



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: الحقوق والعلوم السياسية
الشعبة: الحقوق
التخصص: قانون أعمال
عنوان المذكرة

إدارة هيئات الضمان الاجتماعي و اثرها
على استقلاليتها في القانون الجزائري

إشراف:

الأستاذ غزير محمد الطاهر

إعداد الطالبين:

بوليفه أيمن

ملوكة بوبكر

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ. بن ساسي حيزية	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
أ. غزير محمد الطاهر	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
أ. لاطرش اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	عضوا

السنة الجامعية: 2025/2024



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون أعمال

عنوان المذكرة

إدارة هيئات الضمان الاجتماعي و اثرها
على استقلاليتها في القانون الجزائري

إشراف:

الأستاذ غزير محمد الطاهر

إعداد الطالبين:

بوليفه أيمن

ملوكة بوبكر

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ب. بن ساسي حيزية	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
ب. غزير محمد الطاهر	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
ب. لاطرش اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	عضوا

السنة الجامعية: 2025/2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافئتها)

أنا المضي أسفله.

إسم ولقب الطاقب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الاصدار
1. ملوكة بوبكر	قانون أعمال	109991089020450006	...2024.../07.../04...
2. بوليفه أيمن	قانون أعمال	100011099005730004	...2025.../04.../15...

المسجل (ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية ورقلة قسم الحقوق

و المكلت (ة) بانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، عنوانها:

إلبرقة.. هينيات.. الضمان.. الاجتماعي.. وأثرها.. على.. استقلاليتها.. في.. القانون.. الجزائري..

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث

المذكور أعلاه.

التاريخ: 17/05/2025.....

1. توقيع المعني (ة)

2. توقيع المعني (ة)

إهداء

الشكر لله بداية أهدي تخرجي هذا، وثمرة جهدي وتعي ومثابرتي، إلى من كانت لي الحضان الدافئ، والسند الثابت، إلى من تستقبلني دومًا بابتسامة، وتودعني بدعوة صادقة، إلى أُمي الغالية، أسأل الله أن يديم عليها نعمة الصحة والعافية، وأن يطيل في عمرها ويجزيها عني خير الجزاء.

وإلى عائلتي الكريمة، التي كانت ولا تزال نبع الحب والدعم، والتي كانت بجانبني في كل خطوة، فأنتم جميعًا نبض قلبي وسندي الحقيقي في الحياة.

وإلى كل من وقف بجانبني وساندني في لحظات ضعفي قبل قوتي، إلى أصدقائي الأعزاء، وزملاء دراستي الذين لم يخلوا عني بالتشجيع والدعم، فأنتم من يستحقون كل الشكر والتقدير.

إلى كل اساتذتي الكرام....

إلى جميع طلبة قانون اعمال دفعة 2025

وإلى كل من كان له أثر في وصولي إلى هذه المرحلة، أقول لكم من القلب شكرًا، وبارك الله فيكم جميعًا

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا، على عظيم نعمه التي لا تُحصى، وعلى فضله الذي لا يُرد، وعلى كرمه الذي لا ينفد والصلاة والسلام على خير الخلق، الهادي البشير، سيدنا محمد، صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين

بكل فخر وامتنان نتوجه بالشكر إلى المولى عز وجل الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذه الدراسة، ويسّر لنا سُبُل العلم والتعلّم

وإن من تمام الخلق وواجب الوفاء أن نخص أستاذنا المشرف الدكتور "غزير محمد الطاهر" بأسمى عبارات الشكر والتقدير لما لمستناه فيه من تواضع جم ورفعة أخلاق ولما أفادنا به من علم غزير وتوجيهات سديدة كانت النبراس الذي أنار لنا طريق البحث منذ بدايته وحتى اكتماله فجزاه الله عنا خير الجزاء وبارك له في علمه وعطاءه ولا يفوتنا أن نعبر عن بالغ شكرنا وامتناننا لكل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية الذين كان لهم بالغ الأثر في تشكيل معارفنا، وتركوا في أنفسنا ذكرى طيبة لا تُنسى

كما نرفع تحية خاصة إلى كل من ساعدنا وساندنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع وخاصة أولئك الجنود المجهولين الذين كان لأفعالهم الصامته أثر عميق في بلوغنا هذه المرحلة فلکم جميعًا أصدق عبارات التقدير والعرفان

مقدمة

لقد شهد العالم منذ منتصف القرن العشرين تحولاً جذرياً في طبيعة العلاقة بين الفرد والدولة، حيث لم تعد هذه الأخيرة مجرد كيان سياسي تُناط به وظيفة الأمن الخارجي وتنظيم السلطات، بل أصبحت فاعلاً اجتماعياً واقتصادياً أساسياً، تتحمل مسؤولية رعاية المواطنين، وتوفير الحد الأدنى من الكرامة والعيش الكريم، وذلك عبر آليات مختلفة، على رأسها أنظمة الضمان الاجتماعي التي نصت عليها جميع الأنظمة القانونية، ومنها الجزائر.

فالضمان الاجتماعي لم يعد يُنظر إليه كمظهر للتضامن أو العمل الخيري، وإنما كحق اجتماعي أصيل للمواطن وجزء من منظومة حقوق الإنسان، تلتزم الدولة بتوفيره وتنظيمه وتقنيته، في إطار مسؤوليتها عن العدالة الاجتماعية والتوازن الاقتصادي. وهو ما يفسر الاهتمام المتزايد الذي حظي به هذا النظام سواء على مستوى السياسات العامة أو على مستوى الدراسات القانونية والإدارية والاقتصادية، باعتباره من أبرز التجليات القانونية التي تجسد الوظيفة الاجتماعية للدولة، ووسيلة فعالة لمواجهة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي بين فئات المجتمع.

لذلك حظي الضمان الاجتماعي في الجزائر بأهمية خاصة منذ الاستقلال، حيث سعت الدولة إلى بناء منظومة اجتماعية تعكس توجهاتها الاشتراكية آنذاك، فأنشأت هيئات وصناديق للضمان الاجتماعي تتولى تسيير مختلف مجالات الحماية الاجتماعية، من تأمين صحي، وتقاعد، وحوادث العمل، والبطالة، وغيرها من الأخطار الاجتماعية، عن طريق هيئات و أنظمة تسيير متميزة وغير مألوقة، خاصة من حيث استقلاليتها من أجل ضمان أكثر فعالية في أداء المهام المنوطة بها.

غير أنّ هذه الاستقلالية المقررة قانوناً لا تزال محل جدل وتساؤل على مستوى التطبيق، خاصة في ظل وجود ما يُعرف بسلطة الوصاية التي تمارسها وزارة العمل والضمان الاجتماعي، والتي تشكل في نظر البعض أحد أبرز القيود المفروضة على حرية الهيئات في اتخاذ قراراتها وتسيير شؤونها.

من جهة أخرى، فإن نظام تسيير هذه الهيئات، وخصوصاً من خلال المجالس الإدارية، يثير بدوره إشكاليات عديدة تتعلق بطبيعة تشكيل هذه المجالس، ومدى تمثيلها الحقيقي لمختلف

الفاعلين (العمال، أرباب العمل، السلطة العمومية)، وطبيعة صلاحياتها، وحدود قراراتها في ظل الرقابة المزدوجة، القانونية والمالية.

كما تثير الاتفاقيات الجماعية الخاصة بمستخدمي هذه الهيئات إشكالية إضافية تتمثل في النظام القانوني المطبق عليهم، والتميز بينهم وبين موظفي الدولة، رغم أدائهم لمهام ذات طابع عام، ما يطرح تساؤلات حول الأمن الوظيفي، وحقوق العمال، واستقرار الموارد البشرية داخل هذه المؤسسات.

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية البحث في سعي منظومة الضمان الاجتماعي نحو التقدم و الإزدهار و رقي مستواها عن طريق تطوير خدماتها ، كما انها تعاني من مشاكل تدعونا إلى ضرورة البحث لإيجاد الحلول.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى توضيح دور هيئات الضمان الاجتماعي في توفير الحماية الاجتماعية في الجزائر.
- كيفية تسيير الهيئات و ما علاقتها بالسياسة العامة للدولة.
- إبراز الأشخاص المستفيدين من الضمان الاجتماعي و الالتزامات المترتبة عليهم.
- توضيح عملية تمويل المنظومة مقابل الخدمات و الأداءات و التعويضات التي تقدمها.

أسباب اختيار الموضوع :

- قلة الدراسات في تناول هذا الموضوع.
- رغبة شخصية لمعرفة أهمية و دور منظومة الضمان الاجتماعي في توفير الحماية الاجتماعية للمواطن بإثراء المعرفة في هذا الموضوع و إفادة الآخرين بالمعلومات.
- معرفة نوعية الخدمات التي تمنحها اجهزة الضمان الاجتماعي و عملية تسيير هيئاتها.

كل هذه التساؤلات تُحيلنا إلى إشكالية محورية تسعى هذه المذكرة إلى معالجتها، والمتمثلة في البحث عن " الطبيعة القانونية لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر وأثره على استقلاليتها."

المنهج المتبع :

للوصول الى النتائج المرجوة فقد إتبعنا في دراستنا على المنهج التحليلي الذي حاولنا من خلاله تصفح و تحليل النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بقطاع الضمان الاجتماعي ، وعلى المنهج الوصفي بالرجوع إلى مختلف المراجع التي إستنبطنا منها أهم المفاهيم العامة من دراستنا بإعتبار ان المنهج الوصفي يمكننا من فهم النصوص القانونية وتحليلها.

خطة الدراسة :

من اجل الاجابة على إشكالية البحث و محاولة احاطة الموضوع من أهم جوانبه ،قسمنا البحث إلى فصلين وهي كالتالي :

الفصل الأول : التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الإجتماعي.

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، كل مبحث يتناول ثلاث مطالب حيث يتناول المبحث الأول تعدد هيئات الضمان الاجتماعي ضمن السياسة العامة للدولة ، و الذي نوضح فيه التطور التاريخي لمنظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر و معرفة الهيئات المسيرة له و تنظيمها الهيكلي ، أما المبحث الثاني فيوضح المجلس الإداري للضمان الاجتماعي و طرق الرقابة و الوصاية الممارسة عليه ، و التطرق إلى الإتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لمستخدمي الصندوق

الفصل الثاني : صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي.

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين و كل مبحث يحتوي على مطلبين ،حيث يتناول المبحث الأول التمويل الذاتي للهيئات الضمان كمظهر لإستقلاليته ، و تطرقنا فيه الى الإشتراكات كمصدر أساسي لتمويل الصندوق ، و طرق حماية أموالها ، أما المبحث الثاني و هو نفقات

و أدوات هيئات الضمان الاجتماعي ، و تطرقنا فيه الى الطبيعة القانونية للأداءات ، والنظام القانوني للمنازعات المتعلقة بالأداءات و النفقات .

الفصل الأول

التنظيم القانوني والهيكلية

لهيئات الضمان الاجتماعي

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

يُعد الضمان الاجتماعي من بين الركائز الأساسية التي تقوم عليها السياسة الاجتماعية في الدول العالم، باعتباره آلية تكفل حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية المرتبطة (بالعجز، والمرضى، والبطالة وغيرها). ومن هذا المنطلق، أولت الدولة الجزائرية اهتمامًا بالغًا بإنشاء منظومة مؤسساتية تهدف إلى تنظيم وتسيير هذا القطاع بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية والتكافل بين فئات المجتمع.

وقد شهدت هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر تطورات متعاقبة، سواء على المستوى الهيكلي أو القانوني، نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. كما أن تعدد هذه الهيئات واختصاصاتها المختلفة، يعكس مدى تعقيد النظام وكذا التحديات المرتبطة بحسن تسييره وضمان فعاليته واستقلاليته. وبناء عليه فإن هذا الفصل يهدف إلى تحديد الهيئات التي تشكل منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبحث الأول)، حتى نتمكن من فهم نظام تسيير هيئات الضمان الاجتماعي في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تعدد هيئات الضمان الاجتماعي ضمن السياسة العامة للدولة

يُعدّ الضمان الاجتماعي أحد الدعائم الأساسية للسياسات الاجتماعية في الدولة، إذ يعكس التزام السلطة العمومية بحماية الفئات الضعيفة والهشة من المجتمع، وتكريس مبدأ التضامن الوطني. وفي هذا السياق، في الجزائر كانت فيها نموذجًا موحدًا لهيئة واحدة تتكفل بجميع خدمات الضمان الاجتماعي، قبل أن يتغير الوضع واختارت نموذجًا يقوم على **تعدد الهيئات**، بحيث تتوزع المهام بين عدد من الصناديق والمؤسسات، كل منها يختص بفئة معينة من المستفيدين أو بمجال معين من التغطية الاجتماعية، ويُفسّر هذا التعدد باعتبارات تنظيمية، تاريخية ووظيفية، تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من الفعالية في تقديم الخدمات وضمان استمرارية الأداء الإداري والتقني للمنظومة. إلا أن هذا التنوع قد يثير تساؤلات مشروعة حول مدى الانسجام بين هذه الهيئات، ولفهم أوسع للموضوع سيتم التطرق إلى ثلاثة مطالب في (المطلب الأول): التطور التاريخي لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر أما (المطلب الثاني): الهيئات المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر و في (المطلب الثالث): التنظيم الهيكلي للهيئات

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: التطور التاريخي لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر

حين نالت الدولة الجزائرية استقلالها و مغادرة معظم العمالة الفرنسيين ، عانت الهيئات الحكومية و منها هيئات إدارة الضمان الاجتماعي من ضعف التسيير نظرا لعدم وجود إطارات وإداريين ذات كفاءة في جل الهيئات و المؤسسات الحكومية.

و نتيجة لهذا صدر مرسوم رقم 157/62 الصادر في 31/12/1962 مفاده تمديد العمل لقوانين الإدارة الفرنسية السابقة بإستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية ، و رغم تبني الجزائر المنهج الاشتراكي سياسيا و إقتصاديا ، إلا أنه تم الإبقاء على نفس الهيئات القائمة آنذاك و نفس التنظيم الإداري بإستثناء تغيير صندوق العلاقات الإجتماعية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم 364/64 المؤرخ في 31/12/1964 والمتضمن إحداث الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي¹، حيث تم تسيير هذه الصناديق من طرف مجلس إداري يتكون من ممثلين إداريين من مختلف الهيئات اضافة للممثلين عن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الذي عرف هذا الأخير بهيئته في تسيير المجالس الادارية و تغطية الأثر الناتج عن رحيل الإدارة الفرنسية.

و هذا ما يوضح تأسيس منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر بطابع التسيير الذاتي الذي شمل جميع المؤسسات الاشتراكية في الجزائر ، و المزج بين الفكر الليبرالي الفردي من حيث (نشأة الضمان الاجتماعي) و المذهب الإشتراكي الذي (تبنته الدولة في تسيير منظومة الضمان الاجتماعي). حيث سنبرز في هذا المطلب أهم المحطات التي شهدها الضمان الاجتماعي بالجزائر من نظام موحد إلى نظام متعدد نظرا لتأثره بمختلف التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية ، من خلال إصلاحات الضمان الاجتماعي قبل سنة 1992 في (الفرع الأول) و إصلاحات الضمان الاجتماعي بعد سنة 1992 في (الفرع الثاني) .

