم بموجب الأمر رقم 08/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 كل هذه الأنظمة والصناديق تحت وصاية وزارة واحدة وذلك بعد أن كان تحت وصاية وزارات مختلفة إذ تم ضمهم لوزارة الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الفلاحي الذي كان تابعا لوزارة الفلاحة.²

ثالثا: مرحلة 1983 إلى 2007.

أما المرحلة الأهم من مراحل تطور نظم التأمين الاجتماعي في الجزائر فقد بدأت بالقوانين الخمسة الصادرة سنة 1983 أولها القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ثم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد عدل وتمم، والقانون رقم 13/83

¹ - موقع أنترنت، مرجع سابق، mtessgov.dz

² - شيخ محمد، مذكرة لنيل ماستر، مرجع سابق، ص 11.

المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية عدل وتمم وكذا القانون رقم 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي عدل وتمم، و أخيرا القانون رقم 15/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

وأهم ما جاء في القانون 11/83 فيما يتعلق بالمزايا المقدمة من طرف الصندوق التأمينات الاجتماعية ووفر القانون حماية جميع أعوان الدولة من موظفين وأجراء كما تشمل عمال القطاع الخاص.¹

- تنص المادة (1): يهدف هذا القانون إلى انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية.
- وتنص المادة (2): تغطي التأمينات الاجتماعية مخاطر المرض والولادة والعجز والوفاة.
- تنص المادة (18): يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يعتري العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضات يومية إلا إذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك.

ويمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت حينها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم تصريح.

- تنص المادة (28): يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضات يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.²

¹ - مصطفى طيبي، مرجع سابق، ص 23-24.

² - أنظر المواد 1-2-18-28 للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 02/07/1983 .

أما المرحلة الحالية وتماشياً مع التحولات الكبيرة التي أبدعتها التكنولوجيا الحديثة ومسايرة لما هو معمول به في الدول المتقدمة فقد حرص المشرع على أن يتم عصرنه القطاع، وذلك بما يخدم المجتمع الجزائري، وذلك بموجب القانون 08-08 المؤرخ في 23 / 02 / 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، فقد شهد قطاع الضمان الاجتماعي في السنوات الأخيرة تطوراً سريعاً أثر على كل من هيكله التنظيمي والبشري، وأيضاً الشركاء الاجتماعيين مع مؤسسات الضمان الاجتماعي وطبيعة الخدمات المقدمة والدور الذي يجب أن يناط بنظام التعويضات من أجل إيجاده، والمحافظة على أهداف الحماية الاجتماعية المسطرة من طرف الدولة، وفي إطار إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي والذي يتضمن ثلاث محاور كبرى وهي:

- (1) عصرنه سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- (2) تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين اجتماعياً.
- (3) الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.¹

المطلب الثاني: صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمثابة همزة وصل بين الدولة والعمال ولعل أهم الأهداف التي يرمى ويسعى لتحقيقها هي تغطية أكبر مجال ممكن من المخاطر والحوادث وتحقيق الحماية للأشخاص العاملين وارياب العمل.

الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.

يعتمد نظام التأمينات الاجتماعية على وحدة النظام، و قد يطبق على كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مهنيًا، وقد أوكلت مهمة تسيير و تنظيم نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر الى هيئتين أساسيتين وهما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء و الصندوق الوطني

¹ - مصطفى طيبي، مرجع سابق، ص 24-25.

للضمان الاجتماعي لغير الأجراء¹ واقتصر بحثنا هذا على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء و الذي سنعرفه فيما يلي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

هو هيئة عمومية ذات طابع اداري وذات شخصية معنوية تتمتع بالاستقلالية المالية و ذلك حسب المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، مقرها الرئيسي الجزائر العاصمة ولها 59 وكالة موزعة على التراب الوطني دورها الرئيسي، هو الوساطة بين مؤمن والمؤمن له.² 3 إن انشاء مصلحة الضمان الاجتماعي في الجزائر قديماً تعود إلى عهد الاستعمار الفرنسي وبعد استقلال أنشأت مديرية عامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مقرها بن عكنون الجزائر العاصمة تشمل جميع وكالات على مستوى القطر الجزائري.³

الفرع الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.

يسعى الصندوق من خلال مهامه لتحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في :

أولاً : مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

حسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 بتولي

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية:

- تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى عين ميلة الجزائر ص 15.

²- أوجرتي حكيم، تعويضات إصابات العمل الأمراض المهنة في التأمين الاجتماعي، مذكرة ماستر جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، سنة، 2012/2013، ص 68.

³-انظر المادة 49 القانون رقم 88-01 المؤرخ في 23 جمادى الأولى عام 1408 الموافق ل 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ج.ر العدد 02 صادر 13 جانفي 1988.

- تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات.
- تسيير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.
- المساهمة في التنمية السياسية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الاتفاقية الدولية.
- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- تسجيل وترقيم العمال الأجراء من خلال منح ترقيم (Numéro d'immatriculation national) وطني للمؤمنين اجتماعياً.
- التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل، من خلال هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها، من جهة تم تأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.
- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرامج الاجتماعية.
- الوساطة الشركاء ومثل المؤسسات الصيادلة، المؤسسات الصحية، مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل، وذلك من خلال تحملها جزء كبير من عبء هذه الفئات.¹

ثانياً: أهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

يهدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS إلى:

- ضمان استمرارية أي نشاط تجاري أو صناعي في حال وقوع ضرر لهذا النشاط بمنح تجسيد فعلي لإثبات الحق الوطني الشرعي لكل فرد.

¹ - أوجرتني حكمة، مرجع سابق، ص 69.

- المساهمة في ترقية مستوى معيشة العمال وعائلاتهم المتكفل بهم ومنح الحق في الأداءات ذات الطابع الصحي.
- اللجوء إلى فرض عقوبات على المستخدمين في حالة التأخير وعدم دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، وذلك بهدف ضمان حقوق العمال في المستقبل فيما يخص التقاعد.
- عصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.
- تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين.
- الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.¹

الفرع الثالث: تشكيل مجلس إدارة صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

ينقسم مجلس إدارة الصندوق من عدة فيئات متمثلة في :

أولاً: مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات اجتماعية CNAS يتشكل من 29 عضواً ينقسمون كالتالي:

- 18 عضو يمثلون العمال المعينون من طرف التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الوطني.
- 02 عضو يمثلون الموظفين العمومي.
- 07 أعضاء يمثلون أرباب عمل القطاع الخاص.
- 02 عضو يمثلون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

إداريو الصندوق يعينون من طرف الوزارة الوصية باقتراح من التنظيمات المهنية والنقابات المعنية، وتدمم عضوية المتصرفين 4 سنوات قابلة للتجديد حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 07-92.

¹ - مرجع نفسه، ص 70.

ثانيا: هياكل المديرية العامة

- مديرية الأداءات ومديرية المراقبة الطبية.
- مديرية التحصيل والمنازعات.
- مديرية المفتشية العامة.
- مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض مهنية.
- مديرية الإعلام الآلي.
- مديرية العمليات المالية.
- مديرية المستخدمين والتكوين.¹

¹- حاج عمارة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز CNAS بمغنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة مغنية، كلية العلوم الاقتصادية وتسيير، تخصص اقتصاد نقدي ومالي، سنة 2015/2016، ص 84-85.

المبحث الثاني: التكليف في مجال الضمان الاجتماعي والمصالح المتعامل معها.

يعد التكليف وضع قانوني يوجب المكلفون نحو هيئة الضمان الاجتماعي مما ينشئ واجباً على عاتق المكلف لصالح هيئة الضمان الاجتماعي المختصة¹، لهذا من الضروري أن نعرض هذا المبحث في نقطتين أساسيتين أولاً تعريف التكليف في مجال الضمان الاجتماعي، وثانياً مهام المصالح المتعامل معها المكلف.

المطلب الأول: مفهوم التكليف في مجال الضمان الاجتماعي:

يعتبر كل مستخدم هو مكلف تجاه الضمان الاجتماعي يقع على عاتقه التكليف، وهو صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً أو أكثر بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل التي تربطه به، و الجدير بالذكر يسري التكليف كذلك على الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً مهنياً أو صناعياً أو تجارياً أو فلاحياً أو حرفياً أو حراً لهذا سنتناول بتفصيل في هذا المطلب تعريف التكليف بصفة عامة، ثم نتطرق إلى تعريفه بصفة خاصة وذلك كما يلي:

¹ - لعميش غزالة، الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الاجتماعي الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، سنة 2017، صفحة 114.

الفرع الأول: تعريف التكليف بصفة عامة:

التكليف وضع قانوني يوجب على المكلف نحو هيئة الضمان الاجتماعي، ينشئ هذا الوضع واجبا على عاتق المكلف لصالح هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، ويقصد بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي هو مجموعة الالتزامات التي يقرها القانون على عاتق المكلف، ولقد نصت المادة (2) من القانون 14/83 المعدل والمتمم بالقانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ينشئ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات، التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان الاجتماعي¹.

ومن خلال المادة يتضح أن التكليف بمفهوم القانون 14/83 المعدل والمتمم المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ينشأ من مجمل الالتزامات التي تقع على أصحاب العمل والتمثلة أساساً في "مبادرة صاحب العمل، بنفسه بالقيام بالتصريح بالنشاط والانتساب للضمان الاجتماعي، وبالتصريح بالعمال ومن في حكمهم، ثم التصريح بالاشتراكات المستحقة بحسب عدد العمال والأجور وأخيراً تسديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي وفق نسب الاشتراك المطبقة".

فضلاً على أن المستفيدون من الضمان الاجتماعي لاسيما العمال فإنهم ملتزمون بعدة التزامات وعلى وجه الخصوص، تسديد نسبة اشتراك للهيئة الضمان الاجتماعي من الدخل الشهري.

الفرع الثاني: المكلف في نطاق التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء ومن يلحق بهم.

فهو الذي يقع على عاتق التكليف، وهو صاحب العمل الذي يشتغل لديه عاملاً أو أكثر بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل التي تربطه به، والمكلف قد يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً، وهذا ما نصت عليه المادة 03 و04 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالالتزامات الضمان

¹ - المادة (2) من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والمتمم بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

الاجتماعي، فقد نصت المادة 03 والتي جاء فيها على أنه: "يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنيون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل".

مع ملاحظة أن القانون يقرر التزامات مختلفة على عاتق المكلف بوجه عام تختلف باختلاف هيئة الضمان الاجتماعي المنخرط فيها، وفي حال الإخلال بها يترتب عليه القانون جزاءات مالية، وحتى متابعات قضائية، سنتطرق لها في الفصل الثاني.¹

الأشخاص التي تحتل مركز التكليف في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء يعد كل من الأشخاص الطبيعيون أو المعنيون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها (المادة 03 من القانون رقم 83-14).

الأشخاص الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر (المادة 04 من القانون رقم 83-14)²

المطلب الثاني: المصالح المتعامل معها أرباب العمل

إن هيئة الضمان الاجتماعي تحتوي على مصالح محددة يتوجب على صاحب العمل في نطاق التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء التعامل معها وهي التي سنتطرق لها في هذا المطلب في النقاط القانونية التالية:

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 17.

² - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 18.

الفرع الأول: مصلحة التقييم.

في هذه المصلحة يتم استقبال صاحب العمل الذي يوظف عمال من طرف رئيس مصلحة التقييم ودور هذه المصلحة هو فتح ملف لرب العمل خاص به حتى يتم تمييزه عن بقية أرباب العمل من جهة، وفتح ملف آخر لكل عامل ينتمي لرب العمل المعني من جهة أخرى.

ومصلحة التقييم دورها طلب معلومات من رب العمل وبعد التأكيد عليها يقوم العون المكلف بذلك الأمر بإدخالها في نظام المعلوماتية تم يتم منح رقم انخراط ل رب العمل و رقم التأمين لكل عامل على حدى.

أولاً: الوثائق الممنوحة من مصلحة التقييم لرب العمل والتي يقوم بملئها:

تتمثل هذه الوثائق في وثيقة التصريح بالنشاط، ووثيقة التصريح بالعمال وأخيراً تحرير تصريح شرفي، و ننتاول كل وثيقة كما يلي:

أ- وثيقة التصريح بالنشاط:

يجب على كل مستخدم أن يقدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي بوكالة الولاية التي يقع في دائرتها مقر نشاطه تصريحاً بالنشاط وذلك خلال عشر أيام (10) التي كما بداية النشاط.¹

كما يجب على صاحب العمل بعدما يقدم طلب التصريح بالنشاط، أن يقدم وثائق أخرى تتمثل في مرسوم إنشاء المؤسسة أو الشركة (مؤسسة وطنية، جمعية شركة تجارية، ... إلخ)، والعقد الرسمي لإنشاء المؤسسة أو وثيقة الاعتماد تم السجل التجاري والرقم الجبائي، وأخيراً شهادة ميلاد لرب العمل المعني.

معلومات وثيقة التصريح بالنشاط تشمل اسم ولقب صاحب العمل وطبيعة الاجتماعية، تم عنوانه ورقم الهاتف، تاريخ السجل ورقم الحساب البنكي، توضيح القطاع الذي ينتمي إليه، وبعد ذلك

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 21-22.

تاريخ توظيف أول أجير والإعداد المقررة للتوظيف وأعداد العمال الموجودين حالياً، امضاء وتاريخ تحرير الوثيقة.¹

ب- وثيقة التصريح بالعمال:

وهذه الوثيقة تمنح من طرف وكالة الضمان الاجتماعي مصلحة الترقيم وتسمى Secu 01 تملأ من طرف المعامل ويتم إمضاؤها من طرف رب العمل في الجهة المخصصة لإمضائه، مع ضرورة أن يرفق مع هذه الوثيقة شهادة ميلاد أصلية للعامل المعني، وشهادة عائلية للعامل إذا كان متزوج ومع ضرورة وضع الرقم الخاص بالمستخدم الذي تم منحه لصاحب العمل الذي وُصف العامل عنده، كما يجب تدوين تاريخ إنخراط العامل لدى صاحب العمل، تاريخ التشغيل وهذا التاريخ مهم ويجب أن ينطبق مع التاريخ الذي صرح به صاحب العمل والمتعلق ببداية نشاطه.

لأنه في حالة وجود عدم تطابق بين تاريخ النشاط الذي صرح به صاحب العمل وتاريخ التشغيل الذي صرح به العامل، فإن مصلحة الترقيم تطلب مراقبة وثائق صاحب العمل من مصلحة المراقبة أصحاب العمل للتأكد من التاريخ الصحيح في حالة وجود الخطأ يقوم مراقب أصحاب العمل بتصحيح الخطأ المكتشف، ويعد تقريراً مفصلاً ويقدم إلى مصلحة الترقيم لاستغلاله.²

معلومات وثيقة التصريح بالعمال وتتضمن وثيقة التصريح بالعمال، أولاً معلومات تتعلق بصاحب العمل وهي رقمه الخاص بالضمان الاجتماعي تاريخ تشغيل العامل المراد تصريح به، ومنصب العمل الذي يشغله العامل المزمع تصريح به، وإمضاء وختم صاحب العمل.

وتتمثل المعلومات المتعلقة بالعامل في اسم ولقب العامل وتاريخ ومكان ميلاده، ثم البلدية والدائرة والولاية التي ولد فيها العامل، اسم ولقب كل من الأم والأب، وجنس العامل والوضعية

¹ - أنظر للوثيقة رقم (01) في الملحق يمثل تصريح بالنشاط من طرف صاحب العمل.

² - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل، مرجع سابق، ص 22-23.

العائلية وكل من جنسية وعنوان العامل بدقة، وأخيراً الرمز البريدي لعنوان العامل، وفي الصفحة الموالية يتواجد بها معلومات حول الزوجة والأولاد الذين هم تحت كفالة العامل، وأخيراً تاريخ تحرير التصريح وإمضاء العامل.¹

ت- تحرير صاحب العمل تصريح شرفي:

تقوم مصلحة الترقيم بمنح وثيقة تدعى تصريح شرفي به معلومات عن صاحب العمل، والتي تتمثل في كل من الاسم واللقب والطبيعة الاجتماعية وعنوان صاحب العمل ويصرح فيه هذا الأخير بأنه لا يوجد أي عامل بمؤسسة مصاب بحادث عمل وذلك منذ بداية نشاطه بتاريخ، ثم يوضع صاحب العمل ختم وإمضاءها على هذا التصريح الشرفي وتاريخ الإمضاء.²

إن هذا التصريح جعلته مصلحة الترقيم من ضمن الوثائق الأساسية لتكوين ملف صاحب العمل، لأنه لوحظ في الآونة الأخيرة قيام أصحاب العمل بالتصريح بعمال لا علاقة لهم بعلاقة العمل ولا علاقة لهم بالضمان الاجتماعي، قصد استفادة من التقاعد وأداءات الضمان الاجتماعي، أو استفادة من حادث عمل دون أن يكون ذلك الشخص قد أصيب في مكان عمله أو تربطه أية علاقة عمل مع رب العمل المعني.³

ج- قيام صاحب العمل بمليء وثيقة تتضمن قائمة العمال المراد استقبالهم:

وهذه الوثيقة تمنح من قبل مصلحة الترقيم، الغاية منها تصريح صاحب العمل بعدد العمال المراد تشغيلهم وتتضمن كل من الرقم التسلسلي لعدد العمال، ورقم الضمان الاجتماعي لكل عامل تاريخ ميلاد وتوظيف لكل عامل، وتملئ خانة في هذه الوثيقة و هي عبارة عن وثيقة طلب

¹ - أنظر الوثيقة رقم 2 في الملحق تمثل التصريح بالعامل من طرف صاحب العمل.

² - سماتي الطيب ، مرجع نفسه ، ص 23-24.

³ - أنظر الوثيقة 03 في الملحق تمثل وثيقة طلب معلومات .

معلومات ، وتوضع هذه الوثيقة في ملف رب العمل لدى مصلحة الترقيم مع ملف وذلك بعد إمضاء رب العمل عليها ووضع خاتمه.¹

يقوم العون المكلف بمصلحة الترقيم بإعطاء رقم التسجيل لصاحب العمل وذلك بعد تكوين ملف المستخدم وإعداد الوثائق المذكورة سابقاً وتمنح الأرقام بالترتيب حسب طلب الانتساب يتكون هذا الرقم من ستة أرقام هما تاريخ الازدياد -رقمين-، رقم عقد الميلاد -رقمين-، ورقمين خاصين بمكان الميلاد ورقمين خاصين بالمفتاح الذي هو مجموعة الأرقام الستة السابقة إضافة إلى رقمين أوليين هما رقم الولاية، وهذا الرقم يسجل في كل وثائق المستخدم، يمنح لهذا الأخير لتمييزه عنبقية المستخدمين في الولاية، أما إذ كان لصاحب العمل رقم فيكون إدخال المعلومات الخاصة إلا بالتغيرات التي طرأت كتغيير النشاط أو تجديد النشاط أو توقيته... إلخ.

أما بالنسبة لوثيقة التصريح بالعامل Sécu 01، فيقوم العون المختص بإدخال المعلومات الخاصة بالعامل وإعطائه رقم للضمان الاجتماعي مؤقت إذا لم يكن له رقم، وبعدها تحول تلك المعلومات إلى مصلحة أخرى تدعى مركز الحسابات بالتنسيق مع مصلحة الانخراط التابعة لنيابة مديرية الأداءات لهيئة الضمان الاجتماعي المعيشة، وذلك بإدخال المعلومات الضرورية الخاصة بالأولاد والزوجة والأصول المكفولين، ثم يقوم مركز الحسابات بالتكفل بمتابعة العملية حتى الوصول إلى إعطاء العامل رقم وطني ذو اثنا عشر رقم.²

الفرع الثاني: مصلحة الاشتراكات.

تعتبر هذه المصلحة المصدر الأساسي لتحصيل الاشتراكات، ويتم تحصيلها بناء على تحديد فترة الاشتراكات، والتصريح بالأجور من طرف رب العمل، ولذلك نتناول هذين العنصرين مع ضرورة التطرق إلى نسبة الاشتراك ثم وعاء الاشتراك وتوزيع مبلغ الاشتراك، وبعد ذلك نتطرق إلى طريقة تسديد الاشتراكات.

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 24-25.

¹ -سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ص 24-25

أولاً: تحديد فترة الاشتراكات.

إن الاشتراكات تقع على ذمة صاحب العمل، فيقتطع عند دفع كل أجر للعامل أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل والباقي يدفعه رب العمل، ويدفع صاحب العمل 4 ثلاثيات في السنة إذا كان صاحب العمل يشتغل أقل من عشرة (10) عمال وتكون كالاتي:

- فترة T1 (وهي شهر جانفي، فيفري، مارس) تدفع في شهر أفريل.
- فترة T2 (وهي شهر أفريل، ماي، جوان) تدفع في شهر جويلية.
- فترة T3 (وهي شهر جويلية، أوت، سبتمبر) تدفع في شهر أكتوبر.
- فترة T4 (وهي شهر أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر) تدفع في شهر جانفي.¹

أو تدفع الاشتراكات في ظرف الثلاثين يوما التالية لمرور كل شهر، إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة (09) عمال، فيقوم صاحب العمل اثنا عشر (12) تصريح بالاشتراكات خلال السنة وذلك بعد نهاية كل شهر موالى.

وفي حالة تقديم صاحب العمل الوثائق التي يتم دفع الاشتراكات الشهرية أو الفصلية DAC فارغة NEANT أي وثيقة التصريح بالأجور لا يوجد بها أي شيء، يحور نظامياً بعد انتهاء كل فترة وتسمى الإعلان بالتذكير Des Relances من طرف مركز الإعلام الآلي مركز الحسابات بصندوق الضمان الاجتماعي، ويرسلها إلى مصلحة الاشتراكات لاستغلالها والتي تقوم بإرسالها إلى رب العمل المعني إلى عنوانه.²

وللعلم فإن الإعلان بالتذكير تخص مجموعة أرباب العمل التي لم تصرح بالأجور خلال الشهر أو خلال الثلاثي، فالنسخة الأصلية تبعث من مصلحة الاشتراكات إلى صاحب العمل لإعلامه والنسخة طبق الأصل تبقى في المصلحة توضع في ملف رب العمل مرتبة حسب الرقم التسلسلي ومعها ما يثبت تاريخ إرسال النسخة الأصلية، مع العلم أن الإعلان بالتذكير لا يتعلق

¹ - سماتي الطيب، مرجع نفسه، ص 25-26.

² سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 26.

بعقوبات التأخير وزيادات التأخير بل يتعلق بالفترات التي قام صاحب العمل بالتصريح فيها بلا شيء.

وفي حالة قيام صاحب العمل بالتصريح بالأجور لكن لم يتم بتسديد الاشتراكات فتحرر نظامياً اعدار المتضمن الديون الأساسية المستحقة الدفع ومجموع زيادات التأخير وغرامات التأخير، ويرسل الى رب العمل سواء عن طريق المراقبين أو عن طريق المحضر القضائي او عن طريق البريد المضمون لتسوية وضعيته.

وبعد مرور مدة ثلاثون يوم (30) يوماً من تاريخ إرسال الإعدار وبعد رجوع وصل استلام الإعدار من طرف صاحب العمل، فإذا قام هذا الأخير بتسوية وضعيته فلا يوجد أي إشكال، أما إذا لم يتم بتسوية وضعيته خلال المدة المذكورة فإن مصلحة الاشتراكات تقوم على الفور بتحويل الملف الإداري لصاحب العمل، الإعدار الذي به مبلغ الديون والوصل المستلم كما ترسل الملف عن طريق النظام إلى مصلحة منازعات أصحاب العمل التي تقوم بمتابعة ومباشرة الاجراءات المخولة لها قانوناً لتحصيل المبالغ المستحقة وفق القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.¹

ثانياً: نسبة الاشتراك.

تتكون نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي من 9% من الأجر الخاضع للاشتراك الذي يتقاضاه العامل وباقي النسبة والتي تقدر بـ 26% يدفعها صاحب العمل.

ثالثاً: وعاء الاشتراك.

يتكون وعاء الاشتراك من أجر العامل الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي، وهذا الأجر يخضع في تقديره إلى الاتفاق الحاصل بين صاحب العمل والعامل، ويخضع للاتفاقية الجماعية لكل قطاع نشاط، حسب المنصب الذي يشغله العمال والذي هو محل عقد العمل.

¹ - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 26-27.

ويتناول جدول يمثل تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ سنة 1990

السنة	مبلغ الأجر الوطني الأدنى SNMG	المسؤول الذي بادر بتغيير الأجر الوطني الأدنى
جانفي 1990	1000 دج	مولود حمروش
جانفي 1992	2500 دج	أحمد عزالي
01 جويلية 1994	4000 دج	رضا مالك
01 جويلية 1997	4800 دج	أحمد أويحي
01 جويلية 1998	5400 دج	أحمد أويحي
01 جويلية 1998	6000 دج	أحمد أويحي
01 جانفي 2001	8000 دج	عبد العزيز بوتفليقة
01 جانفي 2004	10000 دج	عبد العزيز بوتفليقة
01 جانفي 2007	12000 دج	عبد العزيز بوتفليقة
01 جانفي 2010	15000 دج	عبد العزيز بوتفليقة

تتم مراقبة الأجور المصرح بها من طرف رب العمل من خلال الاطلاع على وثائق المحاسبة لرب العمل، ومن خلال قيام المراقب بزيارة مكان العمل وقيامه باستجواب العمال والتحقق من الأجر الذين يتقاضونه.¹

رابعاً: توزيع مبلغ الاشتراك.

مرسوم تنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي اذ يوزع مبلغ الاشتراك على شكل أقساط يتحملها كل من العامل ورب العمل وتوجه هذه الأقساط لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي وهي كما يلي:

- التأمينات الاجتماعية.
- حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 28-29.

- التقاعد.
- تأمين البطالة.
- التقاعد المسبق.

والجدول يوضح نسبة الاشتراكات وتقسيمها لكل قطاع وفق الجدول الآتي بيانه:¹

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل المستخدم	الفروع
%13	-	%1.50	%11.50	التأمينات الاجتماعية
%1.25	-	-	%1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
%18.25	%0.50	%6.75	%11	التقاعد
%1.50	-	%0.50	%1	التأمين على البطالة
%0.50	-	%0.25	%0.25	التقاعد المسبق
%34.50	%0.50	%9	%25	المجموع

خامسا: طريقة التصريح بالأجور الشهرية والفصلية:

يجب على رب العمل لوجوب التصريح الشهري بالعمال، إذا كان يشغل عمالاً أكثر من عشرة (10)، ويتم التصريح الشهري خلال ثلاثين (30) يوما التي تلي الشهر، وهذا ما نصت

¹-انظر المادة 2 مرسوم تنفيذي رقم 15 - 236 مؤرخ في 19 دو القعدة 1436 الموافق 03 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد 49.

عليه المادة 1-3/21 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.¹

كما يقوم صاحب العمل المكلف بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال، أي من عامل واحدا (01) إلى (09) عمال ويتم التصريح الفصلي خلال ثلاثين (30) يوما التي تلي الفصل.

وتجدر الإشارة أن رب العمل عند تسديد الاشتراكات المستحقة سواء كانت شهرية أو فصلية، فإنه يكون بمقتضى وثيقة معدة من طرف مصالح الصندوق تسمى التصريح بالأجور DAC، ومع ملاحظة أنه في هذه الوثيقة لا يتم ذكر أسماء العمال وفترة تشغيلهم وتاريخ دخولهم وخروجهم من العمل، بل يتم فقط ذكر عدد العمال وتحرير مبالغ الأجور الخاضعة للاشتراك وكذا المبلغ الواجب دفعه والذي يعتبر الاشتراك المستحق أي المبلغ المستحق في الفترة المصرح بها.

سادسا: طريقة التصريح بالأجور السنوية.

يستلزم على صاحب العمل أن يقدم لهيئة الضمان الاجتماعي خلال الثلاثين يوماً التي تلي نهاية كل سنة مدينة كشفاً اسماً بالأجور، ويطلق على هذه الوثيقة بـ LA DAS بحيث يبين فيه الأجور المقاضاة من أول يوم عمل إلى آخر يوم عمل من السنة لكل عامل، ومبلغ الاشتراكات المستحقة على كل عامل، ويذكر رب العمل في هذه الوثيقة أيضاً اسم كل عامل ورقمه الضمان الاجتماعي وتاريخ دخوله وخروجه من العمل، وعدد أيام العمل ومبلغ وعاء الاشتراك فالتصريح بالأجور السنوية بانتظام يعتبر التزام من المستخدم.²

¹ - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل، مرجع سابق، ص 30-31-32.
² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر سنة 2008، ص.30.

وفي خلال شهر جانفي في نهاية كل سنة يتقدم صاحب العمل بالتصريح بالأجور في قرص والذي به ملف الأجور ووثيقة الاستلام من ثلاث نسخ بها رقم المستخدم واسمه وعنوانه ونشاطه تم وعاء الاشتراك لكل شهر أو ثلاثي حسب حالة، والسنة المصرحة وعدد العمال... إلخ. ويقوم الأعوان المكلفون في هذه المصلحة بعملية المراقبة للكشف السنوي للأجر والأجراء LA DAS ففي حالة تطابق المعطيات الموجودة على الملف مع تلك المعلومات الموجودة على المطبوعة فإنه تمنح لصاحب العمل نسخة من المطبوعات ممضاة وتحمل ختم مصلحة، أما في حالة عدم تطابق فإنه يطلب من صاحب العمل تصحيح الأخطاء الواردة ولا يتم قبول ملفه إلا بعد تصحيحه.

في حالة تأخر صاحب العمل في ايداع ملفه فإنه ينجم عن ذلك تسديده لغرامة التأخير قدرها 15% من الاشتراكات المستحقة للسنة الماضية وزيادة نسبتها 5% من مبلغ السابق عن كل شهر متأخر أي تحسب هذه النسبة بعدما يتم تطبيق غرامة التأخير والمقدرة بـ 15% وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 83-14 المتعلقة بالتزامات الضمان الاجتماعي.

سابعا: طريقة تسديد الاشتراكات.

يتم تسديد الاشتراكات المستحقة الفصلية أو شهرية من طرف صاحب العمل المكلف إما بواسطة تحرير شيك بنكي أو عن طريق إصدار أمر بالدفع.

أ- تسديد الاشتراكات عن طريق الشيك:

وتتم بتحرير صاحب العمل شيك بنكي به المبلغ المطلوب لهيئة الضمان الاجتماعي عن الفترة مطالب بها، يتم تسجيل الشيك بعد تسليمه بمصلحة الاشتراكات في النظام قيام رب العمل يدفع مستحقات الضمان الاجتماعي، ثم يتم تحويل الشيك إلى مصلحة المحاسبة التي تقوم بدورها بالتأكيد لدى البنك المعني بوجود الرصيد من عدمه.

ففي حالة عدم وجود الرصيد أو وجود رصيد غير كافي، تقوم مصلحة المحاسبة بمراسلة مصلحة الاشتراكات وتخبرها عن وضعية الشيك المقدم لها مع إرفاق النسخة الأصلية للشيك ونسخة من شهادة عدم الدفع المحررة من طرف البنك للمعني.¹

وبعدها تقوم مصلحة الاشتراكات بإلغاء العملية التي قامت بها على مستوى النظام - الحاسوب المتضمنة قيام صاحب العمل بتسديد اشتراكاته ثم ترسل أصل الشيك وشهادة عدم الدفع إلى مصلحة منازعات أصحاب العمل لتقوم هذه الأخيرة بالإجراءات المخول لها قانوناً والمتمثلة أساساً في تحرير شكوى وتودعها أمام مكتب السيد وكيل الجمهورية المختص لمتابعة صاحب العمل المعني لكون أن الأمر يتعلق بجريمة إصدار شيك بدون رصيد.²

ب- تسديد الاشتراكات عن طريق اصدار أمر بالدفع:

تقوم مصلحة الاشتراكات بإصدار أمر بالدفع لصاحب العمل لتسديد الاشتراكات المستحقة بأن يقوم بتسديد المبالغ المستحقة على مستوى مصالح البريد، وعن قيام صاحب العمل بهذه العملية لا تبرأ ذمته إلا إذا قدم إلى مصلحة الاشتراكات الوصل الذي يثبت قيامه بتسديد المبالغ لدى مصالح البريد.³

الفرع الثالث: مصلحة مراقبة ارباب العمل .