¹ - المادة 07 من المرسوم رقم 346/64 الصادر في 31/12/1964

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

الفرع الأول: هيئات الضمان الاجتماعي قبل إصلاحات 1992

شهدت الجزائر عدة تغييرات في سياسة المشرع حيث اتجه نحو إرساء نظام ضمان اجتماعي منظم ومؤسسي يعتمد على هياكل إدارية ومالية متكاملة، وجسد ذلك في المرسوم رقم 116/70 وينص على إنشاء 6 صناديق أساسية،¹ تشكل النواة المركزية لمنظومة الحماية الاجتماعية في الدولة، إذ تتمتع هذه الهيئات بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري.² تهدف هذه الصناديق إلى توفير حماية اجتماعية شاملة لفئات المجتمع المختلفة سواء الأجراء أو الموظفين أو العمال المستقلين عبر آليات تمويل ومراقبة منظمة، تعزز مبادئ التضامن والعدالة الاجتماعية ولم يكتفي المشرع الجزائري بإنشاء الصناديق بل عممها بمجموعة من القوانين سنتطرق إليها لاحقا .

رغم إقرار المشرع باستقلالية الصناديق إلا أن هيمنة السلطة الوصية على المجالس الإدارية للضمان الاجتماعي كانت بارزة خصوصا لغياب ممثلين أرباب العمل عن التمثيل في المجلس الإداري وإبقائهم في مجالس إدارة الصناديق الجهوية الثلاثة و المشكلة من 16 عضو ، فيمثل أرباب العمل فيها ب 3 أعضاء فقط مقابل 10 أعضاء يمثلون العمال ، هذا ما يعكس رغبة المشرع في تقليص التسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي.³ في سنة 1971 تم إعادة تنظيم النظام الفلاحي طبقا للأمر الصادر في 5 أفريل 1971 و الذي بمقتضاه إستفاد القطاع الفلاحي من نفس الشروط و الأدوات المطبقة على الضمان الاجتماعي و الممنوحة من النظام العام .

بعد ثلاث سنوات تم الإستفادة من توسيع التأمين الاجتماعي (المرض ، الأمومة ، حوادث العمل ... إلخ) على العمال غير الأجراء عن طريق إصدار أمر بتاريخ 1974 ، علما أن هذه الشريحة لم تكن تستفيد من التأمين على التقاعد ، و في 30 جوان من نفس السنة تم وضع هيئات الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بإستثناء

¹ المرسوم رقم 116/70 الصادر في 1970/08/01 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 68 الصادر في 1970/08/01.

² المادة 01 من المرسوم رقم 116/70

³ عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الضمان الاجتماعي، دفاثر السياسة و القانون ، عدد السابع ، جوان 2012 ص 138.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

النظام الفلاحي ، كما تم وضع مشروع إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي و الذي يعتمد على توحيد مختلف الأنظمة الموجودة و تجانس الأداءات المقدمة من طرف الضمان الاجتماعي و التوحيد في تمويل المنظومة و تعميمها على جميع الفئات طبقا للمادة 49 من القانون رقم 12/78 ، و التي برزت ثمارها سنة 1983 التي تأسست فيها مرحلة جديدة للضمان الاجتماعي الجزائري .

في إطار السياسة الإقتصادية الجديدة التي تمتاز بوجهة إجتماعية و مع بداية سنوات الثمانينات قررت السلطات العمومية تنمية منظومة الضمان الاجتماعي العام و تعميمه على جميع المواطنين في الجزائر و إعادة تنظيمه بغرض التكيف مع السياسة الجديدة المتبينة و يصبح قابل التطبيق و هذا إستند على مبادئ أساسية هي¹ :

- مبدأ توحيد الأنظمة المزايا الممنوحة و طريقة التمويل.
- مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عن طريق تمثيلهم في المجالس الادارية.
- مبدأ تعميم نظام الضمان الاجتماعي.

حيث قام المشرع بتحديد الطبيعة القانونية لهيئات الضمان الاجتماعي على أنها مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي وتخضع لسلطة وصاية متمثلة في وزير العمل و الحماية الاجتماعية ، و مسيرة بنفس المجالس الادارية السابقة مع إضافة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرياب العمل بواسطة ممثل واحد لكل منهما في المجلس الإداري ، أما باقي أعضاء المجلس فيتم تعيينهم من طرف الوزير الوصي و هم ممثلين لقطاعات مختلفة ، و هذا ما بشكل فكر التسيير الذاتي للصناديق مع أنه يبقى شكليا فقط نظرا لهيمنة سلطة الوصاية و السلطة التنفيذية على المجالس الادارية و عدم وجود تعدد للنقابات في المجالس² .

و وفق المبادئ المذكورة أعلاه ، تم تأسيس نظام حماية اجتماعي صحي عام و شامل لجميع المنتمين للضمان الاجتماعي و بالرغم من إختلاف قطاعاتهم و مهنتهم فإن المنظومة تغطي جميع أصناف الشعب وبما فيهم المعاقين و كبار السن ، حيث وضع المشرع خمس

¹ . LARBI LMARI. CIT .P80

² عزيز محمد الطاهر، مرجع سابق ، ص 141

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

قوانين دفعة واحدة قصد إصلاح نظام الضمان الاجتماعي بتاريخ 2 جويلية 1983 و هي متمثلة في :

قانون رقم 11/83: المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي يغطي أغلب الأخطار المرتبطة بحياة الأجراء و غير الأجراء، حيث يتميز هذا القانون بثلاث جوانب و هي كالتالي: 2: من جانب المستفيدين من التأمين حيث يطبق على كافة العمال الأجراء وأشباه الأجراء إلى جانب المجاهدين ذوي الحقوق الأشخاص المعاقين بدنيا وذهنيا و الذين لا يمارسون أي نشاط . بالإضافة إلى طلبة الجامعات و المترشحين بمراكز التكوين المهني.

من جانب الخاضعين للتأمينات: تخضع كافة الهيئات عامة أو خاصة، إنتاجية أو غير إنتاجية لقواعد التأمينات الاجتماعية بما فيهم الفلاحين والحرفيين.

جانب نوع الخدمات:

يحدد القانون نوع الخدمات التي يستفيد منها المؤمنون وهي تتمثل في الخدمات النقدية و لخدمات العينية.

كما يمتاز هذا النظام بأنه نظام إجباري و نظام تساهمي و لقد عدل بالأمر رقم 96/17 لمؤرخ في 16 جويلية 1996.

قانون رقم 12/83 : المتعلق بالتقاعد ويهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتقاعد مركزا على توحيد القواعد المتعلقة بالحقوق و الامتيازات وقواعد التمويل أيضا ¹ بالإضافة إلى تقدير معاش التقاعد

قانون رقم 83/13: المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث يهدف هذا النص إلى تغطية المخاطر الناتجة - حوادث العمل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

قانون رقم 83/14: المتعلق بتحديد التزامات المكلفين و الخاضعين للضمان الاجتماعي، حيث يتعين مثلا على المستخدم إيداع تصريح لدى الجهاز في مدة أقصاها عشرة أيام من بدء النشاط. و يحتوي هذا التصريح على عدد العمال المشتغلين بالمؤسسة ومنذ ذلك التاريخ

¹ ذرار عياش ، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة الحالة ، CNR ، CNAS شبكة

بومرداس ، فرع تحليل اقتصاد ، الجزائر 2004/2005، ص41

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

يلتزم رب العمل بتسديد حقوق الاشتراك تحت طائلة التعرض لعقوبات جزائية في حالة الإخلال بالالتزام.

قانون رقم 83/15: المتعلق بمنازعات التأمينات الاجتماعية ويهدف هذا القانون إلى ما يلي:
تجنب المستفيدين من اللجوء الدوري للعدالة التي تتطلب أجال و مصاريف و شكليات معقدة.
إجبار صناديق الضمان الاجتماعي على إعادة دراسة الملفات لمصالحه.
إشراك المستفيد في تسيير أجهزة الضمان الاجتماعي.

و بذلك يضمن الصندوق السير الحسن

سنة 1985: تم إصدار مرسوم رقم 223/85 بتاريخ 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات،¹ حيث حدد وجود ثلاث صناديق

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء. (CNAS)

الصندوق الوطني للتقاعد.(CNR)

الصندوق الوطني للتأمينات لغير الأجاء (CASNOS).

شهدت الجزائر سنة 1988 تحولا سياسيا في نظامها بالتخلي عن النهج الاشتراكي و تبني نظام اقتصاد السوق و مبادئ المنافسة ، من خلالها إعتبر المشرع في المادة 49 من القانون رقم 01/88 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية،² على أن صناديق الضمان الاجتماعي هي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص ، وترك تفصيل هذه المادة في النصوص التنظيمية التي صدرت بعد تبني الدولة لنظام جديد و التخلي على النهج الاشتراكي .

الفرع الثاني : هيئات الضمان الاجتماعي بعد إصلاحات 1992

بعد صدور دستور 1989 الحامل للتحول السياسي الجديد الذي اتبعته الدولة الجزائرية صدر مرسوم تنفيذي برقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي لها³ ، والذي يتكون عن طريق المجلس الإداري للضمان الاجتماعي بتشكيلة مغايرة عن المجلس السابق ، حيث أعاد مرسوم

¹ القانون 01/88 المؤرخ في 1988/01/22 يتضمن القانون توجيه للمؤسسات العمومية الجريدة الرسمية العدد

02 الصادر في 1988/01/25

² المرسوم رقم 223/85 المتضمن تنظيم الاداري لضمان الاجتماعي المؤرخ في 1985/08/20 الجريدة الرسمية لرقم

34 الصادرة في 1985/08/21

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

07/92 التسيير التشاركي للصندوق و زيادة أعضاء ممثلي العمال و أرباب العمل في تشكيلة المجلس الإداري لغرض إبراز استقلالية الصندوق في ادارته عن السلطة المركزية و تجسيدا لنمط التسيير الذاتي لهيئات الضمان الاجتماعي ، وهذا ما أكدت عليه جميع المراسيم التنظيمية التي اسست لصناديق الضمان الاجتماعي الحالي.

إلا أنه يتم التعيين في المجالس الادارية من طرف السلطة الوصية و بالرغم من التمثيل الثلاثي في المجلس و الذي يضم ممثلين عن العمال او النقابات و ممثلين عن أرباب العمل و ممثل السلطة الوصية ، نلاحظ أن هذا التعيين لا ينطبق على المجالس الادارية المتعلقة بالضمان الاجتماعي نظرا طبيعتها الخاصة ، لأنه يغلب سلطة الوصاية عن الممثلين الآخرين و هذا ما يضعف التسيير التشاركي للصندوق و يؤثر على استقلاليته .

كما أعاد المرسوم 07/92 تحويل الصندوق الأساسي (CNASAT) إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) ، و إعادة تخصيص قطاع غير الأجراء إلى صندوق خاص وهو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، مع التوسيع في مجال الصندوق الوطني للتقاعد الذي أصبح يتضمن إضافة إلى التقاعد العادي التقاعد المسبق.

استمر المشرع الجزائري في إصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي و توسيعها، حيث تم إصدار مرسوم رقم 188/94 في 6 جويلية 1994 مفاده إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)¹ كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، لهدف التخفيف من الآثار الناتجة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي.

كما تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء و الري و الأشغال العمومية (CACOBATPH) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 45/97 سنة 4 فيفيري 1997،² و قد أنشأ ليستجيب لضرورة تنظيم و تسيير خاص القطاعات المذكورة أعلاه و يضمن هذا الصندوق موسمية عمل هذه

¹ المرسوم رقم 188/94 المؤرخ في 06/07/1994 المتضمن القانون الاساسي لصندوق الوطني لتأمين عن البطالة الجريدة الرسمية العدد 44 الصادر في 07/07/1994

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

القطاعات و تحمل و تعويض البطالة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية و التي تؤدي إلى بطالة اجبارية للعمال الذي يآثر في إنخفاض دخلهم .

وفي سنة 2006 قام المشرع بتأسيس الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 106/370¹، و يقوم بتحصيل جميع إشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف للمؤمنين لهم و المكلفين . كما صدر القانون 08/08 بتاريخ 23 فيفري 2008 يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي²، و علاقته كهيئة مع المؤمنين لهم أو المكلفين كأطراف في الخلافات الناتجة عنهم ، و توضيح مجال المنازعات و تقسيمها إلى منازعات عامة و منازعات طبية و منازعات تقنية ذات طابع تقني.

و نظرا للصعوبات التي تواجهها منظومة الضمان الاجتماعي من الناحية الادارية والمالية، فإن العديد من صناديقها لجأت بالقيام ببعض الاصلاحات و التعديلات للتصدي لهذه العراقيل و من أهم هذه التعديلات في الآونة الخيرة :

- شروع الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء في العمل بصفة تدريجية بجهاز الطبيب المعالج ، و ذلك حسب البيان الصادر عن الصندوق سنة 31 مارس 2010³، حيث يكون الطبيب المعالج على إطلاع دائم بالملف الطبي للمريض المؤمن له إجتماعيا و ذوي الحقوق.

- فيما يتعلق بالاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير فإن المؤمن له إجتماعيا لن يقوم بالدفع المسبق لمصاريف الأتعاب الناتجة عن الفحص المقدم له ، و إذا كان المؤمن له مستفيدا من نظام الدفع من قبل الغير بنسبة (100%) فلا يدفع أي مقابل ، بينما إذا كان المؤمن له مستفيدا من نظام الدفع من قبل الغير بنسبة (80 %) فيدفع بنسبة (20 %) فقط .

المطلب الثاني : الهيئات المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

تتمثل الهيئات المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر على شكل صناديق متعددة حسب المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04/01/1992، وتعتبر مؤسسات عمومية ذات

² القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 الجريدة الرسمية العدد 11 الصادرة بتاريخ 02/03/2008

³ المرسوم التنفيذي رقم 80/10 المؤرخ في 24/02/2010 الجريدة الرسمية رقم 12 لسنة 2010

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

تسيير خاص¹ ، اذ تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتتميز بتعددتها وتقسيمها حسب فئات المجتمع حيث يختلف كل صندوق عن الآخر في طريقة تسييره و المخاطر الذي يغطيها على فئات المجتمع ، بهدف تحسين التسيير في إدارة الصناديق ، وذلك سبيل لانجاح سياسة الضمان الاجتماعي وتحقيق التوازن المجتمعي بين فئاته ، حيث سنتطرق في هذا المطلب الى الهيئات الرئيسية لضمان الاجتماعي وذلك في (الفرع الأول) ، والى الهيئات التكميلية في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : الهيئات الرئيسية

يشكل التنظيم الهيكلي لصندوق الضمان الاجتماعي حجر الأساس في ضمان حسن سير هذا الجهاز الحيوي، عبر هيئات رئيسية تتولى مهام التسيير والرقابة.

1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) :

اذ سجل اول فترات نشاته سنة 1957 وكان يعرف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية CNASAT وبعدها تحول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS.

طبقا لاصلاحات المرسوم التنفيذي 07/92 ، قد عرف هذا الصندوق بتحملة أعباء الصناديق الأخرى منها تحصيل اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد CNR.

نضرا بخبرة عماله في هذا المجال يتولى المهام التالية² :

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات العائلية.
- ضمان التحصيل و المراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات المنصوص عليها في الفقرات السابقة.

¹ قانون 88/01 المؤرخ في 1988/01/22 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 02 الصادرة في 1988/01/25.

² لحو غنيمه، المحاضرات في نظام التعويض القيت على طلبة الماجستير فرع قانون خاص 2002-2003 غير منشورة.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

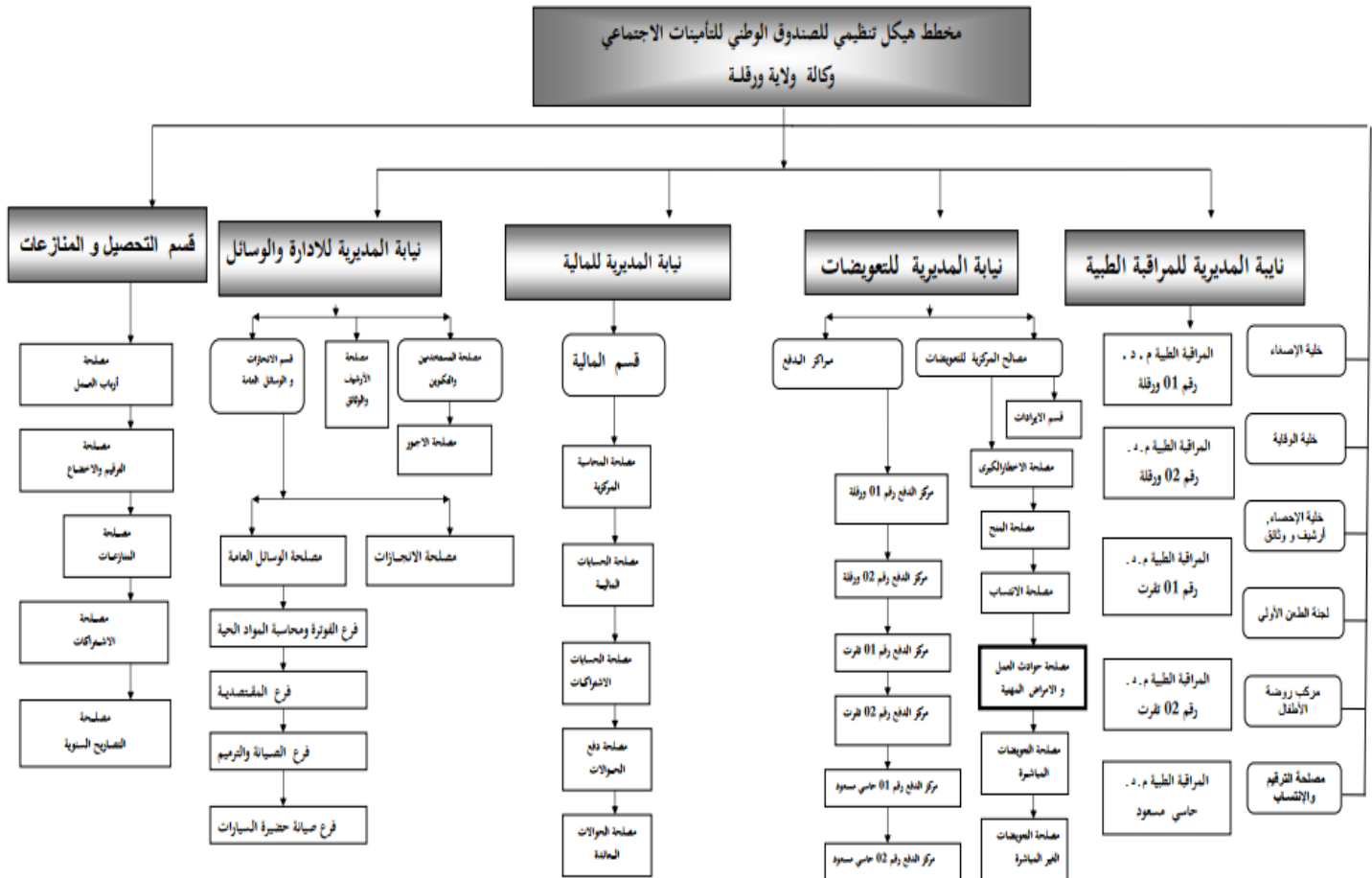
- المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية وتسيير صندوق.
- الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- تنظيم وتنسيق و ممارسة المراقبة الطبية.
- القيام بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي، كما هو منصوص عليه في المادة 92 من قانون 83/11.
- القيام بأعمال تخص الوقاية والتربية والإعلام الصحي بعد اقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة المنصوص عليه في المادة 90 من قانون 83/11.
- إبرام المعاهدات المنصوص عليها في المادة 60 من قانون 83/11.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا والمستخدمين.
- تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبحث في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق
- المادة 1 و 2 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في 1983/02/28 رقم 137¹

¹ عباس درار ، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء ، شبكة بومرداس مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية 2004 ، 2005 ص97

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

الشكل 01: مخطط هيكل تنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وكالة ولاية

ورقلة



في 39 القانون 83/11.

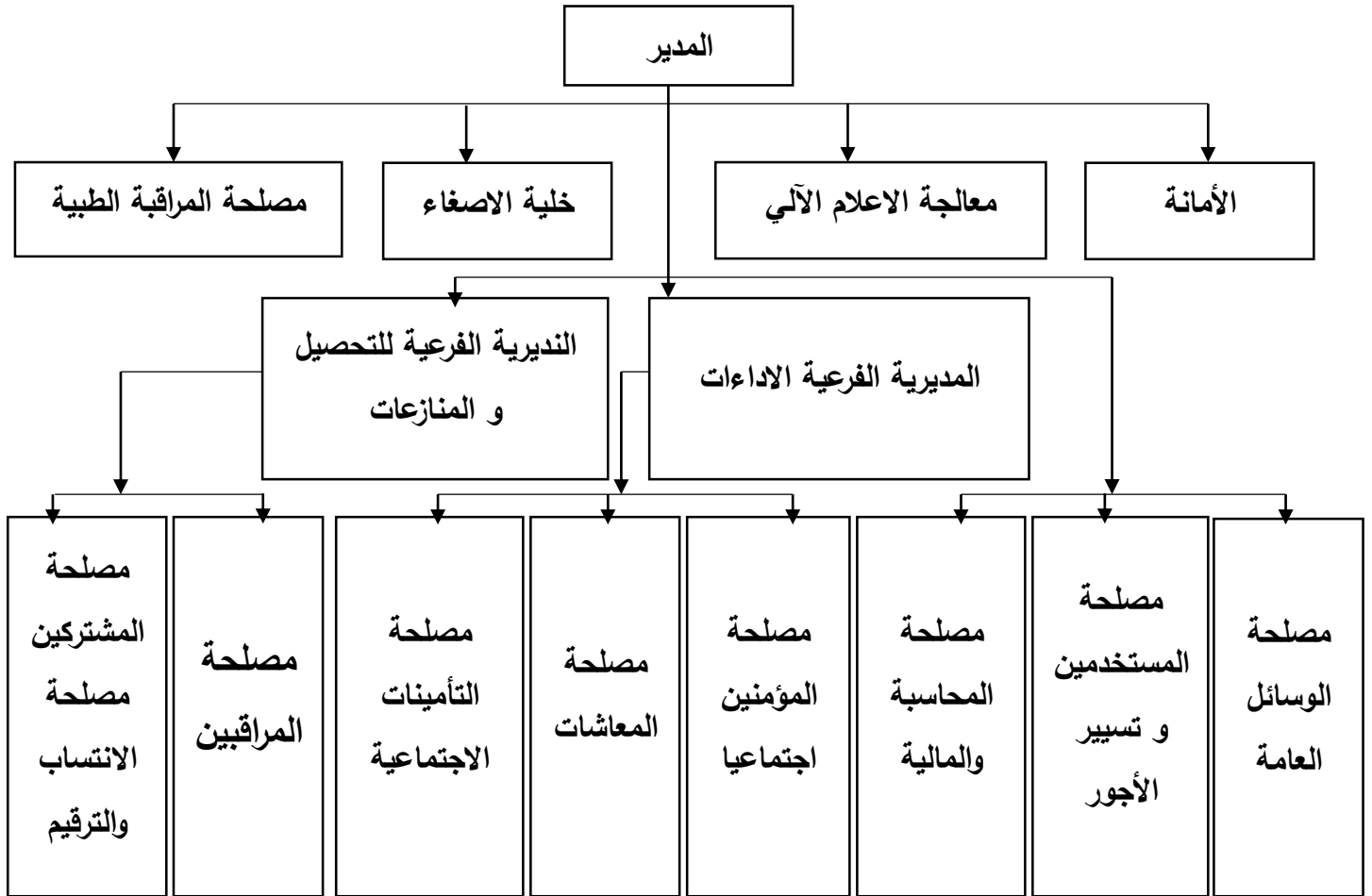
- القيام بأعمال الوقاية و التربية و الإعلام في المجال الصحي.
- تسيير صندوق المساعدة والإسعاف.
- القيام بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا المستفيدين، وإعلامهم.
- تسديد النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبت في النزاعات الناشئة قرارات صدرت عن الصندوق².

1 عجه جيلالي ، الوجيز في القانون العمل والحماية الاجتماعية ص 138

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15/05/1993 والذي يحدد اختصاصات الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الاجراء ، وتنظيمه وسيره الإداري جريدة الرسمية العدد 333، الصادرة في 30/05/1993.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

الشكل 02: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير
أجراء CASNOS



2- الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لتقاعد (CNR) :

تأسس الصندوق الوطني للتقاعد ، بموجب المرسوم رقم 85-223 سنة 1992 بموجب المرسوم رقم 92-07 و عرف بتمتعته بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمه القوانين الخاصة به ، وفي اطار التنظيمات و القوانين السارية حاليا فيتولى المهام التالية¹:

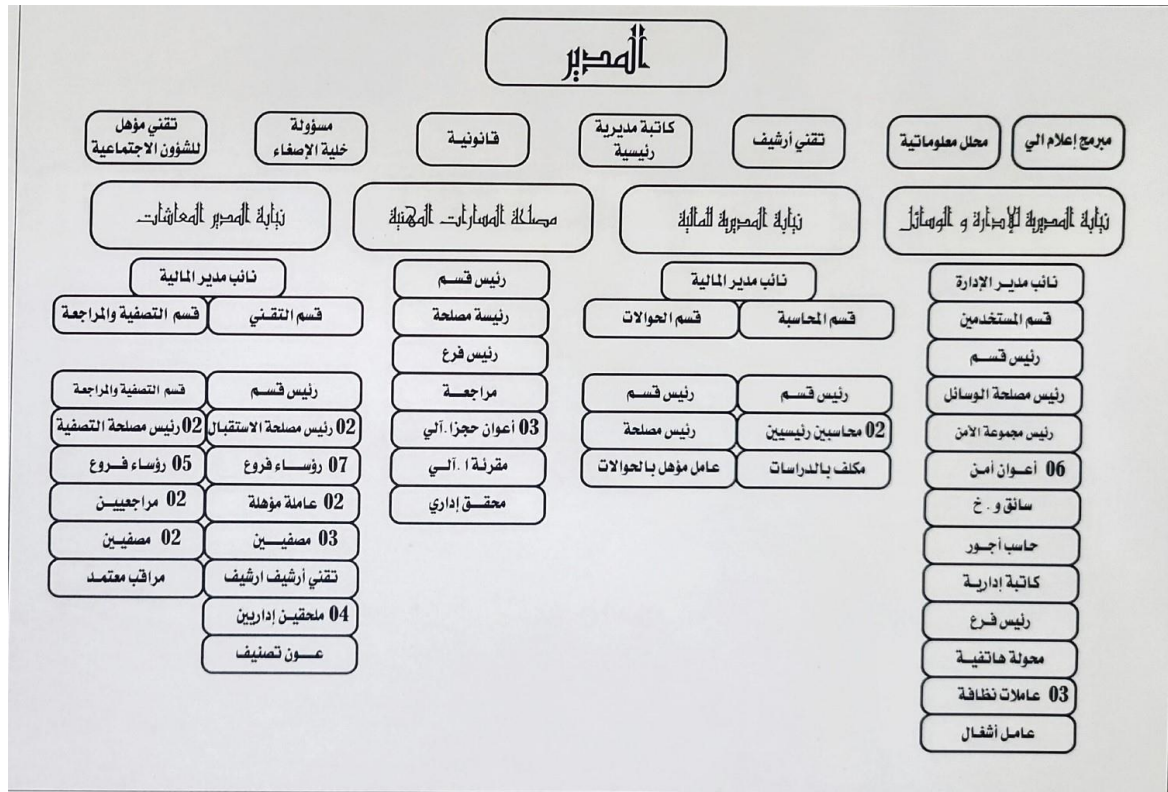
- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

¹WWW.CNR.DZ

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- القيام بضمان إعلام المستفيدين و المستخدمين.
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة القيام بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي و اجتماعي لافادة العمال وذوي حقوقهم بالاداءات الجماعية وذلك في المخطط السنوي.

الشكل 03: الهيكل التنظيمي لصندوق الوطني للتقاعد ورقلة CNR



الفرع الثاني : الهيئات التكميلية

تُعَدّ الهيئات التكميلية لصندوق الضمان الاجتماعي دعامة أساسية لتعزيز فعالية النظام وتوسيع نطاق تغطيته. فهي تُكَمِّل عمل الهيئات الرئيسية من خلال أداء

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

مهام فنية واستشارية وتنظيمية تسهم في تحسين جودة الخدمات وضمان استمرارية التوازن المالي للنظام.

1- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والاشغال العمومية والري (CACOBATPH) :

أسس بموجب المرسوم رقم 45/97 المؤرخ في 1997/2/4،¹ واعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع خاص وتملك الشخصية المعنوية والاستقلالية و تخضع لسلطة الوصاية ويتم تسييرها بواسطة مجلس الإدارة يترأسه المدير العام²، ويستفيد من هذا الصندوق العمال الذين يمارسون النشاطات المهنية التابعة لقطاعات البناء والاشغال العمومية والري وتتمثل مهامه في:

- المساهمة في انشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال ذوي اختصاصه وحقوقه.
- يشكل احتياط ماليا قصد ضمان دفع التعويضات في جميع الظروف.
- تحصيل الاشتراكات المقررة في التشريع.
- تسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.

2- الصندوق الوطني للبطالة (CNAC) :

تم انشاؤه سنة بموجب المرسوم رقم 94-188،³ الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للبطالة والذي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية⁴ ، اتى ليعالج ارتفاع مستوى البطالة وزيادة الطلب على العمل وفي ظل ضعف الاستثمار ، يتولى الصندوق الوطني للبطالة فب اطار القوانين و التنظيمات المعمول بها المهام التالية :

- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع لمعمول له في مجال التأمين عن البطالة

¹ المرسوم رقم 97-01 المؤرخ سنة 1997/01/11، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادرة في 1997/01/02.