عملا بالمرسوم التنفيذي رقم 17-138 المؤرخ في 11/04/2017 يعدل و يتمم .ت رقم 05-130 المؤرخ في 24/04/2005 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كفاءات اعتمادهم⁴ إن أعوان المراقبة يقومون بمراقبة أصحاب العمل سواء من تلقاء

¹- سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق ، ص 33-34

²- سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 34.

³- سماتي الطيب ،المرجع نفسه ، ص 35 .

⁴-المرسوم التنفيذي رقم 17-138 مؤرخ في 14 رجب عام 1438 الموافق ل 11 افريل 2017 يعدل و يتمم مرسوم التنفيذي رقم 05-130 المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1426 الموافق 24 افريل سنة 2005 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كفاءات اعتمادهم.

أنفسهم وذلك ببرمجة عدة زيارات إلى أماكن عمل أصحاب العمل مباشرة أو تتم المراقبة بناء على طلب المصالح التابعة لمديرية التحصيل لمصلحة الترقيم ومصلحة الاشتراكات ومصلحة منازعات أصحاب العمل بحيث ترسل هذه المصالح ما يسمى بوثيقة المراقبة Fiche de Contrôle.

أولاً: طريقة ممارسة مراقب أصحاب العمل لمهامه.

إن عون المراقبة يتحصل على وثيقة المراقبة من السكرتارية التابعة لمصلحة مراقبة أصحاب العمل بعدما يتم تسجيلها في سجل خاص يعد لذلك، بحيث يدون فيه تاريخ استلام وثيقة المراقبة، والمصلحة التي أرسلت الوثيقة واسم المراقب الذي حولت له الوثيقة لإنجازها وتاريخ تسليمها.

ويخول لعون المراقبة في إطار عمليات المراقبة القيام بفحص كل وثيقة ضرورية لأداء عمليات المراقبة، وسماع كل شخص موجود في أماكن العمل، والقيام بجميع التحقيقات التي تكلف بها هيئات الضمان الاجتماعي، كما يقوم يتلقى سندات الدفع لحساب هيئة الضمان الاجتماعي.

وفي الأخير يعد مراقب أصحاب العمل تقريراً مفصلاً حول ما يقوم به من مراقبة ويدون شهادة الأشخاص الذين تم سماعهم في محضر يوقعه سويًا الشاهد والمراقب، كما يذكر في التقرير الوثائق المحاسبية التي استند عليها في تقريره وذلك لتبرير النتائج التي توصل إليها.

كما يجب على المراقب أصحاب العمل أن يذكر في تقريره اسم رب العمل ولقبه واسمه التجاري، ولطبيعة نشاطه ووثائق الثبات التي استند عليها كسجل الأجور أو سجل دخول وخروج العمال... إلخ، وبعد اعداده يقوم بإمضاء التقرير وتسليمه للسكرتاريا الخاصة بمصلحة مراقبة أصحاب العمل والتي تقوم بدورها بتسجيل تاريخ ورود تقرير في السجل المعد لهذا الغرض، وبعد ذلك يتم تحويل التقرير إلى المصلحة المعنية التي طلبت إجراء المراقبة لاستغلالها واتخاذ الإجراءات اللازمة.¹

¹ - لعميش غزالة، مرجع سابق، ص 121-122.

ثانياً: المصالح التي تطلب إجراء المراقبة من مصلحة مراقبة أصحاب العمل.

هناك مجموعة من المصالح تتعامل مع مصلحة مراقبة أصحاب العمل وتطلب من هذا الأخير بمراقبة لوجود خلل أو مشكل أو شك سواء في تصريحات العامل أو رب العمل، وسوف نتطرق إلى أهم مصالح التي تستعين بمصلحة مراقبة أصحاب العمل:

أ- مصلحة الاشتراكات:

تعمل مصلحة الاشتراكات بتقديم طلب إجراء مراقبة على وثائق الذين يقدمون تصريحاتهم أمامها والتي تكون غير مطابقة للتشريع والتنظيم المعمول به و من أهم أسباب لجوء إلى مصلحة الاشتراكات لطلب المراقبة:

- تقديم طلب لدراسة التصريحات الخاصة بالأجور التي يتقدم بها صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وتحقق من مدى احترام الأجر الوطني الأدنى ويتم هنا إعداد تقرير مفصل يلزم صاحب العمل بتكملة الأجر المتبقية بالنظر إلى الأجر الوطني الأدنى.
- قيام مصلحة الاشتراكات بطلب المراقبة بسبب وجود خطأ مادي في التصريحات المقدمة كأن يتقدم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات عن العمال بتقديم شيك بنكي باسم شخص آخر.
- قيام بالمراقبة لوجود خطأ في التصريح السنوي بالأجور الخاص بالعمال ويتم تصحيح الخلل بالرجوع إلى الوثائق المحاسبة وباستدعاء العامل وتسجيل تصريحاته ويقوم بإعداد تقرير ويتم إرساله إلى مصلحة الاشتراكات.
- كما تقوم مصلحة الاشتراكات بطلب إجراء المراقبة في حالة الخطأ في التصريحات السنوية لأجور العمال لعدم وجود تطابق بين التصريحات الشهرية أو الفصلية لرب العمل المعنى مع التصريح السنوي للأجور ذلك أن هذا الأخير يقيد العامل بالدرجة الأولى في حساب سنوات التقاعد لأن نسخة منها ترسل من طرف صندوق الضمان الاجتماعي للعامل الأجراء إلى صندوق التقاعد.¹

¹-سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق،ص40.39

ومنه فالمراقب يتحقق من مطابقة التصريحات واطلاع على جميع الوثائق وخاصة وثائق المحاسبة وسجل أجور العمال وشهادات الأجر لكل عامل ويقوم بإعداد تقرير مفصل ويرسله إلى مصلحة الاشتراكات لتصحيح الأوضاع الخاطئة من خلال إلزام صاحب العمل المعنى بإعداد التصريح مرة أخرى بموجب التقرير الذي يعده المراقب.¹

ب- مصلحة الترقيم: تقوم بطلب المراقبة لأسباب نذكر أهمها:

- طلب المراقبة حول ملفات انتساب العمال من خلال تحقق من هوية العامل وتاريخ إنخراط العامل عند وقوع حادث العمل حتى يتم تقرير قبول انتسابه من عدمه ومن ثمة تعويضه من عدمه.
- طلب المراقبة حول ملفات انخراط أصحاب العمل ويحدث ذلك في حالة قيام بعض أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط ويتضح لمصلحة الترقيم أنه توجد دلائل قوية على أن تاريخ النشاط المصرح به من طرف رب العمل المعني غير صحيح سواء اكتشفت ذلك من خلال الوثائق الأخرى المقدمة أو من خلال تصريح العمال الذين يتقدمون للمصلحة للإدلاء بتصريحاتهم.
- طلب المراقبة للتحقيق من شهادة العمل المقدمة من طرف العامل لمصلحة الترقيم والتي حررها صاحب العمل مع التصريح الذي قدمه صاحب العمل بخصوص انتساب العامل المعني لدى هيئة الضمان الاجتماعي.²

¹- سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 41.

²- سماتي الطيب ، مرجع نفسه، ص 38-39.

ج- مصلحة منازعات ارباب العمل :

قد تطلب أحيانا مصلحة منازعات أصحاب العمل قيام المراقب بعدة مهام يساعدها في تصفية ملفاتها، ونذكر أهم عمل والذي يتمثل في تبليغ الاعذارات التي نصت عليه المادة 46 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

كما يقوم مراقب أصحاب العمل بتبليغ قرارات لجنة الطعن الأولية المحلية أو الوطنية والتي يفصلان في الاعتراضات التي تقدم بها صاحب العمل أمام هاتين اللجنتين وهذا وفقاً لما نص عليه القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

د- مصلحة الأداءات:

يمكن كذلك لمصلحة الأداءات أن تطلب من مصلحة مراقبة أصحاب العمل أن تجري المراقبة لعدة أسباب تذكر منها كما يلي:

- قيام مراقب صاحب العمل بالتحقيق في حالة حدوث حادث لعامل، من خلال تحقيق في الحادث ووقت ومكان الحادث، وهل الشخص الذي وقع له الحادث كانت له صفة مؤمن الاجتماعي أم لا وقت وقوع الحادث لأنه لوحظ في الآونة الأخيرة قيام أرباب العمل بالتصريح بالحادث عمل لشخص لا علاقة له بالحادث وهدف بها هو استفادته من تعويضات الناجمة عن الحادث.
- تقديم طلب المراقبة لأجل دراسة أجور المؤمن الاجتماعي الذي هو يصدد الاستفادة من أداء معين سواء كان أداء يتعلق بعطلة مرضية أو حادث عمل أو الاستفادة من أداء عطلة الأمومة أو منحة الوفاة... إلخ.¹

¹ - سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 41-42.

الفرع الرابع: مصلحة منازعات ارباب العمل.

يرتكز دور مصلحة المنازعات على متابعة ارباب العمل الذين يتخلفون عن أداء التزاماتهم المذكورة في القانون 83-14 المعدل و المتمم، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي سواء أمام مصلحة الترقيم أو أمام مصلحة الاشتراكات، إذ خول لها القانون القيام بإجراءات التحصيل الجبري الخاصة وهي الملاحقة والتحصيل عن طريق الجدول، المعارضة والاقتطاع من القروض، فضلاً عن قيامها بإجراءات التحصيل العامة وفقاً لما جاء في المادة 66 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي و تتلخص المهام الرئيسية للمصلحة منازعات في ما يلي :

أولاً: قيام مصلحة منازعات ارباب العمل بإعذار¹ رب العمل (المادة 46 من ق.رقم 08-08)

بعد إرسال الإعذار إلى رب العمل المتخلف عن تنفيذ التزاماته، وبعد مرور مدة (30) يوم فإن الملف يُحال مباشرة إلى مصلحة المنازعات للقيام هذه الأخيرة بمهمة المتابعة والتحصيل الجبري، وبالرجوع إلى ملف صاحب العمل في النظام تجد مصلحة المنازعات إرسالية من مركز الحسابات التابع لهيئة الضمان الاجتماعي تتضمن تحويل الملف على مستوى النظام.

وعليه يتم بالنظام تحويل ملف صاحب العمل إلى مصلحة منازعات أصحاب العمل في حالة مرور (15) يوم ولم يتم بتسوية وضعيته أمام مصلحة الاشتراكات ومنه قيام رئيس مصلحة الاشتراكات بتحويل ملف الذي يحوي الوثائق وهي بالخصوص النسخة الأصلية للإعذار الموجه لصاحب العمل المدين مع وصل الاستلام إن وجد².

¹-انظر الوثيقة رقم 04 قائمة الملاحق يمثل الاعذار

²-سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 43.

وفي حالة إذا رجع وصل الاستلام إلى مصلحة الاشتراكات فيعد استلام مصلحة المنازعات الملف من مصلحة الاشتراكات فإنها تقوم مباشرة بإعداد إما الملاحقة أو معارضة أو شكوى أو إعداد جدول الدين لأنه لا يعقل يتم إعداره ثانية ما دام أن الوصل أثبت استلام صاحب العمل المدين للإعذار، وبالتالي ربحاً للوقت يتم مباشرة إجراءات التحصيل على الفور.

أما في حالة عدم رجوع وصل استلام (عدم استلام الإعذار) فإن في هذه الحالة، تقوم مصلحة منازعات ارباب العمل بإرسال إعذار آخر بواسطة رسالة موصى عليها بوصول استلام إلى صاحب العمل المدين ودعوته إلى تسوية وضعيته خلال 30 يوم وفقاً لما نصت عليه المادة 46 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات.¹

ثانياً: الإجراءات المتبعة بعد تبليغ الإعذار.

بعد التبليغ الإعذار وقيام صاحب العمل بتسوية وضعيته من خلال تسديد مبالغ الاشتراكات المستحقة فيها لا يوجد أي إشكال، أما في حالة عدم قيام صاحب العمل بتسوية¹ وضعيته تجاه مصلحة منازعات أصحاب العمل فهنا تقوم هذه الأخير عن طريق مستشارها القانوني بتحرير شكوى لدى وكيل الجمهورية المختص تتضمن عدم قيام صاحب العمل بتسديد قسط العامل خلال مدة شهر وهذا العمل يعد جريمة بنظر إلى القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

ومنه قيام مصلحة المنازعات أصحاب العمل بالقيام بإجراءات التحصيل الجبري من خلال تحرير ملاحقة أو جدول الدين، وكذا القيام بالمعارضة لدى المؤسسات المصرفية والبنكية و رفع شكاوى امام وكيل الجمهورية وحتى الاقتطاع من القروض إن وجدت.²

¹ سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 43 44.

² - سماتي الطيب، مرجع نفسه، ص 45.

ثالثاً: القيام بإجراءات التحصيل الجبري.

لدى مصلحة المنازعات إجراءات خاصة تتعلق بالتحصيل الجبري، وهي منصوص عليها في القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

أ-قيام بإعداد المعارضة:¹OPPOSITION (المادة 57-58-59-60 ق.رقم 08-08)

تقوم مصلحة منازعات أصحاب العمل بتطبيق إجراء المعارضة على حساب العمل المدين في حدود مبلغ المستحق بهدف عدم التصرف في الأموال وعدم تهريبها، وذلك بعد ارسال الإعدار سواء من مصلحة الاشتراكات أو المنازعات واستلامه من المعني.

ويعد إرسال مصلحة المنازعات رسالة إلى البنك تتضمن المعارضة على أموال رب العمل المدين وتؤكد من هوية رب العمل المعني بصفة دقيقة بعدها يرسل البنك رسالة تتضمن جواب حول الوضعية المالية لرب العمل ومنه قيام البنك بتجميد رصيد صاحب العمل، ثم قيام مصلحة المنازعات بعد اجراء المعارضة بتثبيت المعارضة خلال أجل (15) يوم مع السند التنفيذي لأجل استتفاذ المبالغ المستحقة وفق المادة 60 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.²

ب-القيام بإعداد جدول الدين:³ROLE (المادة 47-48-49-50 ق.رقم 08-08)

يعد طريقة ثانية للتحصيل ويحرر الجدول بذكر كل من تاريخ الإعدار وإسم ولقب صاحب العمل المدين واسمه التجاري ورقم تسجيله في الضمان الاجتماعي ونشاطه وعنوانه، تم ذكر مبلغ الاشتراكات الأساسية للفترة المعنية مع زيادات التأخير وغرامات التأخير، ثم يذكر تاريخ الجدول وإمضاء المدير عليه، وفي الصفحة الموالية مخصصة للتأشير الوالي، وبعد تأشير هذا الأخير في أجل (08) أيام على جدول الدين تقوم مصلحة المنازعات أصحاب العمل بتسليم جدول الدين المؤشر عليه إلى مصلحة الضرائب لتنفيذه،

¹-انظر الوثيقة رقم 05 في قائمة الملاحق تمثل المعارضة ،

²- طيبي الطيب ،مرجع سابق ص 148 .

³-انظر الوثيقة رقم 06 في قائمة الملاحق تمثل الجدول .

وتقوم مصلحة الضرائب بإجراءات التحصيل إما مباشرة من صاحب العمل وقيام بإرسال المبلغ عن طريق الدفع إلى حساب هيئة الضمان الاجتماعي المعنية.¹

ت-القيام بإعداد الملاحقة²:CONTRAINTE(المواد من 51- الى -56 ق.رقم08-08)

بعد تبليغ الإعدار إلى صاحب العمل ورجوع الوصل باستلام، تقوم مصلحة المنازعات ارباب العمل بإعداد الملاحقة عن طريق استمارة تعد طبقاً للنموذج المحدد تنظيمياً يوقع عليه مدير وكالة الضمان الاجتماعي تحت مسؤوليته الشخصية وتوجه لرئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مقر إقامة المدين ويتم التأشير عليها من قبله في أجل عشر أيام وتصبح بمجرد التأشير نافذة بغض النظر عن طرق الطعن فيها وبدون مصاريف يتم تبليغها للمدين عن طريق محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بمحضر استلام، وتكون الملاحقة محل طعن أمام الجهة القضائية التي أشرت عليها في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام التبليغ.³

ج-الاقتطاع من القروض (المواد من 62- الى -64 ق.رقم08-08)

يجب على البنوك والمؤسسات المالية أن تشترط على المكلفين الذين يطلبون قروضا، ضرورة تقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة. حيث المشرع الجزائري دون غيرها من الهيئات والمؤسسات إجراء بسيط وإداري لاستيفاء ديونه من المكلفين حيث ألزم البنوك والمؤسسات المالية تحت طائلة مسؤوليتهم المدنية عند تمكين ومنح المكلفين قروض مالية مطالبة هؤلاء بشهادة استيفاء الاشتراكات مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة، في حالة عدم تقديمها تقوم باقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة.