² تنص المادة الأولى من المرسوم رقم 97-01 على أنه "يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والاشغال العمومية والري "

³ مرسوم رقم 94/188 المؤرخ في 1994/07/06 المتضمن القانون الاساسي لصندوق الوطني لتأمين عن البطالة الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 1994/07/07

⁴ WWW.CNAC.DZ.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

- ضبط باستمرار بطاقة المنخرطين وتحصيل الاشتراكات المختصة لتمويل اداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته
- يدعم ويساعد الاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وادارتي البلدية والولاية وإعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من اداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكن من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف
- ينظم الرقابة التي ينص عليها الشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة
- يساهم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في نطاق مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير الاعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل من خلال :
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالاشكال غير النموذجية للعمل و الأجور والتشخيص في مجالات التشغيل أيضا وتقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في اعمالها من اجل المحافظة على مناصب التشغيل بموجب الاشكال والصيغ المقررة في الاتفاقية¹.

المطلب الثالث : التنظيم الهيكلي للهيئات

إن التنظيم الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي له أهمية كبيرة في تسيير الصناديق وذلك للتنسيق و الربط بينها داخل القطاع من أجل شمل عدد أكبر من المواطنين، والتقرب إليهم لتحسين جودة الخدمات وتغطية أوسع للحماية من الأخطار التي قد تقع على المؤمنين لهم ، إذ تعتبر صناديق الضمان الاجتماعي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص و تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وهي موضوعة تحت سلطة وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويكون مقرها الجزائر العاصمة.²

وتتوفر الصناديق على مصالح مركزية وتدعى أيضا بالوكالات المركزية ، تقوم بالتسيير والتنظيم داخل الصناديق ،و الرقابة على أنشطة الضمان الاجتماعي ، حيث تحتوي المصالح

¹ المادة 1-2-3 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94.

² القانون رقم 11/38 المؤرخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

المركزية على مجموعة من المديريات والخلايا تلعب دورا هاما في منظومة الضمان الاجتماعي حيث تتفرع المصالح المركزية الى وكالات محلية وهذا ما نوضحه في (الفرع الأول) ، وتتوفر أيضا على فرع محلية والذي سنتطرق اليها في (الفرع الثاني)

الفرع الأول : الوكالات المحلية

تتفرع المصالح المركزية لهيئات الضمان الاجتماعي إلى وكالات محلية تتواجد على المستوى الجهوي و الولائي بصفة إلزامية يحدد عددها و إختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، إذ تقوم على تقديم خدمات مباشرة للمؤمنين لهم (العمال و أرباب العمل و المتقاعدين) بحسب كل قطاع ، فهي تعمل كواجهة مباشرة بين المؤمنين لهم و المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي و سنقوم بتمثيل بعض المهام الرئيسية للوكالات المحلية التابعة للصناديق الثلاثة الرئيسية.

أولا : الوكالات المحلية الخاصة بفئة العمال غير الأجراء:

و تتكفل بالمهام التالية :

- تسجيل و ترقيم المؤمنين لهم.
- تحصيل الإشتراكات و المراقبة و المتابعة القضائية.
- دفع و تعويض مختلف الأداءات المحددة قانونا للمراقبة الطبية.
- و تقتصر هذه المهام على العمال غير الأجراء أي العمال الممارسون للمهن الحرة (كالتجار و و الحرفيين و المحامين..).

ثانيا : الوكالات المحلية للصندوق الوطني للعمال الأجراء :

- مكلّفة بتسجيل المؤمنين لهم.
- تحصيل الإشتراكات.
- دفع التعويضات.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم و إلتزاماتهم.
- إبرام إتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية و كذا حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- الرقابة و المنازعات المتعلقة بتحصيل الإشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

ثالثا : الوكالات المحلية للصندوق الوطني للتقاعد :

- تسيير التجهيزات و الوسائل البشرية و المادية للصندوق .
- تسيير ميزانية الصندوق و تنسيق العمليات المالية و جمع المحاسبة العامة مركزيا.
- تحصيل إشتراكات التقاعد و التقاعد المسبق .
- تسيير و إعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الإجتماعيين.
- تنظيم المعلومة للمؤمنين الإجتماعيين و المستخدمين .

وتصنف الوكالات المحلية الى ثلاثة أصناف حسب قدرت استيعابها في عدد المؤمنين لهم وهيا كالآتي :

- الصنف الأول : وكالات تسيير 200.000 مؤمن لهم اجتماعيا على الأقل .
- الصنف الثاني : وكالات تسيير أكثر من 100.000 مؤمن لهم اجتماعيا .
- الصنف الثالث : وكالات تسيير أقل من 100.000 مؤمن لهم اجتماعيا .

الفرع الثاني : الفروع المحلية

وتعرف الفروع المحلية أيضا بالمكاتب المحلية أو الوكالات الفرعية ، وهي وحدات إدارية تابعة للوكالات الولائية للضمان الإجتماعي ، و تتواجد على مستوى البلديات أو الدوائر الكبرى و لتقريب الخدمات إلى المؤمنين لهم في المناطق البعيدة عن مراكز الولايات ، و لتسهيل الإجراءات على العمال و أرباب العمل و المتقاعدين ، و تخفيف عبئ الإكتضاظ على الوكالات المحلية الولائية.

و يمكن إختصاص الفروع المحلية في :

- إستقبال الطلبات و المستندات (شهادات العمل و ملفات التقاعد و غيرها ...) .
- صرف التعويضات النقدية (مرض ، أمومة ، بطالة) .
- توزيع بطاقات العلاج و تجديدها.
- توجيه المراجعين إلى الوكالة الولائية في الحالات المعقدة.
- جباية الإشتراكات من المؤسسات الصغيرة و الحرفيين.

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

و تغطي الفروع المحلية نسبة محدودة و ضعيفة للمؤمنين لهم مقارنة بالوكالات الولائية
نضرا لإختصاصها و مركزها الإقليمي و الذي أضيف له إنشاء فروع أخرى في بعض
المؤسسات و المرافق مثل الجامعات و الشركات الوطنية سونطراك .

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

الجدول 01: هياكل وكالة الضمان الاجتماعي ورقلة

اسم الهيئة	الرمز	الفئة	حالة الهيكل
CP N°01 BENI THOUR OUARGLA	13001	1ER CATEGORIE	EN ACTIVE
ANTENNE SONELGAZ (Gérée au niveau du CP01 OUARGLA)	13010	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE ROUISSAT	13011	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE SONATRACH HAOUD BERKAOUI	13017	ANTENNE	EN ACTIVE
CP N°02 OUARGLA	13002	1ER CATEGORIE	EN ACTIVE
ANTENNE N°GOSSA	13021	ANTENNE	EN ACTIVE
CP N°01 HASSI MESSAOUD	13008	2EME CATEGORIE	EN ACTIVE
ANTENNE NAFTAL (Gérée au niveau du CP01 HASSI MESSAOUD)	13035	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE ENAFOR	13036	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE ENAGEO	13037	ANTENNE	EN ACTIVE
CENTRE DE PAIEMENT N° 02 HASSI MESSAOUD	13009	1ER CATEGORIE	EN ACTIVE
CP SHDP IRARA	13044	3EME CATEGORIE	EN ACTIVE
CP ENTP HASSI MESSAOUD	13045	3EME CATEGORIE	EN ACTIVE
ANTENNE ENGTP	13046	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE ENGCB HASSI MESSAOUD (Gérée au niveau du CP02 HASSI MESSAOUD)	13047	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE SH DRGH HASSI MESSAOUD	13049	ANTENNE	EN ACTIVE
ANTENNE UNIVERSITE	13005	ANTENNE	EN ACTIVE

الفصل الأول: التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي

المبحث الثاني: نظام تسيير هيئات الضمان الاجتماعي

تُعد هيئات الضمان الاجتماعي من المؤسسات الحيوية التي تتطلب تنظيمًا دقيقًا ونظامًا محكمًا في التسيير، نظراً لحجم المهام الموكلة إليها وارتباطها المباشر بحقوق الفئات الاجتماعية المختلفة. ويبرز في هذا الإطار المجلس الإداري كأداة تنظيمية أساسية، يضطلع بدور محوري في تسيير شؤون الهيئة من خلال تمثيل مختلف الأطراف الفاعلة، بما يعزز من مبادئ التشاركية والرقابة الذاتية.

غير أنّ هذا التسيير لا يتم بمعزل عن تدخلات السلطة العامة، حيث تمارس سلطة الوصاية رقابتها لضمان احترام الإطار القانوني العام وتوجيه الهيئة نحو الأهداف الوطنية الكبرى. كما يُضاف إلى ذلك البعد المهني والتنظيمي الذي توفره الاتفاقية الجماعية، باعتبارها أداة قانونية تضبط العلاقة بين المستخدمين وإدارة الصندوق، وتكفل استقراراً وظيفياً ينعكس إيجاباً على أداء الهيئة وفي خضم هذا الموضوع يجدر بنا التعمق في هذه الدراسة وتطرق الى ثلاثة مطالب، (المطلب الأول) المجلس الإداري كنظام لتسيير هيئات الضمان الاجتماعي ، و في (المطلب الثاني) مجال تدخل سلطة الوصاية في الرقابة على المجلس الإداري ، اما(مطلب الثالث) الاتفاقية الجماعية كإطار تنظيمي لمستخدمي الصندوق

المطلب الأول : المجلس الإداري كنظام لتسيير هيئات الضمان الاجتماعي

يُعتبر المجلس الإداري من أهم الهياكل التنظيمية في هيئات الضمان الاجتماعي، إذ يلعب دوراً محورياً في تسيير ومراقبة عمل هذه المؤسسات. فهو يشكل فضاءً يجتمع فيه ممثلو الدولة، والعمال، وأرباب العمل من أجل اتخاذ قرارات تتعلق بتسيير الصندوق وضمان حسن استخدام موارده.

الفرع الأول : نظام التمثيل في المجلس الإداري

عند تشكيل مجلس الإدارة، يُشترط وجود تمثيل ثلاثي يشمل العمال، وأصحاب العمل، والحكومة، وذلك بهدف تحقيق توازن في المصالح وضمان الحماية من التدخل السياسي غير المبرر. وتتطلب ممارسة المجلس لصلاحياته قدراً من الاستقلالية عن التأثيرات السياسية، بما يضمن فعالية أدائه لمهامه.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

غير أن هذه الاستقلالية لا تعني الانفصال التام عن الدولة، بل يجب أن تبقى قرارات المجلس ضمن الإطار التشريعي العام، كما يمكن أن تتم بالتشاور مع الجهات الحكومية المعنية. أما المقصود بعدم التدخل، فهو الامتناع عن التأثير على القرارات التي يتخذها المجلس في حدود ما يتيح القانون

أولا : تشكيلته

يقوم بإدارة كل من صندوقي التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد، مجلس إدارة يكون من 29 عضوا منها¹. 18 ممثلا للعمال تابعا للصندوق² تعينهم المنظمات الأكثر تشغيلا على المستوى الوطني للعمال المذكورين و ذلك حسب نسب تمثيلهم. 09 ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للمستخدمين المذكورين وذلك حسب نسب تمثيلهم ومن بينهم ممثلين (02) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية.

"ممثلين (02) عن مستخدمي الصندوق تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع المعمول بهما³.

حيث أنه بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، يعين الأعضاء المتصرفين بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية و النقابات الوطنية المعنية، وذلك بأربع سنوات قابلة للتجديد على ألا يكون هؤلاء خاضعين لأحد الشروط المنصوص عليها في المادة 15 من المرسوم 07 / 92.

¹ اللجنة الفنية لصناديق الإدخار و الأنظمة التعاونية ، اللجنة الفنية للدراسات المالية و الإكتوارية و الإحصائية ،

إرشادات لاستثمارات صناديق الضمان الاجتماعي ، ص 04 عن الموقع الالكتروني www.labourent.com

2 المادة 13 من المرسوم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992.

3 يتم اختيارهم وفق المعايير والنسب المحددة في القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يوليو 1990، ويتعلق بكيفيات ممارسات الحق التقاضي، المعدل بموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ 10 جوان 1996.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

أما فيما يخص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يسيره مجلس إداري مكون من 21 عضوا¹ و يتشكل مما يلي:

06 ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

المادة 13 من المرسوم 07 / 92 المؤرخ في 1992/01/04.

يتم اختيارهم وفق المعايير و النسب المحددة في قانون رقم 14 / 90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقائي ، المعدل بمرجب الأمر بموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 119 / 93 مزخ في 15 ماي 1993 ، يحدد اختصاصه الصندوق الوطني لمضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه و سيره الاداري .

04 ممثلين للمهن الزراعية المشكلة في مستثمرات و مؤسسات زراعية من القطاع الخاص.

04 ممثلين للمهن الحرة على أساس عضو واحد من كل فئة من الفئات التالية : " الصحة ، نقابة المحامين و مكاتب الدراسات التقنية و المعماريين والمالية والمحاسبة".

04 ممثلين للمهن الحرفية.

ممثلين اثنين للمهن الصناعية.

ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول.

كل قرار يتخذ من قبل مجلس الإدارة يجب أن تخطر به جهة الوصاية²، وفي أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ صدوره ، ومن حق الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية إلغاء القرارات التي يراها مخالفة للقانون أو التي تؤثر على التوازن المالي للصندوق ، ولمجلس

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، يحدد اختصاصه الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظمه و سيره الادارة

² المادة 30 من القانون 11/83.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

الإدارة حق الطعن في قرار الوزير الوصي على الصندوق ، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم 92 / 07 .

الفرع الثاني: صلاحيات المجلس الإداري

في ظل التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر، وضمن مسعى التخلي التدريجي عن النهج الاشتراكي في تسيير المؤسسات، جاء المرسوم التنفيذي رقم 92/07 ليُجسّد تقليص تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، معلناً نهاية مرحلة التسيير الاشتراكي، ومنح المؤسسات نوعاً من الاستقلالية عن الرقابة الإدارية المباشرة للدولة¹.

وبموجب هذا المرسوم، مُنح المجلس الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي صلاحيات موسعة تُمكنه من ممارسة التسيير بطريقة أكثر كفاءة وشفافية²، بما يواكب متطلبات الحكامة الحديثة. وقد تجلت هذه الصلاحيات في السعي إلى تبني آليات تسيير جديدة تقرب المؤسسة من المؤمن لهم، وتعزز من عقلنة استعمال الموارد المالية، بما يضمن ديمومة الخدمات وتحقيق توازن مالي مستدام للصناديق.

وتأتي هذه الإصلاحات في سياق تعزيز التسيير الذاتي للمجالس الإدارية، دون إغفال الدور الرقابي لهيئات الوصاية، التي تظل حاضرة لضمان احترام الأطر القانونية والمؤسسية الناعمة لعمل الصناديق.

التسيير الذاتي للمجلس الإداري لصلاحيات أوسع لكن مع عدم إغفال دور الرقابة والوصاية على المجلس ذاته ضماناً لعدم انخراجه عن المهام المسندة إليه³.