¹- سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 47 .

²-نظر الوثيقة رقم 07 في قائمة الملاحق تمثل الملاحقة.

³- محمد زرفاوي، منازعات التحصيل في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاتحاد العربي للقضاة، 19 أبريل 2020، ص 6.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل أحكام العامة للضمان الاجتماعي من حيث تعريف الضمان الاجتماعي وبيان أهميته، وأهم خصائصه كما تطرقنا إلى دراسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجانب CNAS من حيث التعريف وأهداف وهيكلية توزيع ووظائفه.

ولقد قمنا في هذا الفصل بدراسة التكليف في مجال الضمان الاجتماعي والمصالح المتعامل معها المكلف من حيث الأساس القانوني قمنا بتعريف المكلف خاصة لما احتوت عليه المادة 03 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات الضمان الاجتماعي حيث أنه ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات، التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني

التزامات أرباب العمل والمسؤولية

الجزائية المترتبة عن الإخلال بها.

تمهيد

ان التشريع الجزائري منح امتيازات للضمان الاجتماعي من أجل تحصيل الاشتراكات بكل الطرق القانونية في حالة عدم وفاء رب العمل بالتزاماته، وهذا تقاديا لأي اختلال في التوازن المالي للصندوق باعتباره مرفق عام ذو طبيعة خاصة، وتتمثل هذه الامتيازات في إجراءات خاصة خص بها المشرع الجزائري الصندوق من اجل تحصيل الاشتراكات حسب ما جاء به القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 2008/02/23 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، و التي تطرقنا لها في الفصل الأول و المتمثلة في إجراءات التحصيل الجبري.

وتتميز مستحقات الضمان الاجتماعي بحماية قانونية خاصة، حيث انها تأتي في المرتبة الثالثة من حيث الامتياز بعد مستحقات الأجور، ومستحقات الخزينة، أي ديون الضرائب.¹

الا انه وفي حالة عدم تحصيل الاشتراكات المستحقة واستنفاذ كل طرق التحصيل الجبري منح المشرع الجزائري إجراءات أخرى، ورتب في القانون المذكور أعلاه جزاءات مالية وأخرى جزائية، بحيث منح هيئة الضمان الاجتماعي الحق في المتابعة الجزائية ضد ارباب العمل اللذين لم يمتثلوا المضمون هذه الالتزامات.

و يسعى الصندوق من خلال هاته الإجراءات و الشكاوى الى محاربة العمل الغير مشروع و التهرب الشبه ضريبي لضمان مساهمة جميع المكلفين في دفع الاشتراكات مما يساهم في الحفاظ على التوازن المالي وديمومة هذه المنظومة للأجيال القادمة باعتبار تمويل صناديق الضمان الاجتماعي لا يعتمد على الخزينة العمومية، بل يرتكز أساسا على اشتراكات المكلفين التي تشكل احدى اهم الموارد لضمان استمرارية صناديق الضمان الاجتماعي، باعتبارها المورد الوحيد لتسديد الاداءات التي تقدمها للمؤمنين لهم اجتماعيا .

¹ أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ،جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عنكون ، دار الخلدونية سنة 2003/2002 ص78.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الإخلال بها.

وعلى ضوء ما تطرقنا له سابقا سنتطرق في هذا الفصل بداية الى ذكر التزامات ارباب العمل تجاه الضمان الاجتماعي (المبحث الأول) والى الشق الجزائي والمالي المتمثل في مختلف الشكاوى الجزائية والعقوبات المالية من اجل تحصيل الاشتراكات، وامتنال ارباب العمل بالوفاء بالتزاماتهم تجاه الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء المتضمن المسؤولية الجزائية لأرباب العمل عن إخلال بالتزاماتهم (المبحث الثاني).

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

المبحث الأول: واجبات أرباب العمل تجاه الضمان الاجتماعي.

إذا كان القانون قد أعطى رب العمل الحق في توقيع الجزاء على العامل المخالف لالتزاماته استناداً إلى ماله من سلطة، فإن المشرع لم يترك رب العمل بدون جزاء في حالة مخالفته لأي من التزاماته، بل فرض جزاءً يوقع عليه عند إخلاله بأي منها¹، لهذا من الضروري أن نعرض في هذا المبحث ثلاث عناصر أساسية و هي: التصريح بالنشاط والعمال، التصريح بالأجور وتسديد الاشتراكات، ومراعاة القواعد المتعلقة بالوقاية.

المطلب الأول: التصريح بالنشاط والعمال.

يعتبر التصريح بالنشاط و العمال من اهم الالتزامات الواجب الالتزام بها من قبل رب العمل و هو بمثابة اعلان للمستخدم عن مزواله نشاط ، في المقابل يتم انتساب العمال باعتبارهما من اهم الواجبات الواجب القيام بها من طرف رب العمل ونتطرق لها في ما يلي:

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2010، ص 387.

الفرع الأول: التصريح بالنشاط

من اهم الالتزامات التي يلتزم بها المستخدم إزاء الضمان الاجتماعي هو التصريح بالنشاط لان النظام المعتمد هو نظام تصريحي (Système Déclaratif) ويكون ذلك بتقديم رب العمل أمام مصالح الصندوق من أجل التصريح بالنشاط في غضون 10 أيام الموالية لتاريخ بداية ومزاولة النشاط، فقد نصت المادة 06 من القانون 14/83 المعدلة بالمادة 05 من القانون رقم 04-17 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والتي تنص على « يتعين على كل أصحاب العمل المكلفين ان يوجهوا الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالنشاط في ظرف عشرة (10) أيام الموالية للشرع في ممارسة النشاط »¹

وتجدر الإشارة بأن التصريح بالنشاط يكون لدى الصندوق المختص اقليمياً و يتحصل مقابل ذلك على شهادة الانخراط .

مثال: إذا كان رب العمل ينشط على مستوى ولاية ورقلة فإن التصريح بالنشاط يكون أمام مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ورقلة، ويكون ذلك سواء كان رب العمل شخص طبيعي أو شخص معنوي، وسواء كان عاماً أو خاصاً، وباختلاف نشاطه كما يجب أن يتضمن التصريح كل الوثائق الموضحة والمبينة للنشاط.

- مرسوم إنشاء المؤسسة.

- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية (المسير).

- نسخة من عقد الايجار.

- عقد رسمي للإنشاء المؤسسة.

¹ - المادة 05 القانون رقم 04-17 المؤرخ في رمضان 27 رمضان 1425 الموافق ل10 نوفمبر 2004 الجريدة الرسمية عدد72 الصادر في 2004 ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

- السجل التجاري - نسخة من البطاقة الجبائية-
 - صك مشطوب أو رقم الحساب البنكي او البريدي.
 - نسخة من شهادة الوجود الضريبي (C20)
 - طلب استمارة التصريح بالنشاط IM 03 ممضاة وموقعة من طرف المستخدم.
 - شهادة ميلاد رقم 12 لصاحب العمل أو المسير.¹
 - ملف العامل: يتضمن جدول ارسال العامل أو العمال مرفق بشهادة ميلاد المؤمن وبطاقة التعريف الوطنية.
- وفي حالة التوقف عن مزواله النشاط سواء توقيفا دائما أو مؤقتا فرب العمل ملزم بالتصريح بذلك امام الصندوق وهذا بتقديم طلب امام مصلحة الترقيم مقابل استقافته بشهادة الشطب.
- وبالرجوع إلى القانون 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم السالف ذكره نص في المادة 03 منه على أنه "يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنيون الذين يستخدمون عاملا واحد أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلق بعلاقات العمل الفردية"²
- ويعتبر التصريح بالنشاط أول خطوة يخطوها رب العمل، ومن ثم يقع على عاتقه التصريح بالعمال المراد تشغيلهم، ويعتبر الانتساب إجباري في الضمان الاجتماعي، إذ ينتسب وجوبا للضمان الاجتماعي كل من:

¹ -المادة 03 القانون رقم 83-14 الصادر في 2 يوليو 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

² انظر المادة 3 من القانون 14-83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

- الأشخاص الاجراء وهم الأشخاص الذين يحملون صفة الأجير مثل الموظفين في الإدارات والعمال في الشركات. سواء كان عند الخواص او عند الدولة، وذلك مهما كانت طبيعة العقد او مدة العمل او طبيعة الأجر او جنسية الأجير.
- العمال البطالين بسبب الظروف المناخية.
- الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور.
- التلاميذ أو الطلبة الذين يزاولون تعليمهم العالي او تكوينهم المهني في المؤسسات العمومية للدولة.

الفرع الثاني : التصريح بالعمال

يتوجب التصريح بالانتساب للأجراء أمام هيئة الضمان الاجتماعي على جميع الأشخاص اللذين يخضعون للقانون 83-14 المعدل و المتمم بصرف النظر عن جنسيتهم¹ سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر، أو كانوا رهن التكوين باي صفة من الصفات حيثما كان سواء لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أيكان مبلغ أو طبيعة أجرهم أو شكل او طبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم، و هذا ما جاء به القانون 81-10 المؤرخ في 1981/07/11 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.²

وبالتالي يقع على عاتق صاحب العمل وفقاً لأحكام القانون 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم الذي يلزم صاحب العمل بتقديم طلب الانتساب المستخدم في غضون عشرة (10) أيام التي تلي بداية نشاط الأجير وإذا لم يقم صاحب العمل بواجب التصريح بالعمال والتأمين فإنه سيتعرض للعقوبات المنصوص عليها في القانون، والتي سنتطرق لها في المبحث الثاني باعتبار أن التزام التصريح

¹ سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 6

²-انظر المادة 22قانون 10/81 المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق ل 11 يوليو سنة 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانبالجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة ب 1981.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

بالعمال لدى مصالح الصندوق من أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري تجاه أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتضى القانون السالف الذكر المعدل والمتمم والذي يهدف إلى إجبار أصحاب العمل على الوفاء بمضمون الالتزام بالتصريح بالعمال، فرتب المشرع الجزائري في القانون المشار له أعلاه، جزاءات مالية وأخرى جزائية بحيث منح كل من هيئة الضمان الاجتماعي والعمال حق المتابعة الجزائية ضد رب العمل الذي لم يمثل لمضمون هذا الالتزام.

وبموجب القانون 06-21 المؤرخ في 20/02/2006 المتضمن الاستفادة من امتيازات التخفيض في إطار تشجيع التشغيل وتنظيماً لهذا القانون صدر المرسوم 10-71 المؤرخ في 31/01/2010¹.

والهدف من هذا القانون هو وضع تدابير تشجيعية وامتيازات من اجل تخفيف الأعباء على المستخدمين ومن اجل تشجيعهم على التصريح بالعمال وضمان حقوقهم، تكون نسبة الاشتراك لدى الصندوق مقدرة بـ: (12%) وهي اقل بكثير من الاشتراك العادي المقدرة بـ: (34.50%)، وهذا تشجيعا وسعيا من الدولة لتخفيف البطالة وتجسيديا لسياسة امتصاصها.

و في نفس الاطار عملت الدولة على تشجيع الاستثمار بإصدار القانون المتعلق بالمحروقات رقم 19-13 المؤرخ في ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 11 ديسمبر سنة 2019، المنظم لنشاطات المحروقات ، وفي القانون نفسه قامت الدولة بتطبيق سياستها لتشجيع الاستثمار وترقيته، بتخفيف واعفاء نسب الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي وذلك بنص المادة 217 " تعفى أجور مستخدمي الشركات البترولية الأجنبية التي تشتغل في نشاطات المنبع من الاشتراكات الاجتماعية الوطنية اذا استمرت تبعيتهم لهيئة الحماية الاجتماعية الأجنبية التي

²- القانون رقم 06-21 الصادر المؤرخ في 20 ذو القعدة عام 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم الترقية والتشغيل الجريدة الرسمية عدد 80 سنة 2006.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

انخرطوا فيها قبل مجيئهم الى الجزائر¹، و منه يتضح بان الدولة تعمل على دعم و تشجيع ارباب العمل الأجانب في اطار تخفيف أعباء الاشتراكات مقابل استقطاب المستثمرين الأجانب لزيادة النشاط الاقتصادي داخل الوطن .

المطلب الثاني: التصريح بالأجور والاشتراكات

و في هذا الاطار يلتزم رب العمل بتقديم التصريحات سواء كان التصريح فصليا أو شهريا ومن ثم سنويا و يكون ذلك حسب عدد العمال مع مراعاة وعاء الاشتراك ، و يعد هذا التصريح مرجعا أساسيا لحماية مصالح المؤمنین الاجتماعيين وهيئة الضمان الاجتماعي، وبما فيها الاداءات والمنح و المعاشات، كما يحمي العمال في حالة عدم التصريح وإغفال عن تقديم التصريحات المذكورة أعلاه و تسديدها ، باعتبارهما من اهم الالتزامات الواجب احترام اجال التصريح بيها و من ثم تسديدها و في جميع الحالات التصريح يكون قبل التسديد، بهذا فإن المشرع خص هيئات الضمان الاجتماعيين عطائها الحق بفرض الزامية و اجبارية التصريح و التسديد بمختلف الطرق، وذلك نظرا للأهمية التي تكتسيها في تمويل مختلف الأداءات، و تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تسديد المستحقات من الأولويات التي أولى لها المشرع الأهمية اللازمة ، لذلك عمل على تقرير بعض الضمانات التي تكفل تحصيلها في آجالها.

وتتمثل هاته التصريحات فيما يلي:

¹-القانون رقم 19-13 المؤرخ في 1114 ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 11ديسمبر سنة 2019، ينظم النشاطات المحروقات الجريدة الرسمية العدد 79.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

الفرع الأول: التصريح بالأجور

في هذا الصدد نتطرق الى مختلف التصريحات التي يستوجب على رب العمل التصريح بها وهي:

أولاً: التصريحات الشهرية DAC MENSUEL

وهي مثلها مثل التصريحات الفصلية، و يكمن الاختلاف بينهما في عدد العمال المشغلين فتكون التصريحات شهرية اذا كان رب العمل يشغل 10 عمال¹ و من ثم يكون تسديد الاشتراكات في الشهر الموالي لزم التصريح بالأجر .

ثانياً: التصريحات الفصلية DAC TRIMESTRIELLE

ترتبط الاشتراكات الفصلية وتكون كل ثلاثة أشهر بسبب عدد العمال فاذا كان عدد العمال المشغلين اقل من 10 عمال أي من 01 الى 09 يكون التصريح ثلاثياً.

ان التصريحات الفصلية وهي وثيقة تكون متضمنة عدة معلومات تخص الاجر الخاضع للاشتراك وتتمثل اهم معلومات في:

- التسمية والمقر الاجتماعي.

-رقم الانخراط لدى الضمان الاجتماعي.

-وعاء الاشتراك ومبلغ الاشتراك.

-عدد العمال.

-طبيعة ونسبة الاشتراك.

- طريقة التسديد سواء بالدفع بالحساب او بالشيك او بالتحويل للحساب¹

¹- سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، ص 243 .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

ويكون التصريح بها وتسديدها خلال 30 يوم التي تلي انتهاء الثلاثي وهذا ما نصت عليه المادة 02/21 من القانون 83-14 المعدل والمتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي تكون هذه التصريحات مرفقة بوثيقة حركة الاجراء في حالة تغير في عدد العمال المتضمنة تاريخ دخول العمال وخروجهم.

ثالثا : التصريح السنوي DAS Déclaration Annuelle Des Salaries

التصريح السنوي بالأجور والأجراء حسب نصوص المواد : 14-15-16-21 من القانون 83-14 المعدل و المتمم ويكون التصريح خلال الـ 30 يوما الموالية لنهاية السنة المرجعية و يتضمن قاعدة حساب الاشتراكات المتعلقة بالسنة المرجعية متمثلا في مجمل الاشتراكات سواء كانت تصريحات للاشتراكات شهرية او فصلية ، أي تكون وثيقة شاملة لكل الأشهر الفصول مرفقة بقائمة اسمية لكل العمال المشغلين¹.