وقد حدد المشرع الجزائري هذه الصلاحيات في المادة 23 من المرسوم 92 / 07 بالرغم من حصرها في هذه المادة من الناحية الشكلية، لكن من الناحية الموضوعية فهي صلاحيات واسعة يغلب عليها طابع الاستشارة أكثر من الوظيفة التقريرية الموجهة له كأصل.

¹ رشيد واضح، المؤسسات في التشريع الجزائري، دار هومة، ط 2003، ص 89.

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع دراسة حول تطور أنظمة الحماية الاجتماعية وآفاق ضمان توازنها المالي، الدورة 18، يومي 22-23 جويلية 2001، ص 201.

³ اريف آسيا ، المرجع السابق ، ص 32.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

1-الوظيفة الاستشارية للمجلس الإداري:

يقوم المجلس الإداري باعتباره صاحب السلطة المبادرة بإصدار قرارات بعد التداول فيها سواء في مجال التسيير المالي أو الإداري للصناديق ويمكنه التداول¹ على المعاهدات الدولية الثنائية أو الجماعية المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 11 / 83.

فلمجلس سلطة التداول في الجانب الإداري بشأن إلغاء و إنشاء هيئة أخرى عبر الوكالات، أما الجانب المالي فله صلاحية المصادقة على الميزانية التي يعدها العون المكلف بالمالية والمصادقة على المشاريع الاستثمارية ويقرر قبول الهبات والوصايا و توظيف أموال الصندوق العقارية ، إلى جانب ذلك فقد تم منح المجالس مهام ذات طبيعة استشارية أكثر من التقريرية، سواء بصورة مباشرة من خلال مهام التعيين.

بالنسبة للمدير العام للصندوق و موظفي الصندوق المعينين بقرار من الوزير ، فيقوم المجلس بإبداء رأيه فقط دون إمكانية المعارضة² دون أن تكون ملزمة للوزير ، فالمجلس يصدر آراء استشارية وليس قرارات فيستنتج من ذلك أنه لا يمكنه التدخل من تلقاء نفسها إلا إذا تم طلب ذلك منه ، من هيئة الوصاية و بالتالي لا يملك سلطة المبادرة مع عدم امكانية الطعن القضائي في حالة عدم الأخذ برأيه.

وعليه يمكنه اتخاذ جميع التدابير التي يراها مناسبة لضمان تحسين و تسيير الصندوق و تنفيذ التزاماته ووسع من الصلاحيات خاصة فيما يتعلق مثلا باتخاذ التدابير الرامية إلى ضمان التوازن المالي للصندوق، لكن لا يمكن التدخل في هذا المجال كونه من اختصاص الهيئة التشريعية والسلطة التنفيذية بموجب المراسيم، وعليه فالجانب الضروري والأهم في تسيير هذه الصناديق يبقى من اختصاص السلطة الوصية لاستمرارية المرفق و القيام بالدور المنوط بهذا الأمر يحدد من استقلالية المجلس و تجعله تابعا للسلطة الوصية وعليه تمكن المرسوم 07. 92 من توسيع صلاحيات المجلس مقارنة مع المرسومين 116 / 70

و 223 / 85 حتى وإن كانت استقلالية نسبية عن السلطة الوصية.

1 المداولة هيا لإجراء القانوني لإصدار القرارات أوإبداء آراء استشارية.

² الفقرة 08 من المادة 23 من المرسوم 07.92، وهوما تؤكدها المادة 36 من نفس المرسوم.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

2-الوظيفة الرقابية للمجلس:

اضافة إلى الوظيفة الاستشارية لمجلس الإدارة ، مكنه المشرع من وظيفة رقابية في اطار القيام بمهامه خاصة في المجال المالي للصندوق ، إذ يقوم بمراقبة محاسبة الصندوق وكل ما يتعلق بالعمليات المالية ،الميزانية ، البيانات التقديرية بالإيرادات و النفقات المتعلقة بتسيير الصندوق ووضعية تحصيل الاشتراكات ، مع اتخاذ التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق لا سيما ما يتعلق منها بنسب الاشتراكات المخصصة لتغطية أعباء الصندوق وحدها الإقتصادية، مع احتساب هذه النسب وهذا الحد الأقصى بحيث تغطي مبالغ الاشتراكات في آن واحد نفقات الخدمات المقدمة خلال السنوات الجارية وضروب العجز المالي السابقة عند الاقتضاء، مع ضرورة توسيع مجال التغطية لتشمل أصناف جديدة من الخدمات المؤداة واحتساب موارد تمويلها في هذه الحالة¹.

ويراقب مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا تنفيذ مداولاته عن طريق المدير العون المكلف بالعمليات المالية ، بالرغم من كون هذه المراقبة من اختصاص الوزير الوصي، في هذه الحالة يقع الاشكال إذ أنه ومن الناحية العملية لا يمكن للمجلس القيام بهذه الرقابة،كون أن التشريع في مجال الضمان الاجتماعي جاء مبهما نوعا ما خاصة في طبيعة العلاقة و النزاع بين مجلس الإدارة و الوصاية ، وذلك في تحديد الجهة المختصة قضائيا للفصل في هذا النزاع و عملا بالمعيار العضوي لذا يمكن اعتباره نزاع اداري كما يمكن للوزير الوصي تجاوز مجلس الإدارة فيما يتعلق بالمصادقة على الميزانية والاعتمادات المكونة في حالة رفض المجلس ذلك بموجب نص المادة 61 في فقرتها 01 و 05 ما يجعل من هذه الرقابة غير واردة وممكنة هذا ما يوضح هيمنة السلطة الوصية على صلاحيات المجلس ، فتمكن الوظيفة الرقابية من تدعيم الاستقلالية حتى وإن كانت نسبية عن السلطة الوصية، ويدعم فكرة التسيير الذاتي للصناديق فيظل غياب اليات واضحة لممارسة هذه الرقابة.

و بالرجوع إلى طرق تشكيل هذه المجالس نجدها تخضع إلى التعيين في غياب تام لطريقة الانتخاب للتعبير عن البعد الديمقراطي والتشاركي لهذه المجالس ، لكن هذا الأمر لا ينطبق

¹ المادة 05 من المرسوم رقم 119. 93 المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

على المجلس الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي نظرا للطبيعته الخاصة، كون الأعضاء لا يخضعون إلى جهة الوصاية باستثناء ممثلي الوصاية 3، فالمرشع لم يحدد آلية التعيين.

المطلب الثاني : مجال تدخل سلطة الوصاية في الرقابة على المجلس الإداري

تُعد وصاية الدولة، ممثلة في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، على صناديق الضمان الاجتماعي من الآليات الأساسية لضمان حسن سير هذه الهيئات وتحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية. وتندرج هذه الوصاية ضمن الإطار العام للرقابة الإدارية التي تهدف إلى التأكد من التزام الصناديق بالتشريع المعمول به، وضمان التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي، مع الحفاظ على استقلالية هذه الهيئات في تسيير شؤونها الداخلية. ومن هذا المنطلق، تمارس الوزارة وصاية إدارية تتجسد في رقابة قبلية وبعدية، وذلك بموجب النصوص القانونية المنظمة لهذا المجال، وعلى رأسها المرسوم التنفيذي رقم 07/92.

الفرع الأول : الوصاية على الأشخاص

يتولى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مهمة تثبيت أعضاء المجلس الإداري بعد تعيينهم من قبل الهيئات التي يمثلونها، ويمارس بذلك سلطة التعيين والتوقيف أو العزل لهؤلاء الأعضاء، استناداً إلى المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92. كما يمتد نطاق صلاحياته إلى تعيين بعض أعوان المديرية العامة، من بينهم المدير العام، المدير العام المساعد، العون المكلف بالعمليات المالية، المدراء المركزيون، ومسيري الوكالات.

وقد أدى هذا الدور إلى إخضاع المستخدمين لسلطة رئاسية تمارسها جهة الوصاية، في إطار المهام المحددة لهم قانوناً، ما أفرز تناقضاً واضحاً بين مبدأ الاستقلالية الذي يُفترض أن يتمتع به المستخدمون باعتبارهم خاضعين لأحكام الاتفاقية الجماعية، وبين خضوعهم الفعلي لأوامر وتوجيهات السلطة الوصية، لا سيما فيما يتعلق بالتعيين، الإقالة، توجيه الإنذارات والملاحظات¹.

أما بالنسبة للمتصرفين، فيتجلى تدخل الوزير في الموافقة على تشكيلة المجلس الإداري الذي يُعيّن أعضاؤه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد، إضافة إلى ممارسته رقابة قبلية استثنائية،

¹ المادة 35 من القانون 07/92 المؤرخ في 04 يناير 1992.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

من خلال التحقق من توفر الشروط القانونية في الأعضاء المقترحين، مع إمكانية رفض أي مرشح لا تتوفر فيه هذه الشروط. كما يملك سلطة رقابية لاحقة تمكنه من توقيف أي متصرف خلال فترة أداء مهامه، مما يبرز مدى اتساع نفوذ سلطة الوصاية وتأثيرها المباشر على استقلالية الهيئات المسيرة للضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني : الوصاية على الأعمال

يتولى المجلس الإداري، في إطار ممارسته لصلاحياته، إصدار مداوالات تُرسل إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي للمصادقة عليها، وذلك بموجب أحكام المادة 30 من القانون رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992. وبالرجوع إلى المادة 1/5 من المرسوم التنفيذي رقم 92-08، نجد أن الإدارة المركزية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي تتكون من عدة مديريات، من بينها المديرية العامة للضمان الاجتماعي، والتي تضم بدورها مديريات فرعية، منها مديرية هيئات الضمان الاجتماعي، التي تتولى دراسة مداوالات المجالس الإدارية.

وتشمل هذه المداوالات عدة أعمال وقرارات، من بينها اعتماد الميزانية، قبول الهبات والمنح، مشاريع الاقتناء، وتأجير العقارات للاستعمال الإداري، الصحي أو الاجتماعي. وتخضع هذه القرارات لنوعين من الرقابة:

- الرقابة القانونية، وتُمارس من خلال التأكد من عدم وجود أي أفعال مخالفة للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

- رقابة الملاءمة المالية، وهي رقابة تهدف إلى التأكد من الحفاظ على التوازن المالي وضمان حسن سير عمل الصناديق.

وفي هذا الإطار، يتعين على المجلس الإداري إعلام الوزارة الوصية¹ بكل المداوالات المتخذة، وذلك في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ انعقاد الاجتماع. ويتولى الوزير المختص، في ضوء هذه المداوالات، اتخاذ كل ما من شأنه تطوير القطاع وتعزيز فعاليته. أما المواضيع المنصوص عليها في المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، فإن تنفيذها يتطلب موافقة

¹ المواد من 35 إلى 38 من المرسوم 07/92.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

صريحة من الوزير، دون التقيد بمهلة 30 يومًا، إذ لا تكتسب المداولة أي أثر قانوني ما لم تصدر موافقة صريحة بشأنها.

وتجدر الإشارة إلى أن قرارات المدير العام للصندوق لا تخضع لرقابة مباشرة من طرف الوزير، باعتبارها تطبيقًا لمداولات المجلس الإداري التي سبق أن خضعت لرقابة السلطة الوصية، ما يعني أن العلاقة بين الوزير ومدير الصندوق لا تقوم على أساس السلطة الرئاسية، وذلك وفقًا لما ورد في المواد من 35 إلى 38 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07.

أما فيما يتعلق بصلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فقد نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 15 أبريل 2008 على ما يلي:

- المبادرة بوضع المقاييس القانونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والتعاضديات وغيرها.
- العمل على تعزيز وتطوير نظام التغطية الاجتماعية.
- اتخاذ وتنفيذ جميع التدابير الكفيلة بدعم منظومة الضمان الاجتماعي وضمان توازنها المالي المستدام.
- السهر على ترشيد تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

هذه المهام تؤكد الدور المحوري الذي تلعبه الوزارة في الرقابة والتوجيه، ضمن إطار يجمع بين المتابعة الإدارية وضمان الاستقلالية النسبية للهيئات المسيرة..

المطلب الثالث : الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لمستخدمي الصندوق

تُعد الاتفاقية الجماعية من أهم الآليات القانونية والتنظيمية التي تضبط العلاقة بين إدارة صندوق الضمان الاجتماعي ومستخدميه، حيث تهدف إلى تنظيم شروط العمل، الحقوق، والواجبات بطريقة تضمن التوازن بين مصالح الطرفين في إطار احترام القوانين والتشريعات المعمول بها.

وتكتسي هذه الاتفاقية طابعًا خاصًا في مؤسسات الضمان الاجتماعي نظرًا للطابع الاجتماعي والحساس للمهام الموكلة إليها، مما يستوجب وجود تنظيم محكم يراعي خصوصية القطاع

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

ويكفل الاستقرار المهني والإداري داخله وسنتناول في هذا الطلب مفهوم الاتفاقية الجماعية وتمييزها عن قانون الوظيفة العامة (الفرع الأول) و مضمون الاتفاقية الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الاتفاقية الجماعية وتمييزها عن قانون الوظيفة العامة

الاتفاقية الجماعية هي ثمرة مفاوضات جماعية بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، تهدف إلى تحديد الأحكام العامة المنظمة لعلاقات العمل، لا سيما ما يتصل بالأجور، ساعات العمل، العطل، الترقية، التأديب، وضمانات الحماية الاجتماعية. وقد كرس المشرع الجزائري هذا المفهوم في إطار القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مؤكداً على الطابع التفاوضي والتعاقدية لهذه الاتفاقيات.

يعرف جانب من الفقه الاتفاقية الجماعية بأنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية.¹

أولاً/ التمييز بين الاتفاقية الجماعية وقانون الوظيفة العامة

رغم أن مستخدمي هيئات الضمان الاجتماعي يؤدون خدمات ذات طابع عام، إلا أنهم لا يُصنفون كموظفين عموميين بالمعنى التقليدي، بل يخضعون لنظام قانوني خاص تحدده الاتفاقية الجماعية، ما يستدعي توضيح أوجه الاختلاف الجوهرية:

1. من حيث الطبيعة القانونية:

- الاتفاقية الجماعية تُعتبر مصدراً تعاقدياً ذا طابع إرادي ينشأ عن إرادة أطرافه، وتُبرم وفقاً لقواعد التفاوض الجماعي.
- بالمقابل، يخضع قانون الوظيفة العامة لمبدأ السلطة الآمرة، حيث تُفرض أحكامه من السلطة التشريعية أو التنظيمية دون تفاوض.

¹ أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2013، ص15.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

2. من حيث العلاقة بالوصاية:

• مستخدمو هيئات الضمان الاجتماعي يخضعون لإشراف الوزارة الوصية، ولكن دون أن يطبق عليهم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مما يضعهم في منطقة وسطى بين القطاع العام والقطاع الخاص، وهذا ما أكد عليه عدد من الفقهاء.

3. من حيث نمط التوظيف والتدرج المهني:

• الاتفاقية الجماعية تتيح توظيفاً مرئياً قائماً على التعاقد الحر، ما يسمح بتكييف شروط العمل حسب خصوصية المؤسسة.

• أما في الوظيفة العامة، فإن التوظيف يتم بموجب إجراءات مركزية غالباً عبر مسابقات وطنية، وهو ما يحد من مرونة الإدارة في التسيير.