الا ان الصندوق قد أحدث تجربة الرقمنة الإدارية التي تعتبر من أولويات تطوير منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، من خلال استحداث خدمة جديدة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والمتمثلة في التصريح عن بعد للاشتراكات لمختلف التصريحات والتي تهدف الى:

-تقديم خدمات جيدة للأرباب العمل والمؤمنين اجتماعيا.

- رقمنة كاملة للخدمات المقدمة من طرف القطاع.

-تعزيز تعميم استعمال تكنولوجيا المعلومات.

-اعتماد التصديق الالكتروني والتنفيذ السريع لنظم المعلومات ومركزية البيانات.

-تقديم خدمات ذات جودة عالية.

¹-سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل ، مرجع سابق، ص 102- 103 .

الفرع الثاني: الاشتراكات

يعتمد تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بالجزائر على مبدأ النظام التصريحي مع حق الرقابة البعدية من قبل الهيئة المكلفة بالتحصيل، وبموجب أحكام القانون 83-14 المعدل و المتمم بقانون 04-17 تقع على عاتق صاحب العمل المكلف مسؤولية التعريف بنفسه وبأجرائه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا، كما يقوم بالتصريح ودفع اشتراكات أجرائه في الآجال التي يحددها ذات القانون، و بالتالي يتم تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي من قبل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لجميع الاخطار. ويخضع التحصيل لأحكام القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي¹

هنا نسلط الضوء على نسب الاشتراكات المطبقة على الأجراء التي تساوي 35% موزعة كما يلي:

35,00% حصة صاحب العمل.

09,00% حصة الأجير.

0,50% مساهمة الخدمات الاجتماعية

00,13% الهيئة الوطنية للوقاية من حوادث العمل في قطاع البناء والاشغال العمومية والري²

و بهذا فالأجر الخاضع للاشتراكات = الأجر القاعديو كذا مختلف العلاوات والمنح المتعلقة بنتائج العمل و هذا طبقا للأمر 95-01 المحدد لوعاء الاشتراكات و التعويضات المؤرخ في 21/01/1995 باستثناء تلك المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 96-208 المؤرخ في 05/06/1996 بالنسبة للأصناف الخاصة المؤمن لهم اجتماعيا(الطلبة، المتربصين، الشبكة الاجتماعية، حراس مواقف السيارات الخ)

¹مخلوفي محمد ياسين المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و المنازعات الناشئة عن مخالفتها ،مذكرة ماستر تخصص قانون خاص جامعة مستغانم عبد الحميد بن باديس سنة 2018/2019 ص 17.

¹-لزررق محمد ملتقي بمقر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء حول نظام التحصيل الاشتراكات والالتزامات ارباب العمل يوم 07 جويلية 2022.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

أساس احتساب الاشتراك يكون على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG. وتستخدم هذه الاشتراكات لتمويل كل أداءات الضمان الاجتماعي للمؤمنين و ذوي الحقوق :

- التأمينات الاجتماعية (المرض والأمومة والعجز والوفاة).
- الحوادث والأمراض المهنية.
- التقاعد المسبق.
- التأمين ضد البطالة.

نستخلص مما سبق بان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ينشط بحسب تنوع العلاقات القائمة بينه و بين مختلف مرتاديه كهيئة عمومية ذات تسيير خاص تعمل من اجل التكفل الأمثل بالمؤمنين عليهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم، مرهون بتحصيل الاشتراكات التي يقع التزام دفعها على عاتق المستخدمين، طبقا للقانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالقانون 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 .

و في اطار مساهمة الدولة في التكفل بالشريك الاجتماعي و لاسيما ارباب العمل من اجل تشجيعهم على الوفاء بالتزاماتهم من جهة و ضمان التكفل بالمؤمنين الاجتماعيين من جهة أخرى في هذا الصدد، صدر الامر الرئاسي رقم 21-12 المؤرخ في 16 محرم عام 1443 الموافق 25 غشت سنة 2021¹، يتعلق بالتدابير الاستثنائية لفائدة المستخدمين والأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، المدينين باشتراكات الضمان الاجتماعي.

¹- الامر الرئاسي رقم 21-12 المؤرخ في 16 محرم عام 1443 الموافق 25 غشت سنة 2021، يتعلق بالتدابير الاستثنائية لفائدة المستخدمين والأشخاص غير الأجراء الجريدة الرسمية العدد 65 .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

باعتبار ان هذه التدابير الاستثنائية ستساهم في تخفيف الأعباء على المدنيين في مجال الضمان الاجتماعي لتسوية وضعياتهم تجاه مصالح الضمان الاجتماعي عن طريق الإعفاء الكلي من زيادات وغرامات التأخير بعد تسديد الاشتراكات الأساسية أو الاستفادة من جدولة الديون للمدنيين الذين يعانون من عسر مالي ، ومساعدتهم على مواصلة نشاطاتهم الاقتصادية وترقية التشغيل والحفاظ على مناصب العمل، تشجيعا للوفاء بالتزاماتهم ، نظرا للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي خلفتها جائحة كورونا، أثرت على قدرة المؤسسات والمتعاملين في الوفاء بالتزاماتهم الشبه الجبائية تجاه مصالح الضمان الاجتماعي، من حيث تسديد الاشتراكات الأساسية وما يترتب عنها من زيادات وغرامات التأخير، و مما سبق ذكره فان الدولة الجزائرية حرصت على المحافظة على التوازنات المالية لأرباب العمل باعتبارهم شريك أساسي و مهم بالمساهمة في الاقتصاد الوطني .

وضمن رؤية استراتيجية واعدة لتجسيد التحول الرقمي المنشود للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و ذلك بالتصريح عن بعد عن طريق البوابة الالكترونية و هذا من اجل الحد من عناء التنقل لأرباب العمل لتمكينهم بالتصريح عن بعد عن طريق بوابة¹.

<https://teledclaration.cnas.dz>

المطلب الثالث: مراعاة القواعد المتعلقة بالوقاية والحماية

اولى المشرع الجزائري أهمية بالغة من جانب الوقاية من خلال دستور 2020 في مادته 66".....يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة"²وتشكل الوقاية من الأخطار المهنية محورا أساسيا في خطة عمل الصندوق الوطني للتأمينات

1-موقع الانترنت بوابة [HTTPS://teledclaration.cnas.dz](https://teledclaration.cnas.dz)تاريخ 2023/05/20 على ساعة 21:30.

²انظر المادة 66 من دستور 2020، الصادر في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2020 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية العدد 82 سنة 2020.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

الاجتماعية للعمال الاجراء نظرا لانعكاسها الإيجابي على صحة العامل، وأمنه وكذا على انتاجية المؤسسة وهو ما نص عليه القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل والقواعد المتعلقة بالوقاية.

الفرع الأول: الوقاية

وفى إطار ما سبق، يمكن القول بأن توفير الوقاية والسلامة والصحة المهنية تهدف الى تحقيق الأهداف التالية:

1- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الانتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل، والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

2- تحسين ظروف العمال عبر التأثير على محيط العمل.

3- تقليص الاخطار المهنية عن طريق التحسيس والتكوين حول تقنيات الوقاية.

4- فرض احترام التشريع في مجال الامن والنظافة في محيط العمال.

5- ضمان التوازن على مستوى شعبة الاخطار المهنية.¹

من خلال الاهداف السالفة الذكر نستنتج بان هذا القانون يهدف الى تحديد الطرق و الإمكانيات الواجب توفيرها من طرف رب العمل حتى يضمن و يؤمن للعمال احسن الظروف و الشروط في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل و هذا ما نصت عليه المادة الأولى من القانون 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988" و يهدف هذا القانون الى تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الامن

¹توابعاً ليمان قواجلية لبنة الوقاية من حوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل مذكورة ماستر تخصص إدارة اعمال جامعة قالمه 8ماي 1945سنة 2018/2019 صفحة 7.6.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

و طب العمل و تعيين الأشخاص المسؤولة و المؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة "المفاجئة الناجمة عن أي طارئ خارجي التي قد تلحق بالأجير ضررا جسيما أو معنويا اذا تسبب تهاونه او عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية و الامن و طب العمل .

الفرع الثاني: الحماية

ولا تتحقق الا بتوفير الامن من خلال وسائل الحماية من أخطار حوادث العمل

وبالتالي فان رب العمل مسؤول عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الحاق الضرر بالعمال والموظفين اثناء تأدية عملهم فالواجب على أرباب العمل أن لا يوجهوا كامل تركيزهم على الإنتاج بل يجب أن يوجهوا اهتمامهم بالعامل والموظف لأنه هو من يحقق ويوفر الإنتاج باعتباره عامل أساسي من عوامل الإنتاج.²

ان توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الحماية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات و الامراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتعويض عن الامراض والإصابات المهنية، مما سينعكس على الاخلال بالاستقرار المالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء من خلال التعويضات عن الحوادث العمل التي تسبب فيها تقصير رب العمل بعدم توفير الوقاية الشاملة و الكاملة للعمال و الموظفين.

الا ان المشرع الجزائري خول للصندوق من خلال القانون 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 في المواد 69-70-71-72 من القانون المذكور أعلاه بنص المادة 70 التي تنص

¹-انظر المادة 1 القانون 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثاني 1408 الموافق 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل .

²-مريم مرزوقي الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية مذكرة ماستر تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية جامعة ام البواقي العربي بن مهدي سنة 2017/2018 صفحة أ، 31 .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

على " يجب على هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها ان تدفعها لهذا الأخير" ¹

و تجدر الإشارة بان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء غير مسؤول عن تقصير في الوقاية و الحماية بل يرجع ذلك لرب العمل ، و يكمن دور الصندوق في التحسيس بضرورة الالتزام بتدابير الوقاية و الحماية من اجل الحد من هاته الحوادث و المحافظة على سلامة المؤمنين اجتماعياً باعتبار الضمان الاجتماعي ذو طابع اجتماعي بالدرجة الأولى، و تشير الاحصائيات بان مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية سنة 2022 قامت ب 3179 تحقيق ، و 2059 مراقبة ميدانية لدى المؤسسات و الشركات و المقاولات و مختلف الجهات المعنية بهذه المراقبات الميدانية من اجل الوقوف على شروط العمل التي يوفرها رب العمل من اجل الالتزام بظروف الوقاية و الحماية الواجب توفيرها للعمال و الموظفين ،والتي انتهت بتوجيه توصيات لأرباب العمل التي وصلت حسب احصائيات 2022 الى اكثر من 21 الف توصية تحسيسية².

المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية لأرباب العمل عن الاخلال بالتزاماتهم

الأصل أن دفع الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقع على عاتق المكلف والتي يقوم بتسديدها تلقائياً إذا ما حل ميعاد استحقاقها، إلا أنه في حالة تخلف رب العمل بالوفاء و تسديد هذه الاشتراكات المستحقة، تنشأ هنا منازعة بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة وبين المكلفين من جهة أخرى ، وتكون هذه الاشتراكات محل تحصيل

¹ - انظر المادة 70 قانون 08-08 المؤرخ في 2316 صفر عام 1429 الموافق ل 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 سنة 2008.

²-موقع الانترنت حصة تلفزيونية تاريخ المشاهدة 2023/05/20 ساعة ثمانية عشر ليلا حصة مع المدير المركزي للوقاية و الامن بالمديرية العامة للضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

واقضاء بكافة الطرق القانونية الممنوحة لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا ما ذهبت إليه نص المادة 45 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، والتي أوردت هذه الإجراءات على سبيل الحصر و التي تم ذكرها في الفصل الأول .

كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي القيام بتحريك دعوى عمومية وذلك عن طريق تقديم شكوى أمام السيد وكيل الجمهورية المختص إقليميا لان الشروع في المتابعات تكون امام النيابة العامة¹، حيث بإمكان هذا الأخير أن يأمر باتخاذ الإجراء المناسب عملا بسلطة الملائمة إما بحفظ الملف أو الأمر بإحالته إلى الجهة القضائية المختصة من أجل أن تفصل فيه طبقا للقانون.

وفي هذا الصدد بإمكان هيئة الضمان الاجتماعي أثناءها التأسيس كطرف مدني والمطالبة بالتعويض وهذا ما سنتطرق بتفصيل حسب كل مطلب من مطالب هذا المبحث.

المطلب الأول: جزاءات عدم التصريح بالنشاط والعمال

ان من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق ارباب العمل هو التصريح بالنشاط والعمال باعتبارهما اول خطوة للاكتساب صفة رب عمل واكتساب العامل صفة المؤمن له اجتماعيا وفي حالة التخلف عن هذا الالتزام تترتب عليه الجزاءات التالية:

الفرع الأول: الجزاءات المالية

وفي هذا الصدد فقط فرضت على رب العمل عند عدم التصريح بالنشاط والعمال عقوبة جزائية وأخرى مالية، ومن العقوبات المالية المترتبة على رب العمل توقيع غرامة مالية

¹ - عبد المجيد زعلاني، الوجيز في القانون الجزائري، دار برتي للنشر، سنة 2013، ص 354.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

قدرها خمسة الاف دينار جزائري، يضاف إليها 20% عن كل شهر تأخير وهو ما نصت عليه المادة 07 من القانون 83-14 المعدلة بالمادة 06 من القانون 04-17¹.

وتسمى عقوبة التأخير عن عدم التصريح بالنشاط وطبيعتها يرمز لها ب R55 وتسمى بغرامة التأخير في ظل العصرية و الرقمنة التي عرفها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، أصبحت العقوبات المالية تفرض بطريقة آلية من قبل النظام المبرمج SEGMA وذلك بمجرد ادراج تاريخ بداية النشاط للمكلف وتحسب بطريقة آلية.

لفرع الثاني: العقوبات الجزائية

بالنسبة لعدم التصريح بانتساب العمال تعتبر جريمة عملا بالمادة 59 من الامر 01/15 المؤرخ في 23/07/2015 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 المعدلة بالمادة 96 من القانون 14/16 المؤرخ في 28/12/2016 والمتعلق بقانون المالية لسنة 2017.

و تنص على ما يلي: " يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال اللذين يوظفهم الى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به ،بغرامة تتراوح بين مائتي الف دينار جزائري (200 000.00دج)الى اربعمائة ألف دينار جزائري (400 000.00دج) عن كل عامل غير منتسب، و بعقوبة الحبس من شهرين الى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة العود يعاقب المستخدم بين اربعمائة ألف دينار جزائري (400 000.00دج) و مليون دينار (1 000 000.00 دج) عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين (2) الى أربعة وعشرين (24) شهرا"².

¹ -المادة 06 من القانون 83/14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمنتم بالقانون 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 الجريدة الرسمية عدد 72 سنة 2004.

² المادة 59 القانون 07 /15 المؤرخ في 7 شوال 1436 الموافق ل 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي الجريدة الرسمية العدد 10 سنة 2015.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الإخلال بها.

ويتم اثبات جنحة عدم التصريح بانتساب العمال اما عن طريق المراقب المعتمد والمحلف اثناء قيامه بمهامه، او عن طريق الضبطية القضائية اثناء قيامهم بمهامهم

وذلك عن طريق تحرير محضر وارساله الى الصندوق للتأسيس كطرف مدني ورفع شكوى¹ ضد رب العمل بجريمة عدم التصريح وانتساب العمال، او يتقدم العامل بنفسه بشكوى لدى وكيل الجمهورية المختص اقليميا ضد رب العمل، وبالتالي فالإخلال بهذا الالتزام يمثل جنحة فمن هنا أجاز المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي حق المتابعة جزائيا متى اخلف أو أخل رب العمل بهذا الالتزام الذي يعتبر من أهم الالتزامات.