4. من حيث النظام التأديبي والضمانات النقابية:

• تمنح الاتفاقية الجماعية صلاحيات تأديبية تُمارس في إطار تشاركي، وتخضع العقوبات لإجراءات داخلية وضمانات واسعة.

• بينما يتمتع النظام التأديبي للموظف العمومي بطابع سلطوي صارم، وتكون العقوبات خاضعة مباشرة لسلطة الإدارة دون وساطة نقابية.

الفرع الثاني : مضمون الاتفاقية الجماعية

يُعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة من أقدم الآليات التي عرفها قانون العمل لتنظيم علاقات العمل، ولا يزال يحظى باهتمام التشريعات الحديثة لما يقدمه من سهولة في تحديد أطراف التفاوض، إلى جانب دراية كل طرف بالمواضيع المطروحة للنقاش.

يهدف التفاوض إلى وضع قواعد قانونية تنظم شروط وظروف العمل، كما يسعى إلى تطوير أنظمة جديدة داخل المؤسسة، على غرار الحماية ضد البطالة، ويُستخدم كوسيلة فعالة للحد من النزاعات الجماعية. ومع تطور الاقتصاد وزيادة الاستثمارات، امتد مجال التفاوض ليشمل قطاعات كالتجارة والزراعة والمال.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

- أطراف الاتفاقية الجماعية:

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل، أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

أولاً: بالنسبة للعمال: يشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتى لهم إبرام الاتفاقية الجماعية، أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه الأخيرة من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضمين في عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية¹.

ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل: فإن المشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب لعمل، وبذلك يتفق موقف المشرع الجزائري مع المشرع الفرنسي اللذان يستلزمان ضرورة توافر الصفة لجماعية بجانب أصحاب العمل².

تُبرم الاتفاقية الجماعية بين ممثلي العمال من جهة، وممثلي المؤسسة من جهة أخرى، ويُطلق عليهم "الأطراف الأصليون" باعتبارهم من يحررون ويوقعون الاتفاقية. ويختلف هؤلاء الأطراف حسب نوع الاتفاقية؛ فإذا كانت خاصة بالمؤسسة، فإنها تُبرم بين المستخدم والمنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال، كما هو الحال في الاتفاقيات الجماعية لكل من مؤسسة سوناطراك، واتصالات الجزائر، ومؤسسة NEFTEC أما إذا كانت الاتفاقية جماعية قطاعية، فإنها تُبرم بين مجموعة من المؤسسات أو المستخدمين، والمنظمات النقابية التمثيلية، كمثال

¹ مخلوف كمال - دفاثر السياسة والقانون، الاطار التنظيمي للاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري العدد الرابع

جانفي 2011 المركز الجامع البويرة (الجزائر) ص 93.

2 المرجع نفسه، مخلوف كمال، ص 93.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

على ذلك الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المبرمة في 25 أبريل 1997.¹

1 بن عزوز بن صابر، المبادئ العامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع الطبعة 2010 ص 54.

الفصل الأول التنظيم القانوني و الهيكلي لهيئات الضمان الاجتماعي:

خلاصة الفصل:

جاء هذا الفصل لتسليط الضوء على الإطار القانوني والتنظيمي لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، من خلال تتبع تطورها التاريخي، وبيان طبيعة النظام المؤسسي القائم على تعدد الهيئات وتنوع اختصاصاتها، تم التطرق إلى مراحل النشأة والتطور، لا سيما في ظل التحولات التي عرفت بها البلاد بعد الاستقلال، وصولاً إلى إصلاحات ما بعد 1992 التي كرّست إعادة تنظيم المنظومة كما تم عرض الهيئات الرئيسية و التكميلية من حيث التكوين القانوني والاختصاصات، مع بيان هيكلها الإداري على المستويين المركزي والمحلي.

ورغم تمتع هذه الهيئات بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، إلا أنها تظل خاضعة لوصاية الدولة، ما يثير تساؤلات حول مدى استقلاليته. وبالتالي، يظل نجاح النظام مرهوناً بتحقيق توازن بين التسيير الذاتي والرقابة الإدارية.

الفصل الثاني

صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

يُعدّ مبدأ الاستقلالية المالية والإدارية من المبادئ الجوهرية التي تقوم عليها أنظمة الضمان الاجتماعي في مختلف التشريعات المقارنة، ويشكل في ذات الوقت أحد المعايير الأساسية لقياس فعالية ونجاعة هذه الأنظمة في أداء مهامها. وفي السياق الجزائري، منح المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي جملة من الصلاحيات القانونية والوظيفية التي تمكّنها من تأدية دورها بفعالية في حماية المؤمن لهم وضمان استمرارية تقديم الخدمات الاجتماعية.

وسنسعى في هذا الفصل إلى دراسة صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي من زاويتين: (المبحث الأول) بآليات التمويل الذاتي لهيئات الضمان الاجتماعي كمظهر لاستقلاليتها، (المبحث الثاني) نفقات و أداءات هيئات الضمان الاجتماعي وعلاقتها بالسياسة العامة للدولة.

المبحث الأول : التمويل الذاتي لهيئات الضمان الإجتماعي كمظهر لإستقلاليتها

يُعدّ التمويل الذاتي لهيئات الضمان الاجتماعي إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها استقلالية هذه الهيئات، إذ يعكس مدى قدرتها على تسيير شؤونها المالية بعيداً عن التدخلات المباشرة للدولة، ويتمثل هذا في الاشتراكات كمصدر أساسي لتمويل الصندوق ونتطرق لهذا في (المطلب الأول) ، وإلى إجراءات حمايتها في (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الاشتراكات مصدر أساسي لتمويل الصندوق

تعرف الاشتراكات بأنها مدفوعات مالية إلزامية تقتطع من دخل المؤمن لهم (العمال و أصحاب العمل) بطريقة منظمة و بنسب محددة قصد المساهمة في تمويل منظومة الضمان الاجتماعي ، من أجل توفير حماية إجتماعية و إقتصادية لفائدة المؤمن لهم ، حيث سندرس الطبيعة القانونية للإشتراكات في (الفرع الأول) ، و تمييز الاشتراكات عن الضرائب في (الفرع الثاني).

الفرع الأول :الطبيعة القانونية للاشتراكات

خصّ المشرع الجزائري اشتراكات الضمان الاجتماعي بجملة من الضمانات، بالنظر إلى خصوصيتها وأهميتها، الأمر الذي يبرّر الطابع الإلزامي لسدادها ضمن الآجال القانونية المحددة. وقد منحها المشرع أولوية في التحصيل، حيث تلي مباشرة الأجور ومستحقات

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

الضرائب. كما حدد فئات الأشخاص الملزمين بأداء هذه الاشتراكات، سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء، وفقاً للجدول القانوني الذي يوزع نسب الاشتراكات بين المستخدم والدولة، أو بفئة الأشخاص المشبهين بالأجراء، الذين يُلزمون بدورهم بدفع هذه المستحقات.

1-لزامية دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

تُعد اشتراكات الضمان الاجتماعي، شأنها شأن باقي مستحقاته، إلزامية الدفع باعتبارها من مقتضيات النظام العام، وذلك لما لها من أهمية في تمويل مختلف الأداءات المستحقة عند وقوع المخاطر المشمولة بالحماية في إطار الضمان الاجتماعي (أولاً)، كما أنها تتمتع بامتياز وأولوية في استيفائها من أموال المدين مقارنة بالديون الأخرى (ثانياً)

أولاً: إلزامية دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

لضمان استفادة المؤمن لهم اجتماعياً من الأداءات التي يقدمها الضمان الاجتماعي، سواء كانت عينية أو نقدية، عند تعرضهم للأخطار التي يشملها هذا النظام، يُلزمون بالمساهمة في تمويله من خلال دفع الاشتراكات. وتُعد هذه الاشتراكات إلزامية لكونها نابعة من أحكام النظام العام، مما يجعل أي اتفاق يخالف ذلك باطلاً ولا يُرتب أي أثر قانوني. وقد حرص المشرع على وضع جملة من الضمانات التي تُؤمن تحصيل هذه الاشتراكات ضمن الآجال القانونية المحددة¹، كما قام بتحديد نسب الاشتراكات بدقة لكل فئة من الفئات الملزمة بالدفع، ضماناً للتوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، وحمايةً للمؤمن لهم من أي تجاوز محتمل عند تحديد قيمة الاشتراكات المستحقة

ثانياً: حق الامتياز والأولوية

نظراً للدور الحيوي الذي تؤديه اشتراكات الضمان الاجتماعي في تمويل النظام، حرص المشرع على منحها مجموعة من الضمانات والمزايا التي تكفل تحصيلها، من أبرزها: حق الامتياز وحق الأولوية. إذ تتمتع هذه الاشتراكات بالأولوية ابتداءً من تاريخ حلول أجل

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية مصر، 2003، ص124.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

استحقاقها، كما تحظى بامتياز قانوني على أموال المدين (المكلف بالدفع)، سواء كانت منقولة أو عقارية.

ويتم تحصيل هذه المستحقات بعد الأجور مباشرة، وقبل الحقوق المستحقة للخرينة العمومية، أي قبل الضرائب،¹ وبالرجوع إلى القواعد العامة، يتضح أن حق الامتياز هو أولوية قانونية تُمنح لدين معين، نظراً لطبيعته أو مرتبته.²

واعترافاً بأهمية هذا الدين، مكن المشرع هيئات الضمان الاجتماعي من استخدام مجموعة من الوسائل القانونية والإجرائية لحماية حقوقها، بما في ذلك التصدي لأي تصرف قانوني من قبل المدين كالتنازل أو البيع.³

2- الأشخاص الملزمون بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

تستند منظومة الحماية الاجتماعية إلى مبدأ التضامن والتكافل، وهو ما ينعكس في توزيع عبء دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على عدة أطراف. ويتصدر هذه القائمة الأجير، كونه المستفيد المباشر من التغطية الاجتماعية، إلى جانب المستخدم (المشغل) الذي يتحمل قسطاً من هذه الاشتراكات نيابة عن أجرائه.

كما تلتزم الدولة، في إطار دورها الاجتماعي، بتقديم مساهمات من خلال خدمات الدعم والبرامج الاجتماعية الموجهة لفائدة العمال. إلى جانب ذلك، يشمل الالتزام بدفع الاشتراكات أيضاً فئة العمال المشبهين بالأجراء، الذين يخضعون لنظام اشتراكات خاص يتم تحديده بموجب النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة.

¹ المادة 67، من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان

الاجتماعي الجريدة عدد 11 الصادر بتاريخ 02 مارس 2008.

² المواد من 982 إلى 988 من الامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني جريدة عدد 78 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 جريدة عدد 31 الصادر بتاريخ 13 مايو 2007.

³ سليمان أحمية، آليات تسوية المنازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ص 2010.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

أولاً: المكلفون بدفع الاشتراكات في نطاق التأمين الاجتماعي للأجراء

يُلزم كل من صاحب العمل والعامل الأجير بالمساهمة في تمويل نظام الضمان الاجتماعي، وذلك وفقاً لما نص عليه القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في هذا المجال. إذ يتحمل صاحب العمل قسطاً من الاشتراكات، كما يُلزم العامل الأجير بدفع جزء من المساهمات لقاء استفادته من التغطية الاجتماعية. إلى جانب ذلك، تضطلع الدولة بدور مكمل، من خلال مساهمتها الجزئية في تغطية هذه الاشتراكات، بما يعزز الطابع التضامني للنظام.

1-المستخدم: يُعد المستخدم (صاحب العمل) هو الطرف الأساسي المكلف بتحمل الاشتراكات الخاصة بالعامل الأجير، بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه به، سواء من حيث الشكل أو المدة¹. وتنص المادة 03 من القانون رقم 83-14 على ما يلي:

“يُعتبر كأصحاب عمل مكلفين، الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر، أياً كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقة بعلاقات العمل²”.

2-الدولة: تؤدي الدولة دوراً داعماً في تمويل منظومة الضمان الاجتماعي، إذ تساهم بجزء – وإن كان محدوداً – من اشتراكات الضمان الخاصة بالعمال الأجراء. وتتمثل هذه المساهمة في تقديم خدمات ذات طابع اجتماعي تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية لفئة العمال، من خلال دعم مداخيلهم وتوفير تغطية اجتماعية متكاملة تشمل مختلف الجوانب الصحية والمهنية والاجتماعية³.

1 باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال ، سنة 2009/2010 ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، ص41.

2 قانون رقم 83 – 14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ويتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة عدد 28 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالقانون 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 جريدة عدد 72 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2004.

³ المرسوم رقم 82 – 179 المؤرخ في 15 مايو 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويله جريدة عدد 20 الصادرة بتاريخ 18 مايو سنة 1982 المعدل والمتمم بمرسوم التنفيذي رقم 96 – 74 المؤرخ في 03 فبراير سنة 1996 جريدة عدد 09 الصادر بتاريخ 04 فبراير 1996.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ثانياً: المشبّهون بالأجراء

أصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1985، الذي حدد قائمة فئات العمال المشبّهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي. وتشمل هذه الفئة أشخاصاً لا تنطبق عليهم الشروط التقليدية للعمل الأجير، نتيجة لغياب علاقة عمل ثابتة أو أجر محدد،¹ ورغم خصوصية أوضاعهم، فقد أقرّ لهم المشرع الحق في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، بشرط التزامهم بدفع الاشتراكات المقررة قانوناً.

ونظراً للتكاليف المرتفعة التي يتطلبها تسيير نظام الضمان الاجتماعي، أصبح من الضروري الاعتماد على الاشتراكات كمصدر تمويلي أساسي. وتُعد الاشتراكات من بين أهم الموارد المالية التي تعتمد عليها هيئات الضمان الاجتماعي لتأمين استمرارية نشاطها، وضمان الوفاء بالتزاماتها تجاه المؤمن لهم وذوي حقوقهم.²

الفرع الثاني : تمييز الاشتراكات عن الضرائب

لقد اعتمدت أنظمة الضمان الاجتماعي، منذ نشأتها، على الاشتراكات الاجتماعية كأداة رئيسية في تمويل الأداءات الاجتماعية، إلا أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وتزايد أعباء الحماية الاجتماعية، دفعت العديد من الدول، ومنها الجزائر، إلى البحث عن مصادر تمويل إضافية، أبرزها الضرائب ذات الطابع التضامني. غير أن هذا التوسع في أدوات التمويل يتطلب تمييزاً دقيقاً بين الاشتراكات والضرائب، سواء من حيث طبيعتها القانونية أو آثارها المالية والاجتماعية.

فالاشتراكات تُعد مبالغ مالية إلزامية يدفعها كل من العامل والمستخدم، وفق نسب محددة بموجب القانون، وتُحتسب غالباً على أساس الأجر أو الدخل المهني. وتتميز هذه الاشتراكات بكونها مرتبطة بعلاقة تأمينية تبرر دفعها، إذ تمنح للمشارك الحق في الاستفادة من أداءات اجتماعية متنوعة كالعلاج، الأمومة، التقاعد، العجز، وغيرها. كما أن إدارة تحصيل الاشتراكات

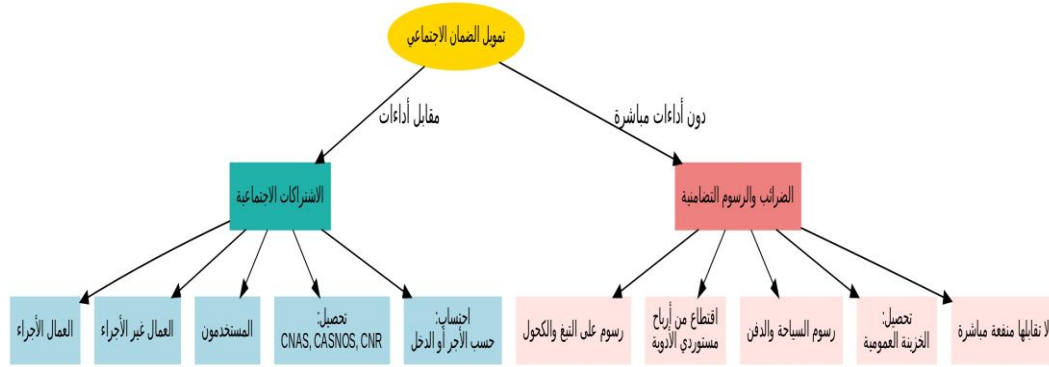
¹ المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1958.

² محمد زيدان و محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي " مداخلة قدمت في الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير، تجارب الدول "جامعة حسنية بن بوعلي الشلف"، الجزائر، يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 14.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

تتولاها عادة هيئات الضمان الاجتماعي مباشرة، وتُمنح لها صلاحيات واسعة في ذلك، من بينها حق الامتياز والأولوية في استيفاء مستحققاتها، إلى جانب تمكينها من اتخاذ إجراءات تحفظ حقوقها في مواجهة المكلفين بالاشتراك، ضماناً للتوازن المالي للنظام الاجتماعي ولحماية حقوق المؤمن لهم اجتماعياً¹.

أما الضرائب، فهي فريضة مالية عامة تُفرض من قبل الدولة أو إحدى الهيئات العامة، وتُجبي بصفة نهائية من دون أن تُقابل بمنفعة شخصية مباشرة للمكلف بدفعها. وفي سياق الضمان الاجتماعي، اتجه المشرع الجزائري إلى اعتماد جملة من الرسوم والضرائب ذات الطابع التضامني، بهدف دعم الصناديق الاجتماعية، خاصة في حالات العجز أو ضعف الموارد الناتجة عن تراجع الاشتراكات. ومن بين أبرز هذه الضرائب: الرسم المفروض على التبغ والكحول، ورسوم الدفن والبخور، بالإضافة إلى اقتطاع بنسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الأدوية، ومداخل صناديق الاستثمار، والمساهمات التضامنية الموجهة للتقاعد والتأمين على البطالة².



الشكل رقم 04: مخطط يميز بين الاشتراكات و الضرائب في تمويل الضمان الاجتماعي

¹ بوشعير عبد الحميد، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 54.

² قانون المالية لسنة 2020 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 83، لا سيما المواد المتعلقة بالرسوم الموجهة للضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

كما أن هذا التوجه في التمويل يعكس فلسفة العدالة الاجتماعية التي يسعى النظام القانوني الجزائري إلى تجسيدها، من خلال إعادة توزيع الدخل الوطني وتوسيع التغطية الاجتماعية لتشمل الفئات غير القادرة على الاشتراك، على غرار عاطلين عن العمل أو المتقاعدين الذين يتقاضون معاشات ضعيفة. فالضريبة في هذا السياق تمثل وسيلة لإشراك المجتمع برمته في دعم الحماية الاجتماعية، دون الاقتصار على المشتغلين أو المنخرطين فحسب.

وبناءً على ذلك، فإن التمييز بين الاشتراكات والضرائب يُعد أمراً جوهرياً، سواء من حيث الطبيعة القانونية (عقدية/إدارية)، أو من حيث الغاية (مقابل خدمة/إعادة توزيع)، أو من حيث الجهة المتحصلة (صندوق الضمان الاجتماعي/الخزينة العمومية)، مع التأكيد على أن كلا المصدرين أصبحا متكاملين لضمان ديمومة واستقرار النظام الاجتماعي في الجزائر.

المطلب الثاني : إجراءات الحماية لأموال الاشتراكات

لقد وضع المشرع الجزائري آليات خاصة و عامة لتحصيل الاشتراكات ، و ذلك في حالة تخلف المكلفين عن القيام بدفع الاشتراكات ، لتحصيل الاشتراكات يعد من أهم إنشغالات هيئات الضمان الاجتماعي كونها المورد الأساسي لضمان الأداءات التي تمنحها للمؤمنين لهم و ذوي حقوقهم ، فسننظر في (الفرع الأول) إلى التحصيل الجبري للإشتراكات ، أما (الفرع الثاني) فنوضح فيه المنازعات العامة المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، كونها الخلافات الناشئة بين المكلف و الهيئات من عدم إحترام الجزاءات المفروضة قانوناً إتجاه الصناديق ، و التي تؤثر بالسلب على أموال الاشتراكات .

الفرع الأول : التحصيل الجبري الاشتراكات

إن القاعدة العامة في تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي هي أن يتم ذلك بصفة تلقائية، حيث يلزم المكلف بأداء ما عليه عند حلول آجال الاستحقاق دون تدخل من الهيئة. وتسعى هيئة الضمان الاجتماعي قدر الإمكان إلى تجنب اللجوء إلى الإجراءات الجبرية حفاظاً على العلاقة المهنية مع المستخدم، فتعتمد أولاً على وسائل ودية لتسوية الوضعية، مثل توجيه الإغذارات ثم الإنذارات قبل اتخاذ الإجراءات القضائية.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ويتم إعداد المدين بضرورة تسوية وضعيته خلال أجل 30 يوماً من تاريخ استلام الإعداد، الذي يُوجه إما برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة محضر قضائي، أو عن طريق عون مراقبة معتمد من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، ويُحرر محضر استلام رسمي. ويشترط لصحة الإعداد أن يتضمن، تحت طائلة البطلان، البيانات التالية: الاسم أو الاسم التجاري للمدين، المبالغ المستحقة مفصلة حسب طبيعتها وفترات استحقاقها، بالإضافة إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري، وكذا العقوبات المترتبة عن عدم الدفع، وهو ما نصت عليه المادة 46 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي،¹ وفي حال امتناع المكلف عن الدفع التلقائي، أو عدم تسوية وضعيته بالطرق الودية، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تلجأ إلى طرق جبرية لتحصيل ديونها وفقاً لما أقره المشرع الجزائري. وتتقسم هذه الطرق إلى إجراءات خاصة منصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، وأخرى عامة واردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية

أولاً: الإجراءات الخاصة بالتحصيل الجبري

نظراً للطابع الإجباري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، وأولويتها في استحقاق الأداء على أموال المدين، فإنه في حالة تجاوز الآجال القانونية دون التسديد، تملك هيئة الضمان الاجتماعي صلاحية مباشرة التحصيل الجبري للمبالغ المستحقة بعنوان الاشتراكات الأساسية، إضافة إلى الزيادات والغرامات المرتبطة بالتأخير.

واسترداد المبالغ غير المستحقة عن طريق إجراءات التحصيل الجبري المنصوص عليها في القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، والتي تتمثل أساساً في:

1- التحصيل عن طريق الجدول (بواسطة مصالح الضرائب)

يُعد التحصيل عن طريق الجدول أحد الوسائل الجبرية التي استُمدت من التشريع الجبائي، حيث مُنح المرفق العام صلاحية استعمال هذا الإجراء لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من استرجاع مستحققاتها بفعالية وسرعة. وقد نظم المشرع الجزائري هذا الإجراء بطريقة دقيقة، بدءاً

¹ المادة 46 من قانون 08-08 المؤرخ في 02 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة العدد 11.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

من إعداد الجدول، ثم تأشير الوالي عليه، مروراً بالشروط الشكلية والموضوعية التي يجب استيفاؤها، وصولاً إلى تقييم مدى فعالية هذا الأسلوب.

2- التحصيل عن طريق الملاحقة

نظم المشرع إجراء الملاحقة في المواد من 51 إلى 56 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي. ويتم هذا الإجراء من خلال إعداد كشف الملاحقة وفق نموذج رسمي، يُوقع من قبل مدير وكالة الضمان الاجتماعي المعنية، وتحت مسؤوليته الشخصية¹

أ- تعريف الملاحقة

الملاحقة هي وثيقة تُعدها هيئة الضمان الاجتماعي تتضمن المبالغ المستحقة لها من اشتراكات وزيادات وغرامات تأخير، ويقع التوقيع عليها من طرف مدير الهيئة، ثم تُعرض على رئيس المحكمة المختصة لتأشيرها، فتصبح قابلة للتنفيذ بمجرد اكتسابها الصيغة التنفيذية².

ب- إجراءات وشروط التحصيل بواسطة الملاحقة

ويتم ذلك بعد توجيه إعدار للمستخمين المكلفين، بعد التوقيع والتأشير على الملاحقة ليتم بعد ذلك وعن طريق أعوان المراقبة تبليغ الملاحقة للمكلف المعني.

كما تُنفذ الملاحقة بمجرد صيرورتها نهائية، ويُطبق عليها ما يُطبق على الأحكام القضائية من حيث التنفيذ، بشرط أن تكون نهائية، وأن يكون المال المراد التنفيذ عليه قابلاً للحجز. ويُستثنى من ذلك الأموال التي لا يجوز الحجز عليها، كالأموال المملوكة للدولة والأموال الموقوفة وفقاً عاماً أو خاصاً، وذلك بموجب المادة 636 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

¹ فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة لماجستير في قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 90.

² باديس كشيدة مرجع سابق، ص 63.

³ المادة 636 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ويتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة عدد 21 الصادرة في 23 أفريل 2008.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

3- المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية

نظم المشرع هذا الإجراء في المواد من 57 إلى 61 من القانون 08-08، كما أشار إليه أيضاً في المادة 667 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو حجز تحفظي يُنفذ على أموال المدين لدى الغير.

أ- تعريف المعارضة على الحسابات الجارية

تُعد المعارضة إجراءً تحفظياً يهدف إلى تجميد أموال المدين المودعة في حسابات بريدية أو بنكية لدى مؤسسات مالية، ويُنفذ بطلب من هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة، وذلك لمنع المدين من التصرف في تلك الأموال إلى حين تثبيت المعارضة وتنفيذها¹.

ب- اهم شروط الواجب توفرها من اجل قبول المعارضة على الحسابات الجارية

- توجيه إعدار مسبق للمدين.
- انقضاء أجل الطعن أو استنفاده.
- أن يكون الدين ثابتاً وحال الأداء.
- أن يكون الحساب محل المعارضة لدى بنك أو بريد الجزائر.
- أن تقوم الهيئة بتثبيت المعارضة أمام الجهة القضائية المختصة خلال أجل خمسة عشر (15) يوماً للحصول على السند التنفيذي، وفق المادة 60 من القانون 08-08².

4- الاقتطاع من القروض

أدخل المشرع هذا الإجراء لأول مرة في القانون 08-08 (المواد من 62 إلى 64)، ويُعد وسيلة إدارية بسيطة وفعالة لتحصيل ديون هيئة الضمان الاجتماعي من المكلفين.

¹ الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.

² المادة 60 من القانون رقم 08-08، مصدر السابق

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

وتلتزم أحكام هذا القانون المؤسسات البنكية والمالية، تحت طائلة مسؤوليتها المدنية، بعدم صرف أي قرض للمكلفين إلا بعد تقديم شهادة تثبت تسوية وضعيتهم تجاه الضمان الاجتماعي. وفي حال عدم تقديم هذه الشهادة، تلتزم المؤسسة المالية باقتطاع المبلغ المستحق مباشرة لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي.

ويُنجز هذا الإجراء بناءً على طلب يقدمه مدير الهيئة، يُحدد فيه المبلغ المراد اقتطاعه. وإذا تقاعست المؤسسة المالية عن تنفيذ هذا الاقتطاع، فإن للهيئة الحق في رفع دعوى مدنية ضدها.

وقد نصّت المادة 64 من القانون رقم 08-08 صراحة على أن البنوك والمؤسسات المالية تُعد مسؤولة مدنيًا في حال مخالفة أحكام المادتين 62 و 63.

ثانياً: الإجراءات العامة للحصول الجبري

حرصاً على تحقيق الفعالية والسرعة في تحصيل مستحقات الضمان الاجتماعي، أجاز المشرع الجزائري لهيئات الضمان الاجتماعي اعتماد القواعد العامة في استرجاع اشتراكات الضمان الاجتماعي، باعتبارها المصدر الأساسي لتمويل هذه الهيئات، وقد نصت المادة 66 من القانون رقم 08-08 على هذا الخيار، حيث يمكن للهيئات اللجوء إلى القضاء المختص لاتخاذ التدابير الوقائية ووسائل التنفيذ المنصوص عليها في القانون العام. ومع ذلك، لا يتم اللجوء إلى هذه الآليات إلا بعد استنفاد الوسائل الجبرية الخاصة المقررة لتحصيل الاشتراكات. وتشمل الإجراءات العامة التي يختص بها القضاء المدني: الحجز التحفظي، وأمر الأداء، والإدعاء المدني¹.

1: الحجز التحفظي

يعد الحجز التحفظي إجراءً استثنائياً ذا طابع وقائي واحتياطي، ويتخذ قبل حصول الدائن على سند تنفيذي، عندما تقتضي الضرورة حماية الضمان العام المخول له قانوناً على أموال

¹ عبد الله حرمة و بوجمعة بواش، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في لتشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص تسيير لمؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2019 ص 78.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

مدينه. وقد عرّفته المادة 646 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأنه وسيلة قانونية تهدف إلى وضع الأموال المنقولة أو العقارية الخاصة بالمدين تحت يد القضاء ومنعه من التصرف فيها، ويقع تنفيذه تحت مسؤولية الدائن.

أ: إجراءات الحجز التحفظي

تُطبق على الحجز التحفظي الأحكام المنصوص عليها في المادة 659 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وتتولى مصالح هيئات الضمان الاجتماعي تقديم عريضة افتتاحية موقعة من المدير إلى القاضي المختص إقليمياً، وهو قاضي الأمور المستعجلة الذي يقع في دائرة اختصاصه إما موطن المحجوز لديه أو موقع الأموال المعنية بالحجز. وتلتبس الهيئة من القاضي إصدار أمر بحجز أموال المدين النقدية والمنقولة لدى الغير، استناداً إلى المواد 667 وما يليها.

ب: تثبيت الحجز التحفظي

ألزم المشرع الجزائري الدائن الذي حصل على أمر بالحجز التحفظي، برفع دعوى تثبيت الحجز أمام قاضي الموضوع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ إصدار الأمر، تحت طائلة بطلان الحجز والإجراءات التي تليه، كما نصت عليه المادة 662 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

2: أمر الأداء

يُعد أمر الأداء من بين الآليات السريعة لتحصيل الديون، دون الحاجة إلى رفع دعوى قضائية تقليدية، والتي قد تستغرق وقتاً طويلاً. واستناداً إلى المادة 66 من القانون 08-08، يمكن للهيئة الدائنة مباشرة هذا الإجراء طبقاً لأحكام المادة 306 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ قانون رقم 08-09 ، مرجع سابق.