وتجدر الإشارة بان المشرع الجزائري وضع استثناء بالنسبة للمؤسسات العمومية من المسؤولية الجزائية في حالة عدم التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي وفقا للمواد 44،45 من القانون 83-14 المعدل والمتمم السالف الذكر، باعتبارها تدخل ضمن الأشخاص الاعتبارية.²

المطلب الثاني: الاثار القانونية عن عدم التصريح بالأجور وتسديد الاشتراكات

يعد التصريح بالأجور اهم الالتزامات الواجب التقيد بها باعتبارها ضمانا للمؤمنين اجتماعيا للاستفادة من تعويضاتهم ومعاشاتهم، ومن بين المخالفات في مجال التصريحات نذكر ما يلي:

الفرع الأول: عدم التصريح بالأجور في الآجال

ان عدم التصريح في الآجال القانونية المحددة يؤدي الى جزاءات حددتها المادة 16 من القانون 83 14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي حيث يترتب عليها عقوبات مالية تتمثل في فرض عقوبات تصل الى 15% عن الشهر الأول لعدم التصريح ثم

¹ -أنظر للوثيقة رقم (09) في الملاحق تمثل شكوى عدم التصريح بالعمال

² - انظر المادة 44.45 القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المرجع سابق.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

5% عن كل شهر، وعملا بأحكام المادة 15 من القانون رقم 83-14 المعدل و المتمم المذكور أعلاه المعدلة بالمادة 10 من القانون 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.¹

يمكن التصريح تلقائيا من قبل مصالح الصندوق المختصة (قسم الاشتراكات) في حالة عدم التصريح من قبل رب العمل في الآجال القانونية ، على أساس التصريح السابق سواء الشهري او الفصلي أو السنوي بصفة مؤقتة الى غاية التصريح من قبل رب العمل و لتأكيد هذا التحديد، بإضافة نسبة 5% من قيمة الاشتراكات ، و تعتبر هاته العقوبة مستحقة للصندوق، بصفة مؤقتة الى غاية التصريح من قبل المكلف أو تأكيد هذا التحديد التلقائي لقيمة الاشتراكات ، و تصبح كأنها اشتراكات أساسية حتى و لو قام رب العمل بتسوية وضعيته بالتصريح بوعاء الاشتراكات للفترة المعنية ، و هنا يجب ان ننوه بان عملية التصريح التلقائي (TAXATION D'OFFICE) ذات طبيعة (R51) في السابق كانت تتم من قبل أعوان قسم الاشتراكات المكلفة باستلام التصريحات، لكن بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17-138 المؤرخ في 14 رجب عام 1438 الموافق ل 11 افريل 2017 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 05-130 المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1426 الموافق 24 افريل سنة 2005 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كفاءات اعتمادهم اصبح للمراقبين الحق في مراقبة التصريحات الخارجة عن الآجال القانونية .

كما يحق للعامل في حالة عدم التصريح به في الأجور رفع دعوى امام القسم الاجتماعي ضد رب العمل ،ويكون الصندوق طرف في الدعوى كمدخل في الخصام من اجل اثبات التصريح بالعامل من عدمه ضمن قائمة التصريحات السنوية DAS، و هنا لا بد من الإشارة الى ان الزيادات على التأخير لا تطبق في حالة ترقية العمال و الموظفين باثر رجعي، أو حالة تسوية الاجر للعمال و الموظفين، أو حالة إعادة إدماج عامل بقرار قضائي، اما بالنسبة للاشتراكات فان رب العمل ملزم قانونيا و يتابع جزائيا بجنحة عدم تسديد قسط

¹ - انظر المادة 10 القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

العامل لان عدم تقديم حصة العامل لهيئة الضمان الاجتماعي يعتبر جريمة تسمى بجريمة عدم تسديد قسط العامل.

أولاً: جريمة عدم تسديد قسط العامل:

يعرف قسط العامل بانه عبارة عن مبلغ من مجمل الاشتراكات و الذي يتمثل في مبلغ يسمى مبلغ قسط العامل¹(LA PART OUVRIERE) المتمثل في نسبة 09% من مبلغ الاجر المصرح به و الواجب تقديمها لهيئة الضمان الاجتماعي فور سحبها من الراتب الشهري للعامل فمن ثم يتعين على رب العمل ان يقطع عند دفع كل اجر للعامل أي كانت طبيعة الاجر او شكله القسط المستحق على العامل و لا يجوز للعامل ان يعترض على ذلك الاقتطاع ،وهذا ما نصت عليه المادة 18 من القانون 83-14، فمن خلال نص المادة يتضح لنا بانه يجب على رب العمل ان يدفع قسط العامل وجوبا للصندوق و الا يعتبر مخالفا للقانون ، و بالتالي يكون محل شكوى جزائية عن جريمة عدم تسديد قسط العامل و عملا بالمادة 42 من القانون 83-14 المعدلة و المتمم بالمادة 23 من القانون 04-17 المؤرخ في 2004/11/10 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم².

ومما سبق ذكره يخول للصندوق تحصيل المبلغ المستحق وذلك بالتأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويض عن الضرر. وتجدر الإشارة بان عدم تسديد قسط العامل وعدم تقديمه للصندوق، تعد بمثابة خيانة الأمانة طبقا لنص المادة 376 ق.م، لان جريمة خيانة الأمانة تتحقق بكل فعل يدل على ان الأمين يعتبر المال الذي أوتمن عليه مملوكا له يتصرف فيه تصرف المالك، وهذا ما ينطبق على قسط العامل من منطلق انه اقتطع من اجر العامل الا انه لم يسلم للصندوق باعتباره التزام من رب العمل تجاه الصندوق.

¹-انظر للوثيقة رقم (10) في الملاحق تمثل شكوى عدم تسديد قسط العامل.

²-انظر المادة 23 القانون 04-17 المعدل والمتمم للقانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

مرجع سابق.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

في نفس الإطار المتعلق بتسديد الاشتراكات نجد عدم تسديد الاشتراكات بسبب رجوع الصكوك بدون مخالصة.

ثانيا: جريمة اصدار شيك بدون رصيد:

في هذا الصدد فان اشتراكات الضمان الاجتماعي يتم تسديدها بمختلف طرق التسديد ومن بينها عن طريق الشيك، ففي كثيرا من الأحيان نجد ان ارباب العمل يستعملون الصكوك في تسديد اشتراكاتهم وترجع للصندوق بدون مخالصة، بسبب قلة الرصيد¹ هنا تقوم جريمة اصدار شيك بدون رصيد، وعملا بنص المواد: 374،376،375 من ق ع يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن قيمة الشيك أو عن قيمة النقص في الرصيد.²

و هذه الجريمة تتحقق في ثلاثة اشكال حسب المادة 374 من ق ع :

1-عدم وجود رصيد قائم قابل للصرف وكاف.

2-سحب الرصيد كله او بعضه بعد اصدار الشيك.

3-اصدار امر للمسحوب عليه بعدم الدفع.³

يقوم الصندوق بتحريك دعوى العمومية لمتابعة المشكو منه (رب العمل) و التأسيس كطرف مدني للمطالبة بمبلغ الشيك والتعويض عن الضرر الذي لحق بالصندوق ،لان الكثير من ارباب العمل يقومون بتقديم صكوك لتسديد الاشتراكات مع عدم ضمانتهم بمخالصة صكوكهم بهدف ربح الوقت و التهرب عن تسديد الاشتراكات ، فكل من أصدر بسوء نية شيكا لا يقابله رصيد قائم وقابل للصرف أو كان الرصيد أقل من قيمة الشيك أو قام بسحب الرصيد

¹-نظر للوثيقة رقم (11) في الملاحق تمثل شكوى اصدار شيك بدون رصيد .

²-انظر المواد 374 375 376 الامر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يوليو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل بالقانون رقم 16-02 مؤرخ في 19 يوليو سنة 2016.

³-حسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائري الخاص ،الجزء الأول دار هوما ،الجزائر ص 328 329 330.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

كله أو بعضه بعد إصدار الشيك أو منع المسحوب عليه من صرفه، و في هذا الإطار و بهدف الوصول الى استرداد مبالغ الصكوك المرجعة في اقل وقت و تقاديا لكثرة الشكاوى بدون رصيد امام المحاكم لجأ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء الى اجراء آخر قبل الشكاوى قصد تحصيل المبلغ في أقل وقت وهو الاحتجاج عملا بنص المادة 600 من قانون الإجراءات الإدارية و المدنية و يكون هذا الاجراء عن طريق المحضر القضائي بطلب من الصندوق¹، و هذا بعد التبليغ الرسمي للاحتجاج الى المدين طبقا لأحكام القانون التجاري.

ويعتبر اجراء الاحتجاج ذو فاعلية في تحصيل المبالغ في أقل مدة، هذا بالنسبة للصكوك المرجعة بملاحظة قلة الرصيد، كما يتحايل بعض ارباب العمل بتقديم شيكات لمصالح الصندوق، صكوك بدون امضاء، نقص في معلومات، عدم مطابقة المبلغ بالأرقام والاحرف وهذا كله من اجل التحايل و التهرب من تسديد الاشتراكات.

ثالثا: التزوير واستعمال المزور في الوثائق الإدارية والشهادات

تعتبر الوثائق و الشهادات الصادرة عن الصندوق ذات حجية ثبوتية لأرباب العمل من اجل الحصول على المشاريع و الدخول في الصفقات ،ومن اهم الشهادات الصادرة من الصندوق التي تخص رب العمل هي شهادة أداء المستحقات (LA MISE A JOUR) و هي شهادة يثبت من خلالها رب العمل بان وضعيته اتجاه الصندوق مسواة ، و بالتالي يسمح لهذا الأخير المشاركة في مختلف الصفقات مثلها مثل شهادة الاستفادة من جدولة الديون ، في حالة ان المستخدم استفاد من جدولة ديونه يستفيد في المقابل بشهادة يستطيع من خلالها المشاركة في الصفقات العمومية، فان التزوير في هذه الوثائق المذكورة أعلاه على سبيل المثال منصوص عليها في المواد 222،227، 228 ق ع .²

¹-انظر المادة 600 قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون إجراءات المدنية و الإدارية .

²-الامر رقم 156-66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، معدل و متمم، جريدة الرسمية العدد 49 لسنة

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

يعاقب عليه سواء استعمل الوثائق المقلدة أو المزورة أو المزيفة مع علمه بذلك بالحسب من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 600 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين ما لم يكن الفعل جريمة أشد، كل من حرر عمدا إقرارا أو شهادة تثبت وقائع غير صحيحة ماديا زور أو غير بأية طريقة كانت إقرارا أو شهادة غير صحيحة أصلا، استعمل عمدا إقرارا أو شهادة غير صحيحة أو مزورة.

رابعا: الادلاء بإقرارات كاذبة أو انتحال اسم كاذب أو صفة كاذبة

ان التصريحات الكاذبة لأرباب العمل من اجل حصول عمالهم على تعويضات و أداء اتغير مستحقة قصد تمكين بعض الأشخاص من الاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي¹ مثل استعمال بطاقة الشفاء بانتحال صفة المؤمن الحقيقي بالنسبة للمؤمنين و ذوي حقوقهم او المساهمة في تغيير الاجر من اجل الاستفادة من التعويضات للأجير كلها أفعال يعاقب عليها القانون و تتسبب في خسائر مادية للصندوق و هو ما نص عليه القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المذكور أعلاه في المادة 83 منه " دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها ، يعاقب بالحسب من ستة (6) أشهر الى سنتين (2) و بغرامة من ثلاثين ألف دينار جزائري (30 000 دج) الى (100 000 دج) كل شخص ادلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على اداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي²

و كذا في حالة التصريح الكاذب من اجل الاستفادة من التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل من اجل الحصول على الامتيازات بغير وجه حق هذا ما تنص عليه المادة 28 من القانون 06-21 المذكور أعلاه "يعاقب بالحسب من شهرين (2) الى سنتين

¹-مصطفى مفيدة و بريس و فاء منازعات هيئة الضمان الاجتماعي تجاه ارباب العمل في ضل التشريع الجزائري مذكرة ماستر تخصص قانون اداري جامعة الوادي الشهيد حمة لخضر سنة 2018/2019 صفحة ص70.

²- انظر المادة 83 للقانون 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي المرجع السابق.

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

(2) و بغرامة من 100.000 دج الى 200.000 دج عن كل تصريح كاذب قصد الاستفادة بغير وجه حق من الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون¹

المطلب الثالث: مخالفة احكام القانون المتعلق بعدم توفير الوقاية والحماية للعمال.

يتعرض رب العمل الى عقوبات مالية و جزائية لمخالفته لعدم مراعاة القواعد المتعلقة بالوقاية و الحماية الكاملة للعمال و سنتطرق في هذا المطلب الى اهم العقوبات و هي :

الفرع الأول: شروط المتعلقة بالوقاية والحماية

حيث ان المشرع تدخل بقواعد قانونية آمرة لحماية فئة العمال من أي تعسف وبذلك استحدث آليات جديدة لها دور في اطار الحماية المهنية والصحية للعامل بل ولحماية أصحاب العمل على الحيطة والحذر وتجنب لكل ما من شأنه المساس بأمن وصحة وسلامة العامل وعلى المستخدم التزام مهني بحيث نجد كثيرا من العمال يقعون عرضة أو ضحية لتصرفات قد تكون صادرة عمدا أو عن غير عمد عن أي اهمال وتقصير ، بحيث يترتب على هذه الاعمال اضرار جسيمة او معنوية للعامل وترتبط مسؤولية صاحب العمل عند ارتكابه خطأ غير معذور أو خطأ متعمد والصادر عن صاحب العمل .

¹انظر المادة 28 ، القانون رقم 06-21 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل المرجع سابق .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

في توفر احدى الشروط و المتمثلة في:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.
- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد عن خطأ.
- ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه¹.
- عدم استبدال صاحب العمل بأي فعل مبرر وواضح.

من خلال الشروط سألفة الذكر فإنها تتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الحماية والوقاية الصحية في العمل وتوفير الحماية الكاملة للعامل تطبيقاً لنظام المشرع والتي نظمها بأحكام قانونية وتنظيمية خاصة ، لان قانون العمل رتب آثار مباشرة على قيام العلاقة ومنها الحق في الحماية والوقاية وأهم صورها الحماية المهنية يحمل المستخدم أي صاحب العمل على توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية لسلامة وأمن العمال داخل أماكن العمل وأن على المستخدم التزام مهني لحماية العامل والحذر والحيطه لتفادي الخطأ وليس التأمين على ذلك لتبرير المخالفة وإيجاد غطاء قانوني، لان تحميل رب العمل المتسبب في الحادث والاضرار المسؤولة والزامه بتسديد التعويضات هو في حقيقة الامر بمثابة معاقبة صاحب العمل حتى يتجنب الخطأ ويسهر على حماية وضمان أمن العمال.

¹-انظر المادة 45قانون رقم 15/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2يونيو 1983 المعدل و المتمم بالقانون 88-07 المتعلق المتعلقة بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل .

الفرع الثاني جزاءات مخالفة الشروط المتعلقة بالوقاية

ومما سبق أن الحوادث الناتجة عن تقصير أو تهاون أو إهمال ناتج عن صاحب العمل أو من يمثله يمكن أن يقترن تكييفها بالقضايا الجزائية سواء بتحريك الدعوى من قبل النيابة العامة باعتبارها سلطة ادعاء عام بغرض الحفاظ على حقوق المجتمع ومعاقبة المجرمين¹ أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف مفتش العمل طبقا للصلاحيات المخولة له قانونا.

ولحماية مصالح الضحية المؤمن الاجتماعي وحفظ حقوقه الزم القانون هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم على الفور للمصاب أو ذوى حقوقه الاداءات المستحقة في مجال الضمان الاجتماعي مع مباشرة المتابعة لصاحب العمل وفقا للشروط التي قررها القانون 15/83 المعدل بموجب القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل والتي تشير في مادته²35 أنه يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة مخالفو أحكام هذا القانون ولا سيما تلك المشار إليها في المواد 1 و2 و10 و11 من القانون 07/88 المذكور أعلاه الذي يهدف الى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والامن، تقاديا للعقوبات المنصوص عليها في القانون 07/88 المذكور أعلاه و المتضمن المواد 35،36،و المادة 37 التي تنص " يعاقب كللا مخالف للأحكام المواد 08 و 10 و34 بغرامة من 1000 دج الى 2000 دج ،وفي حالة العود،يعاقب المخالف بالحبس من شهرين الى ستة أشهر و بغرامة من 4000 دج الى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر ، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الامن المقررة"² و في هذا الصدد يجب ان ننوه بان حوادث العمل تكلف

¹-عبد الرحمن خلفي الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن دار بلقيس دار البيضاء الجزائر طبعة الرابعة السنة

2018-2019 ص 141

²-انظر المادة 35 القانون 88- 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

الفصل الثاني التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.

الصندوق خسائر مالية معتبرة، لاسيما في ظل عدم توفير الوقاية و قد يتسبب كذلك الشهود على حادث العمل في أداء الاداءات من طرف الصندوق في تعويضات نتيجة التأثير أو محاولة التأثير على شاهد في حادث عمل، يعاقب نص المادة 85 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب كل شخص حاول التأثير أو أثر بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة و ذلك بالحبس من ستة 06 أشهر إلى سنتين 02 و بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100000 دج و ثلاثمائة ألف دينار 300000 دج¹ ، و هاته الجريمة قد يرتكبها المكلف كما قد يرتكبها غيره .

¹ انظر المادة 37 القانون 07-88 مؤرخ في 07 جمادى الثاني 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحة الأمن وطب العمل سنة 1988.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا للفصل الثاني ينحصر أساسا في التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و بدفع الاشتراكات و التصريح بالنشاط و العمال و توفير الحماية و الوقاية للعمال و بذلك فان المشرع الجزائري ألزم كافة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتهم حفاظا على التغطية الاجتماعية ، و ما يترتب عليها من حقوق للفرد ، و عليه فالتهرب من هاته الالتزامات تستدعي متابعة جزائية حيث منح لهيئة الضمان الاجتماعي حق المتابعة الجزائية ضد كل رب عمل تهرب او لم يلتزم بواجبات الملقاة على عاتقه باعتبارها ضمانا للعامل باستفادته من المزايا الذي يقدمها الصندوق للمؤمنين و ذوي حقوقهم ، و عليه تكييف الجرائم التي يقوم بها المستخدم لاسيما عدم التصريح بالنشاط و عدم التصريح بالعمال و عدم تسديد الاشتراكات كلها مخالفات يعاقب عليها التشريع الجزائري بعقوبات مالية و أخرى جزائية .

الخاتمة

الخاتمة:

إن الحماية من أخطر المهنية في العصر الحديث يعد من الحقوق الاجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويعتبر هذه الأخيرة من اعتبارات الاقتصادية والاجتماعية التي خصصها المشرع لفئة العمال، وتخصص الدولة مجموعة من الأنظمة والآليات التي تندرج ضمن صناديق متعددة، وغالباً ما تكون آليات الحماية الاجتماعية في الدولة على شكل صناديق للضمان الاجتماعي التي هدفها الأساسي تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات العاملة، ويعد هذه المرحلة البحثية في موضوع التأمينات وفي صندوق التأمينات الاجتماعية وهذا البحث الذي يشتغل على موضوع يرتبط بالفرد والجماعة داخل المؤسسة الوظيفية والمهنية ويرتبط أكثر ما يرتبط برعاية الأجير مريضاً ومتقاعداً لأنه عملية تحصيلية مسبقة عند الوظيف العمومي تتم قبل إبداء رواتب العمال لذلك تتم بسلاسة على مستوى الوظيف العمومي أما عند أرباب العمل فإنها في معظمها تتم بعملية لاحقة لذلك نشوبها الكثير من العيوب والاحتيايل والتهرب ليكون هذا الأخير ضحيتها.

النتائج:

- 1) إكتساء قطاع الضمان الاجتماعي أهمية كبيرة بفضل الدور الذي يلعبه في تقليص الفوارق بين مختلف الفئات الاجتماعية.
- 2) خضوع أرباب العمل للإجراءات ردية من الصندوق وذلك يعود إلى طبيعة أرباب العمل وفهمهم التأمين كسلوك تجاري يخضع للربح والخسارة.
- 3) يتهرب أرباب العمل مع الأجير من نفقات الأجور وتأميناته يراها رب العمل أعباء لا لزوم لها ويطبقها ليس تقديراً وإحتراماً للأجير كحق من حقوقه إنما نقادياً لما تؤثر عليه في مسار مؤسسة وما يؤثر عليه من نبعات قضائية مع الصندوق.

4) نقص توعية لدى كل من المؤمن ورب العمل بمسألة الانتساب والتصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، سواء من الطبقات المثقفة أو العادية واعتبار أن هذه المسألة اختيارية متجاهلين بذلك أن من التزامات الرئيسية لضمان التغطية الاجتماعية لكلاهما على أتم وجه.

5) احترام المكلفين للالتزامات الملقاة على عاتقهم في مجال الضمان الاجتماعي كفيل بضمان استقرار التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي، و لذلك كان من الضروري ردع المخالفين التزاماتهم حفاظا على المصلحة العامة

6) يعاقب قانون العقوبات وكذلك قانون 08-08 المتضمن المنازعات الضمان الاجتماعي على المخالفات التي يقع فيها رب العمل والمؤمن جراء تصريحات الكاذبة وتهرب رب العمل من مسؤولية وعدم أدائها على أكمل وجه وفي آجالها وذلك بلجوء إلى تسوية ودية بدرجة الأولى أو يعالجها كدرجة أخيرة ونهائية من خلال تسوية القضائية بعد استحالة التسوية الودية.

الاقتراحات :

و من خلال النتائج المتحصل عليها من معالجة موضوع المذكرة و من خلال الممارسة نقتراح الاقتراحات التالية:

1) ربط التبيعات المالية لرب العمل بمحضر نهاية الاشغال التي يقدمها رب العمل للحصول على مستحقاته ويدخل الصندوق كطرف يؤثر الوضعية المالية تماما، كما تؤشر الجهات التقنية عند نهاية الاشغال وبذلك يضمن الصندوق مالية والاجير حقوقه الاجتماعية.

2) المصادقة على شهادة أداء المستحقات من قبل مصالح الصندوق لتفادي الوقوع في أي التزوير لهذه الشهادة

- 3) تسديد مستحقات الضمان الاجتماعي عن طريق شيكات مؤشر عليها من طرف البنوك لتفادي الحيل التي يقوم بيها بعض ارباب العمل، وتجنب رجوع شيكات بدون رصيد.
- 4) ضرورة توفير وتسخير القوة العمومية عند طلبها، لا سيما بالنسبة للمراقبين ارباب العمل اثناء قيامهم بمهام الموكلة لهم.
- 5) في إطار العصرية ومن أجل الوصول الى ارباب العمل بأقل وقت ارسال الأعذار عن طريق البريد الالكتروني وتكون له قوة ثبوتية وقانونية امام القضاء.
- 6) إعطاء صلاحيات أوسع في إطار آليات تحصيل الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي.
- 7) تشديد في العقوبات الجزائية على ارباب العمل وتطبيق سياسة ردعية من أجل التحلي بروح المسؤولية من قبل ارباب العمل.
- 8) التكنيف من الأيام الدراسية والملتقيات مع سلك القضاء والمحامين ومع مختلف الشركاء الاجتماعيين بما فيهم ارباب العمل لان الكثير يجهل قوانين الضمان الاجتماعي.
- 9) العمل على احتواء ارباب العمل في إطار تشجيعهم بالوفاء بالتزاماتهم وهذا بإصدار اوامر ونصوص قانونية تسهل على رب العمل على تسوية ديونه، لان الكثير من ارباب العمل يعانون من صعوبات مالية لا تسمح لهم بالوفاء بالتزاماتهم.

الملاحق

تصريح بنشاط

الضمان الاجتماعي

يلزم باملائه في بداية كل نشاط يؤدي او
او لا يؤدي الى خلق شغل
(المادة 14.83 بتاريخ 1983.07.02)

يخصص الى الصندوق
رقم التسجيل الممنوح

ختم الوكالة

معلومات للتعريف خاصة : (1)

1 - المصريح

(الاسم، اللقب، الصفة)

2 - الادارة

(الطبيعة الاجتماعية)

(العنوان، الرمز البريدي، ورقم الهاتف، التلكس)

تاريخ بدء النشاط

(رقم الحساب الجاري او البنكي)

(طبيعة الوثائق المرسمة للنشاط "رقم وتاريخ السجل التجاري او المهني، المرسوم الخ...")

(بالنسبة للادارات والمجموعات المحلية يجب تكرار اذا كانت مستفاداً من ميزانية منفصلة)

اصل الادارة : (2)

خلق شراء رأس المال اعطاء/ وراثة ايجار تسيير

غير ذلك (3) :

قطاع الانتماء : (2)

غير الاجراء اقتصادي ادارات العطل المدفوعة الأجر الفئات الخاصة

معلومات تتعلق بالاجراء :

تاريخ توظيف أول اجير الاعداد المفردة الموجود

يشهد بصدق،

في
المصرح،

الوثائق التي يجب الاتبات بها

- 1 - شهادة الحالة المدنية
- 2 - صور من السجل :
 - التجاري،
 - المهني،
 أو
- 3 - صورة من القانون أو قرار الخلق،
- 4 - صورة من الموافقة،
- 4 - التصريح بالتواجد.

I.M.3

ملاحظة

- 1 - تكتب بحروف مطبعية،
- 2 - ضع علامة x في الخانة الملائمة،
- 3 - اذا كنتم غير معينين بأية خانة، وضع بالكتابة أصل نشاطكم.
- 4 - تملأ في اربعة (4) نسخ.

ملف الانخراط

- استثمارات التصريح (تسحب الاستثمارات من مصلحة الترقيم)
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية (المسير)
- شهادة ميلاد و شهادة عائلية (المسر)
- نسخة من عقد الإيجار
- نسخة من السجل التجاري
- نسخة من شهادة الوجود الضريبي (C20)
- نسخة من البطاقة الجبائية
- نسخة من العقد التأسيسي للشركة
- نسخة من رقم الحساب البنكي أو البريدي
- نسخة من جدول إرسال ملفات العمال

ملف العامل

- جدول إرسال العامل أو العمال مرفقة بشهادة ميلاد المؤمن و بطاقة التعريف الوطنية

ملاحظة: يرجى أن يكون الملف كامل و ملء الاستثمارات بخط واضح قبل تقديمه للمصلحة

- تأشيرة المسير على الامضاء بالنسبة للأشخاص المعنويين

ملف الانخراط

- استثمارات التصريح (تسحب الاستثمارات من مصلحة التقييم)
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية (المسير)
- شهادة ميلاد و شهادة عائلية (المسر)
- نسخة من عقد الإيجار
- نسخة من السجل التجاري
- نسخة من شهادة الوجود الضريبي (C20)
- نسخة من البطاقة الجبائية
- نسخة من العقد التأسيسي للشركة
- نسخة من رقم الحساب البنكي أو البريدي
- نسخة من جدول إرسال ملفات العمال

ملف العامل

- جدول إرسال العامل أو العمال مرفقة بشهادة ميلاد المؤمن و بطاقة التعريف الوطنية

ملاحظة: يرجى أن يكون الملف كامل و ملء الاستثمارات بخط واضح قبل تقديمه للمصلحة

- تأشيرة المسير على الامضاء بالنسبة للأشخاص المعنويين



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان 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 :

المرجع :

السيدة(ة) :

الطبيعة الاجتماعية :

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)	
		المبلغ (دج)	الفترة(ات)	المبلغ (دج)	الفترة(ات)

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 الإعدار وذلك بإختيار طريقة الدفع التي تتاسبكم.

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 و66 من القانون المذكور أعلاه.

غير أنه وفي حالة الاعتراضات 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 و13 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

تقبلوا منا فائق التقدير والإحترام.

حرر بـ في

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)

الصدوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
CNAS

إلى السيد مدير بنك

وكالة

الموضوع : معارضة على الحسابات البنكية
سيدي المدير ،

يشرفنا أن نحيطكم علما بأن أرباب العمل المذكورين بالجدول المرفق مدينين لدى هيئتنا بمستحققات الضمان الإجتماعي ، لذا وطبقا لأحكام المواد 57-58-60 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي و التي تجيز لهيئة الضمان الإجتماعي ، القيام بالمعارضة على الحسابات الجارية البنكية و البريدية ، مع إلزام المؤسسات المالية بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائية ابتداء من تاريخ إستلام المعارضة .

ونطلب من سيادتكم حفظ الأموال الموجودة بالحساب و عدم التصرف فيها، مع عدم رفع هذه المعارضة إلا بعد تقديم وثيقة رفع اليد المحررة من قبل مصالحنا .
(الرجاء إعلامنا بالمبلغ الموجود بحساب المعني)

تقبلوا منا سيدي المدير فائق الإحترام و التقدير .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

جدول يحدد الدين

(لتحصيل المبالغ المستحقة هيئات الضمان الإجتماعي)

وكالة :

العنوان :

قباضة :

مديرية الضرائب الولائية :

إن مدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، لولاية :

- بمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي،
- وبمقتضى القانون رقم 01-21 المؤرخ في 7 شوال عام 1422 الموافق 22 ديسمبر سنة 2001 والمتضمن قانون المالية لسنة 2002، لاسيما المادة 40 منه،
- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، لاسيما المواد 46 و47 و48 و49 و50 منه،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 28 شعبان عام 1436 الموافق 16 يونيو سنة 2015، في مادته (2) المعدلة والمتممة لأحكام المادة (8) من المرسوم التنفيذي 92-07، والمادة (03) المعدلة والمتممة لأحكام المادة (08) مكرر من المرسوم التنفيذي 92-07،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العمل والتشغيل،

وبعد الإعداد المؤرخ في : / / وخص بـ :

يعد هذا الجدول الذي يحدد الدين، ضد :

- اللقب والإسم أو الإسم التجاري :
- رقم التسجيل لدى الصندوق :
- النشاط :
- العنوان :

مكلف، مدين بالمبالغ المستحقة بعنوان الإشتراكات الأساسية والزيادات وأو الغرامات عن التأخير المرتبطة بها وكذا مصاريف التبليغ المتعلقة بالفقرة : والفصل كالتالي :

- اشتراكات أساسية : د ج
- زيادات على التأخير : د ج
- غرامات على التأخير : د ج
- مصاريف التبليغ : د ج
- المجموع : د ج

يحدد مبلغ هذا الجدول بمبلغ (بالخروف) :

حرر بـ في

المدير

- مستخرج من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي :
- المادة 47 : يتم تحصيل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب بمقتضى جدول محدد للدين،
- يعد الجدول من قبل مصالح هيئة الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم ويوقع عليه مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية. يؤشر الجدول من طرف الوالي في أجل ثمانية (8) أيام، من تاريخ توقيعه ويصبح نافذا.
- المادة 48 : يبلغ الجدول المؤشر عليه قانونا طبقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية، تنفذ مصالح الضرائب المختصة إقليميا الجدول، طبقا للأحكام المنصوص عليها في تحصيل الضرائب.
- المادة 49 : يكون الجدول معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن.
- المادة 50 : يمكن الجدول أن يكون محل طعن أمام الجهة القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ إستلام التبليغ.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

ملاحقة

(لتحصيل المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الإجتماعي)

وكالة :

العنوان :

إن مدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، لوكالة :

- بمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم،
- بمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، لاسيما المواد 46 و51 و52 و53 و54 و55 و56 منه ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المعدل والمتمم،
- وبعد الإعداد المؤرخ في : [] المتعلق ب :

يعد هذه الملاحقة ضد :

- اللقب والإسم أو الإسم التجاري :

- رقم التسجيل للضمان الاجتماعي :

- النشاط :

- العنوان :

مكلف، مدين بالمبالغ المستحقة بعنوان الإشتراكات الأساسية والزيادات وأو الغرامات على التأخير المرتبطة بما وكذا مصاريف التبليغ المتعلقة بالفقرة :

- اشتراكات أساسية : د ج

- زيادات عن التأخير : د ج

- غرامات عن التأخير : د ج

- مصاريف التبليغ : د ج

- المجموع : د ج

- حدد مبلغ هذه الملاحقة بمبلغ (بالخروف) :

حرر بـ في

المدير

مستخرج من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي :

- المادة 46 : يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات المنكورة أعلاه، أو أي دعوى أخرى أو متباعدة، إغذار المدين ودعوته إلى تسوية وضعه في أجل ثلاثين (30) يوما. يجب أن يتضمن الإغذار، تحت طائلة البطلان، البيانات الآتية :

- اللقب والإسم التجاري للمدين،
- المبالغ المستحقة حسب طبيعتها وحسب فترة الإستحقاق،
- الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري، وكذا العقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع.

يبلغ الإغذار إما برسالة موصى عليها مع وصل بالإستلام وإما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر إستلام

- المادة 51 : تعد الملاحقة من طرف مصالح هيئة الضمان الاجتماعي وفق استمارة يحددها نموذجها عن طريق التنظيم ويوقع عليها مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية.

- المادة 52 : يؤشر رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين، على الملاحقة في أجل عشرة (10) أيام، بدون مصاريف وتصبح نافذة.

- المادة 53 : تبليغ الملاحقة للمدين بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر إستلام أو بواسطة محضر قضائي.

- المادة 54 : تنفذ الملاحقة وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال التنفيذ الجبري.

- المادة 55 : تكون الملاحقة معجلة التنفيذ بغض النظر عن كل طرق الطعن.

- المادة 56 : يمكن أن تكون الملاحقة محل طعن أمام الجهة القضائية التي أشرت عليها في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ إستلام التبليغ.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

SECURITE SOCIALE

CERTIFICAT E MAINTIEN DE L'ASSUJETTISSEMENT (1)

Article 217 et 218 de loi n 19-13 du 22 novembre 2019 relative aux hydrocarbures

RENSEIGNEMENT CONCERNANT LE TRAVAILLEUR

NOM :
Prénom :
Sexe :
Date de naissance :
Nationalité :
Adresse précise du travailleur :
Dans le pays d'affiliation :
En Algérie :
Profession :
Période d'exonérations:
Numéro d'immatriculation à la sécurité sociale à l'étranger :

RENSEIGNEMENT CONCERNANT L'EMPLOYEUR

Nom ou raison sociale :
Adresse en Algérie :
Déclaration d'activité (2) :

- (1) Le présent certificat valable pendant six mois doit être présent à l'agent du contrôle des caisses de la sécurité sociale algérienne.
- (2) Article 6 de la loi n 83-14 du 02 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale

إلى السيد وكيل الجمهورية

لدى محكمة.....

الموضوع: شكوى جزائية عن جريمة عدم التصريح و إنتساب العمال
عملا بالمادة 96 من القانون 14/16 المؤرخ في 28 /12/ 2016
والمعلق بالقانون المالية لسنة 2017

لفائدة الشاكي : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- ممثلا بمديره-

ضد المشكو منه:

ليطب لسياداتكم المحترمة: *****

سيدي وكيل الجمهورية:

يتشرف الشاكي بالتقدم بهذه الشكوى ضد المشكو منه لعدم القيام
بانتساب العمال عملا بالمادة 96 من القانون 14/16 المؤرخ في 28 /12/ 2016 والمعلق بالقانون
المالية لسنة 2017 .

إلى السيد : وكيل الجمهورية لدى
محكمة

الموضوع: شكوى جزائية جرمية عدم تسديد قسط العامل عملا المادة 42 من قانون
14/83 المعدل و المتمم بقانون 17/04 المؤرخ في 2004/11/10 المتعلق بالتزامات
المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي

لفائدة الشاكي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية و وكالة

ممثلا بمديره،

ضد المشكو منه:

----- ليطب لسيادتكم المحترمة -----

- سيدي وكيل الجمهورية:

- يتشرف الشاكي بالتقدم بهذه الشكوى ضد المشكو منه :

لعدم تسديد قسط العامل عملا بالمادة 42 من القانون 14/83 المؤرخ في

1983/07/02 المعدل و المتمم بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 2004/11/10

و المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

- **حيث أن** المشكو منه يشغل عمالا مؤجرين من قبله و هو منخرط كصاحب عمل لدى الصندوق (الشاكي) و مقيد تحت رقم بالتالي فهو ملزم بدفع الإشتراكات حسب النسبة المحددة :
- الإشتراكات التي تلزم صاحب العمل 26 %.
- الإشتراكات التي تلزم العامل 09 % و هي تقطع من راتبه و يلزم صاحب العمل بدفعها إلى الصندوق .
- **حيث أن** المشكو منه رغم إقطاعه نسبة إشتراكات العمال و التي تقدر ب: دج إلا أن هذا الأخير لا يدفعها إلى الصندوق.
- **حيث أن** عدم دفع حصة العامل من الإشتراكات يعرض صاحب هذا الفعل إلى متابعة جزائية .
- **حيث أن** المشكومنه مدين للصندوق الشاكي بمبلغ دج يخص الفترات من إلى الذي يمثل الإشتراكات الأساسية بما فيها قسط العامل و بالتالي فإن الصندوق يلتمس من سيادتكم متابعة المشكو منه و إحالته أمام المحكمة لتمكن من التأسيس كطرف مدني.

----- **هذه الأسباب و من أجلها** -----

يلتمس الشاكي من سيادتكم المحترمة:-

- متابعة بتهمة عدم تسديد قسط العامل عملا بالمادة 42 من القانون

14/83 المعدل و المتمم بالقانون 17/04 المؤرخ في 2004/11/10 المتعلق بالالتزامات

المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي .

و قبول تأسيسنا كطرف مدني للمطالبة بمبلغ الدين و التعويض عن الضرر.

عن الشاكي وبكل تحفظ

بتبع بالمرفقات

إلى السيد/ وكيل الجمهورية لدى

الموضوع: شكوى بتهمة إصدار شيك بدون رصيد عملا
بنص المادة 374 من قانون العقوبات

لفائدة الشاكي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكالة ورقلة
الكائنة ببنى ثور طريق غرداية ورقلة

ضد المشكو منه.....
المولودة في
صاحب
ب
ممثله بمديرها.

ليطيب لسيادتكم المحترمة

-
- سيدي وكيل الجمهورية -
 - يتشرف الشاكي بعرض شكواه من أجل المطالبة بمتابعة المشكو منها بتهمة إصدار شيك بدون رصيد عملا بنص المادة 374 من ق.ع.
 - حيث أن الشاكي و في إطار تحصيل الاشتراكات فإن المشكو منها مدانة بمبلغ قدره ب دج.
 - حيث أن المشكو منها سلمت للشاكي شيك بمبلغ الدين دج.
 - حيث أن الشيك الحامل للرقم:..... و الصادر عن بنك قابل للدفع بتاريخ (مرفقة رقم 01).

- حيث أن الشاكي و عند طرحه لهذا الشيك للمخالصة أرجع بدون رصيد حيث بلغه البنك بشهادة عدم الدفع لإنعدام الرصيد و المسلمة للشاكي بتاريخ: (مرفقة رقم 02).

- حيث أن الشاكي قام بإنذار المشكو منها من أجل تسوية الوضعية إلا أنها لم تستجيب مما أدى بالشاكي اللجوء إلى عدالتكم الموقرة بهذه الشكوى (مرفقة رقم 03).

----- لهذا الأسباب و من أجلها -----

يلتمس الشاكي من سيادتكم المحترمة:-

- تحريك الدعوى العمومية لمتابعة المشكو منها بتهمة إصدار شيك بدون

رصيد عملا بالمادة 375 من قانون العقوبات.

- تمكين الشاكي من التأسيس كطرف مدني للمطالبة بمبلغ الدين الذي بذمتها المقدر بـ :

..... دج مع تعويض عن الأضرار اللاحقة به بمبلغ دج

بكل تحفظ عن الشاكي

المرفقات:

- 1- نسخة من الشيك.
- 2- نسخة من شهادة عدم الدفع.
- 3- نسخة من الإنذار .

قائمة المراجع

Les Références

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الدساتير.

¹- دستور 2020 الصادر في 15 جمادى الأولى، عام 1442 هـ 30 ديسمبر 2020 جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، سنة 2020.

ثانياً: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

²- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

ثالثاً: القوانين.

³- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 09 رمضان عام 1401 الموافق لـ 11 يوليو سنة 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج. ر عدد 28 صادر بتاريخ 14 يوليو 1981.

⁴- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، عدد 32، 1983.

⁵- القانون رقم 83-14 المؤرخ في رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج. ر، عدد 28 سنة 1983.

⁶- القانون رقم 83-15 المؤرخ في رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 والمتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ج. ر عدد 28 صادر بتاريخ 05 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالقانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل .

⁷- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 23 جمادى الأولى عام 1408 الموافق لـ 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ج. ر عدد 02 صادر في 13 جانفي 1988، معدل و متمم.

- ⁸⁻ القانون 07-88 مؤرخ في 07 جمادى الثاني 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحة الأمن وطب العمل سنة 1988.
- ⁹⁻ القانون رقم 04-17 المؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق لـ 10 نوفمبر سنة ج. ر، رقم 72، سنة 2004.
- ¹⁰⁻ قانون رقم 06-21 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق لـ 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم ترقية والتشغيل ج. ر عدد 80 سنة 2006.
- ¹¹⁻ القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ج. ر عدد 11، الصادر بتاريخ 23 فيفري 2008.
- ¹²⁻ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 يتضمن إجراءات المدنية والإدارية.
- ¹³⁻ قانون رقم 15-07 المؤرخ في 07 شوال 1436 الموافق لـ 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي ج. ر عدد 01 سنة 2015.
- ¹⁴⁻ القانون رقم 19-13 المؤرخ في 1114 ربيع الثاني عام 1441 الموافق لـ 11 ديسمبر سنة 2019، ينظم النشاطات المحروقات الجريدة الرسمية العدد 79
- ¹⁵⁻ قانون العقوبات الجزائي الامر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم رابعا: المراسيم.
- ¹⁶⁻ مرسوم تنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق لـ 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي
- ¹⁷⁻ المرسوم التنفيذي رقم 17-138 مؤرخ في 14 رجب عام 1438 الموافق لـ 11 افريل 2017 يعدل و يتم م.ت رقم 05-130 المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1426 الموافق لـ 24 افريل سنة 2005 الذي يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي و كفاءات اعتمادهم

خامسا: الأوامر.

¹⁸⁻ الامر رقم 21-12 المؤرخ في 16 محرم عام 1443 الموافق 25 غشت سنة 2021، يتعلق بالتدابير الاستثنائية لفائدة المستخدمين والأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، المدينين باشتراكات الضمان الاجتماعي.

سادسا: الكتب.

¹⁹⁻ أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية، سنة 2002-2003.

²⁰⁻ احسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجزائي الخاص الجزء الثاني دار هومة الطبعة الثامنة الجزائر 2019

²¹⁻ سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء قانون جديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.

²²⁻ سماتي الطيب التامينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي دار الهدى عين ميلة الجزائر

²³⁻ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2010.

²⁴⁻ عبد الرحمن خلفي الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن دار بلقيس دار البيضاء الجزائر طبعة الرابعة السنة 2018-2019.

²⁵⁻ عبد المجيد زعلاني، الوجيز في القانون الجزائري، دار برتي للنشر، سنة 2013.

²⁶⁻ مصطفى طيبي، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الاجتماعي، منشورات كليك.

²⁷⁻ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر سنة 2008.

سابعاً: المداخلات والمجلات.

²⁸ زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العلمي وآفاق التطور، جامعة حسيبة بن بوعلي، كلية علوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير اليومي، 03-04 ديسمبر 2012.

²⁹ لزرق محمد، ملتقى في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة تقرت حول نظام التحصيل الاشتراكات والالتزامات.

³⁰ لعميش غزالة الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الاجتماعي الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، سنة 2017.

ثامناً: مذكرات الماستر.

³¹ شيخ محمد، مخالفات تشريع الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر تخصص قانون عام للأعمال، كلية حقوق جامعة ورقلة، 2012/2013.

³² منصر أحمد، دور القضاء في حل المنازعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية للمواطن عمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية حقوق، 2021/2022.

³³ أوجرتي حكيمة، تعويضات إصابات العمل الأمراض المهنية في التأمين الاجتماعي، مذكرة ماستر جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، سنة، 2012/2013.

³⁴ حاج عمارة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز CNAS بمغنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص اقتصاد نقدي ومالي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مغنية، سنة 2015/2016.

⁻³⁵ مخلوفي محمد ياسين، المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والمنازعات الناشئة عن مخالفتها، مذكرة ماستر، تخصص قانون خاص، جامعة عبد الرحمان بن باديس مستغانم، 2019/2018.

⁻³⁶ توابمة إيمان قواجلية، بنية الوقاية من حوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل، مذكرة ماستر، تخصص إدارة أعمال، جامعة قالمة، 08 ماي 1945، سنة 2019/2018.

⁻³⁷ مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، سنة 2018/2017.

تاسعا: المواقع الإلكترونية.

⁻³⁸ .nless-gov.dz

⁻³⁹ HTTPS//teledeclaration.cnas.dz

عشرة : المقابلات الشخصية

⁻⁴⁰ محمدي عبد الحفيظ منسق مصالح التحصيل بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة ورقلة .بتاريخ 13-03-2023.

⁻⁴¹ هلوبي مسعود الممثل القانوني بقسم المنازعات ارباب العمل بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة ورقلة بتاريخ 05-02-2023.

⁻⁴² تصريحات عينة من ارباب العمل .

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
	قائمة المختصرات
1	مقدمة
الفصل الأول : الأحكام العامة للضمان الاجتماعي	
7	تمهيد الفصل
8	المبحث الأول: منظومة الضمان الاجتماعي
8	المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي
16	المطلب الثاني: صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS
21	المبحث الثاني: التكليف في مجال الضمان الاجتماعي والمصالح المتعامل معها.
21	المطلب الأول: مفهوم التكليف في مجال الضمان الاجتماعي
23	المطلب الثاني: مصالح المتعامل معها أرباب العمل.
43	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: التزامات أرباب العمل والمسؤولية الجزائية المترتبة عن الاخلال بها.	
45	تمهيد الفصل
47	المبحث الأول: واجبات رب العمل تجاه الضمان الاجتماعي.
47	المطلب الأول: التصريح بالنشاط والعمال.
52	المطلب الثاني: التصريح بالأجور الاشتراكات
57	المطلب الثالث : مراعاة القواعد المتعلقة بالوقاية و الحماية
60	المبحث الثاني : المسؤولية الجزائية لأرباب العمل عن الاخلال بالتزاماتهم
61	المطلب الأول :جزاءات عدم التصريح بالنشاط و العمال
63	المطلب الثاني: الاثار القانونية لعدم التصريح بالأجور وتسديد الاشتراكات
69	المطلب الثالث: مخالفة احكام القانون المتعلق بعدم توفير الوقاية والحماية للعمال.
73	خلاصة الفصل
75	الخاتمة
79 الى 92	الملاحق
94 الى 98	قائمة المراجع
99 الى 100	الفهرس

ملخص المذكرة

ان منظومة الضمان الاجتماعي تعتبر همزة وصل بين المكلفين و المؤمنين اجتماعين باعتبار الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء هدفه اجتماعي بدرجة الأولى ، وفي سياق موضوعنا عالجا موضوع المسؤولية الجزائية للأرباب العمل عن الأخلال بالتزاماتهم تجاه صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، وقد اعتمدنا المنهج الوصفي فتطرقنا الى الاحكام العامة للضمان الاجتماعي و المنهج التحليلي ودالك بتحليل النصوص القانونية التي تحكم ارباب العمل و خلصت الدراسة الى ان القوانين و التشريعات الجزائرية في مواجهة رب العمل في حالة الاخلال بالتزاماته من منطلق حق الفرد مكفول بأسمى قانون و هو الدستور.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي -أرباب العمل – الالتزامات -الاجراءات - المسؤولية الجزائية.

Résumé du mémoire

Le système de sécurité social est considéré comme un intermédiaire entre les employeurs et les assurés social, considérant étant donné que la caisse nationale de sécurité sociale des salariés son but est avant tout social. Et dans le cadre de notre sujet traité, nous avons traité la responsabilité pénale des employeurs en cas d'infraction de leurs obligations envers la CNAS. Pour toutes ses raisons nous nous sommes appuyés sur la méthode descriptive, nous avons donc abordé les dispositions générales de la caisse nationale sociale et la méthode analytique en analysant les textes juridiques qui régissent les employeurs.

Mots clé : sécurité social-les employeurs-obligations les actions -responsabilité pénale.

Graduate thesis summary

The social Security system serves as a crucial intermédiaire Be tween taxpayers and sociallyinsuredindividuals. Itsforemost objective is to promote social well-being, as exemplified by the National Social InsuranceFund for WageWorkers. Within the context ofour investigation, wedelveinto the topic of employers' punitive responsibilityregardingtheir non-compliance with obligations towards the Social Security Fund for WageWorkers. Employing a descriptive methodology, weexpoundupon the overarchingprinciples of social security. Furthermore, employing an analyticalapproach, wemeticulouslyanalyze the legal provisions thatgovernemployers. The findings of thisstudyunequivocallydemonstratethat Algerian laws and regulationsfirmlyholdemployersaccountable in cases of non-adherence to their obligations, ensuring the protection enshrined in the constitution

Openingwords : social Security -obligations-procedures-employers-penal liability.