3: الإدعاء المدني

تملك هيئات الضمان الاجتماعي صلاحية تحريك الدعوى العمومية عن طريق تقديم شكوى إلى وكيل الجمهورية، الذي يقرر بدوره التصرف الملائم، سواء بالحفظ أو الإحالة على القضاء المختص. وفي إطار هذه الإجراءات، يمكن للهيئة التأسيس كطرف مدني والمطالبة بالتعويض عن الضرر.

الفرع الثاني : المنازعات العامة المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

تصنف المنازعات المتعلقة بالتزامات المكلفين ضمن المنازعات العامة¹، ويقصد بها الخلافات التي تنشأ بين المكلفين و هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بمناسبة مخالفة قواعد التكليف، أي عدم إلتزام و إحترام المكلفين للشروط و الإلتزامات المفروضة قانونا إتجاه صناديق الضمان الاجتماعي، حيث وضع المشرع الجزائري قانون رقم 83/14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بفرض مجموعة من الجزاءات المالية مقابل الإخلال المترتب عن المكلفين.

المكلفين امام هيئة الضمان الاجتماعي لغير الاجراء: هو كل شخص يزاول نشاطاً حرّاً لحسابه الخاص، ويشمل ذلك فئات مثل التجار، الحرفيين، أصحاب المهن الحرة، والفلاحين، سواء أكانوا أفراداً أم شركاء ضمن شركات، وغيرهم ممن تنطبق عليهم الشروط القانونية².

المكلفين امام هيئة الضمان الاجتماعي للاجراء: هو الشخص الذي يُشغّل عاملاً أو أكثر، بغض النظر عن طبيعة العلاقة القانونية التي تربطه بهم. ويقع على هذا الأخير واجب التكليف، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً، وذلك وفقاً لما نصّت عليه المادتان 3 و 4 من القانون 83-14

¹عباسة جمال، مجاة قانون العمل والتشغيل و التوبة غير القضائية لمنازعات التكليف ف مجال الضمان الاجتماعي، المجلد 4 العدد 2019/12/22.

² المادة 3 من القانون 83-14 تنص على انه " يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الاشخاص الطبيعيون او المعنويون الذين يستخدمون عاملا او اكثر ايا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها كما هي محددة في التشريع و التنظيم المتعلق بعلاقات العمل.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

- **التزامات المكلفين** : يترتب على كل شخص يمارس نشاطاً حراً لحسابه الخاص، وكذا رب العمل الذي يقوم بتشغيل الغير، مجموعة من الالتزامات القانونية تجاه هيئة الضمان الاجتماعي، والتي يمكن عرضها كما يلي :

1-التصريح بالنشاط

يُلزم المكلف، وفقاً لأحكام المادتين 6 و7 من القانون 83/14 ، بالتصريح بالنشاط، ويتخذ هذا الالتزام شكلين:

• التصريح لدى هيئة التأمين لغير الأجراء:

يجب على كل شخص يزاول نشاطاً حراً غير مأجور أن يُصرّح بذلك لدى الهيئة المختصة، مما يسمح بانخراطه في نظام التأمين الاجتماعي وترقيمه.

• التصريح لدى هيئة التأمين الاجتماعي للأجراء:

عندما يقوم شخص طبيعي أو معنوي بتشغيل عامل أو أكثر، فإنه يُصبح رب عمل، ويُلزمه القانون بالتصريح لدى هيئة التأمين الاجتماعي للأجراء، بغرض ترقيمه في النظام

2-التصريح بالعمال

أُلزم المشرّع، بموجب المواد 8، 10، 12 و13 من القانون 83/14 ، أرباب العمل بالتصريح بالعمال لديهم، بغض النظر عن جنسيتهم، ونوع العقد الذي يربطهم، وطبيعة الأجر¹. يشمل ذلك أيضاً المشبهين بالأجراء مثل:

المعوقين، الطلبة، المتدربين، العاملين لحسابهم الخاص، والمستخدمين المتأثرين بالبطالة بسبب العوامل المناخية (مثل عمال البناء والري).

ويجب أن يتم التصريح في أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ بدء النشاط أو تشغيل العامل.

¹ باسم علال ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ،مسيلة سنة 2023،ص25

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

أما بالنسبة للطلبة، فقد أوجب القانون على مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني تقديم طلب انتسابهم في ظرف عشرين (20) يوماً من تاريخ التسجيل

وفي حالة تقاعس رب العمل عن تقديم طلب الانتساب داخل الآجال القانونية، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تباشر الانتساب التلقائي، طبقاً للمادتين 12 و 35 من القانون 83/14، بناءً على طلب العامل، أو من له مصلحة، أو بمبادرة من الهيئة نفسها بعد عملية مراقبة.

3-التصريح بالمداديل والأجور

فرض القانون، بموجب المواد 14، 15، 16 و 21 من القانون 83/14 ، على المكلفين التصريح بالمداديل والأجور، على النحو التالي:

• بالنسبة لغير الأجراء:

يُصرّح بالمداديل السنوية المستخرجة من بيانات مصالح الضرائب، باعتبارها الأساس الذي تُحسب على أساسه نسبة الاشتراك، وفقاً للمرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 85-35.

• بالنسبة للأجراء:

يلتزم أرباب العمل بالتصريح بأجور العمال، إما شهرياً أو فصلياً أو سنوياً. ويكتسي التصريح السنوي أهمية كبيرة، كونه يضمن مصالح كل من الهيئة والمؤمن له.

4-دفع الاشتراكات

يلتزم المكلفون بدفع الاشتراكات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي¹، وتفصيلها كما يلي:

• اشتراكات غير الأجراء:

تُدفع سنوياً خلال الفترة الممتدة من 1 مارس إلى 30 أبريل من السنة المالية لسنة الاستحقاق، حسب ما تنص عليه المادة 13 مكرر من المرسوم 96-434

¹ باسم علال ، مرجع سابق ص28

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

• اشتراكات التأمين الاجتماعي للأجراء:

• التصريح بالاشتراكات:

يُلزم رب العمل بدفع الاشتراك كاملاً (حصته وحصّة العامل)، حيث يقوم بخصم جزء العامل من أجره دون إمكانية اعتراض هذا الأخير، وفقاً للمادة 21 من القانون 83/14

• **نسب الاشتراك:** تُحدد نسبة الاشتراك العامة بـ 34.5% من الأجر المصرح به، مع إضافات خاصة لبعض القطاعات كقطاع البناء والأشغال العمومية والري

• آجال الدفع الاشتراكات :

• إذا كان رب العمل يُشغل 10 عمال فأكثر: تُدفع الاشتراكات خلال 30 يوماً من نهاية كل شهر.

• إذا كان يُشغل أقل من 10 عمال: تُدفع خلال 30 يوماً من نهاية كل فصل.

ويجوز للهيئة أن تُحدد مؤقتاً مبلغ الاشتراكات استناداً إلى اشتراكات سابقة على أساس جزافي، مضافاً إليها زيادة قدرها 5% تُصبح مكتسبة نهائياً للهيئة.

• التأمين عن البطالة:

يتم تنظيم دفع مساهمة تخويل الحقوق بموجب اتفاقية بين المستخدم والهيئة المختصة، وتُحدد فيها مدة الاستحقاق. وإذا تجاوزت المدة 15 شهراً، تُفرض فائدة إضافية بنسبة 50% من النسبة المطبقة من طرف الخزينة العمومية

الجزاء المترتبة على مخالفات المكلفين امام الضمان الاجتماعي :

إن التصريحات التي تقدم من طرف المكلفين في إطار التأمين الاجتماعي، عبارة عن استمارات يقوم المكلف بملئها بالمعلومات المطلوبة منهم، تسلم من طرف هيئة الضمان المختصة، هذه الوثائق تعتبر حجة بما جاء فيها واعترافاً - الإقرار - منه بما ورد فيها من المعلومات، حيث أن القواعد العامة نقضى بأن الاعتراف بالدين يكون في وثيقة، لا يشترط فيها شكلاً معيناً تمضى من طرف المدين الذي يعترف فيها بمديونيته لطرف ثاني، بدين مالي معين، وهو ما يصدق على التصريح بالأجر وبالعمال.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ونظرا لأهمية هذه التصريحات المطلوبة لزاما على المكلفين فقد خول القانون هيئة الضمان إجراء ابتدائيا من شأنه أن يدفع بالمكلف إلى التصريح بالأجور وبالعمال وهو التحديد الجزافي أو التقدير التلقائي، يضاف له جزاء بغرامة تحدد (5%) من المبلغ المحدد جزافا، ويخول القانون المكلف حق الاعتراض على هذا التقدير، بشرط تقديم التصريح المطلوب منه، بالإضافة لهذا فإن القانون يرتب جزاءات مالية عند عدم التصريح في الأجل المحددة قانونا أو التأخير فيه.

أ- **جزاء عدم التصريح بالنشاط:** يرتب القانون على تخلف الخواص الذين يمارسون نشاطا غير ماجور وأرباب العمل، عن التصريح، أو تأخرهم فيه، جزائين، حسب المادة 7 من القانون 14/83هما:¹

جزاء عدم التصريح ابتداء، يعاقب بغرامة خمسة الاف دينار جزائري (5000دج).
وجزاء آخر، يتمثل في زيادات تأخير تقدر بنسبة 20% عن كل شهر تأخير.

ب- **جزاء عدم التصريح بالعمال:** إن عدم تقديم رب العمل، طلب انتساب العمال لديه، في المدة المحددة قانونا، يعتبر إخلالا بالتزاماته، ويترتب القانون عليه جزائين هما:

1- غرامة تأخير تقدر ب 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه.

2- زيادة تأخير تقدر ب 20 % عن كل شهر.

ضف إلى ذلك إذا لم يقيم المستخدم بأنساب العمال الذين يوظفهم لدى الضمان الاجتماعي في الأجل المحددة يعاقب طبقا لنص المادة 41 من القانون رقم 83/14.

ج- **الجزاء عن عدم التصريح بالأجراء والأجور "التصريح السنوي":** في حالة عدم التزام رب العمل بالتصريح بالأجور، في أجالها القانونية، فإن القانون يقرر الجزاءات التالية:

1-15 بالمئة من مبلغ الاشتراكات، كغرامة عن عدم التزامه بالتصريح، في المدة المحددة قانونا.

¹ المادة 7 من القانون 14/83 ، المتعلقة بالالتزام المكلفين في مجال الاجتماعي.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

2- يضاف لها زيادات تأخير، تحدد بنسبة 2% عن كل شهر تأخير، تحسب كذلك من مبلغ الاشتراكات المستحقة.

هذا وتعرض الهيئة المستخدمة التي يلاحظ عنها أنها أغفلت ذكر عامل أجبر في التصريح بالأجور، أو قامت بارتكاب عمدا مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها إلى غرامة توقعها هيئة الضمان الاجتماعي تقدر ب 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة.

د- جزاء عدم دفع الاشتراكات: يرتب القانون عن تخلف رب العمل، عن دفع الاشتراكات جزائين هما:

1-نسبة 05% من مبلغ الاشتراكات كغرامة عن التأخر.

2- يضاف إليها 1% عن كل شهر تأخير،¹

المبحث الثاني : نفقات واداءات هيئات الضمان الاجتماعي وعلاقتها بالسياسة العامة لدولة

تُعدّ هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر من أبرز الأدوات التي تعتمد عليها الدولة لتجسيد سياساتها الاجتماعية، باعتبارها تجسيداً عملياً لمبدأ التضامن الوطني وتكافل الأجيال. فبالإضافة إلى دورها الأساسي في تحصيل الاشتراكات من الفئات العاملة، فإنها تقوم بتخصيص مواردها لتغطية جملة من الأداءات التي تستهدف الحماية من المخاطر الاجتماعية، كتأمين المرض، والتقاعد، وحوادث العمل، والبطالة، والأمومة، وغيرها.

وتختلف نفقات هذه الهيئات باختلاف أنواع الأداءات المقدّمة، إذ ترتبط طبيعة ومجال صرفها بمجموعة من المعايير القانونية والمالية، التي تراعي التوازن بين استمرارية النظام وضمان الحقوق الاجتماعية للمؤمن لهم وذوي حقوقهم. كما أن هذه النفقات لا يمكن فهمها بمعزل عن التوجهات العامة للدولة، حيث تتأثر بطبيعة السياسة الاقتصادية والاجتماعية المتبعة، ومدى تدخل الدولة في دعم الصناديق وتحقيق التوازن المالي لها.

¹ المادة 24 من قانون 83/14 المعدلة بالمادة 119 من القانون 86/15 المتضمن قانون المالية لسنة 1987.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

وستنطرق لهذا الموضوع من خلال مطلبين أساسيين يخصص أولهما (الفرع الأول) الطبيعة القانونية لأداءات هيئات الضمان الاجتماعي أما (المطلب الثاني) النظام القانوني للمنازعات المتعلقة بالأداءات والنفقات

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لأداءات هيئات الضمان الاجتماعي

تُعد أداءات الضمان الاجتماعي من أبرز صور الحماية التي يقرها المشرع الجزائري للفئات العاملة والمستحقة، وتتبنق هذه الأداءات من قواعد قانونية آمرة لا تقبل الاتفاق على خلافها، مما يجعل تحديد طبيعتها القانونية أمراً ضرورياً لفهم الأثر المترتب عنها، سواء من حيث الإنشاء أو التنفيذ أو الرقابة.

أجمعت الكتابات الفقهية في الجزائر على أن أداءات الضمان الاجتماعي تُعد "حقوقاً قانونية اجتماعية" مقررة بموجب القانون، ولا يمكن للإدارة الامتناع عن منحها متى تحققت شروطها، فهي ليست منة بل حق مكتسب بموجب التشريع.

يخول تامين المرض للمؤمن عليه عدة مزايا أو عدة حقوق منها حقوق عينية تشمل حق المريض في العلاج والرعاية الطبية طيلة مدة مرضه حتى شفائه ومنها حقوق نقدية تتمثل في التعويض الذي يمنح للعامل المريض كبديل عن الأجر الذي يفقده نتيجة توقفه عن ممارسة عمله بسبب المرض او حادث عمل.

وفي سياق ما تم عرضه نحاول التعمق في أنواع الاخطار التي تغطيها الاداءات (الفرع الأول)، و شروط الاستفادة من الاداءات (الفرع الثاني)

الفرع الأول: أنواع الأخطار التي تغطيها الأداءات

يُعدّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تجسيداً لمبدأ التضامن بين المواطنين، وذلك من خلال تقديم الدعم والتأمين الاجتماعي لمن يتحملون أعباءً مالية ثقيلة ناجمة عن المرض، العاهات، الفقر، الشيخوخة، أو من لديهم أسر كثيرة الأفراد. ويهدف هذا النظام إلى حماية جميع المواطنين من الوقوع في التسول، والعشوائية في العلاج، وتوفير الطمأنينة والاستقرار

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

للمستقبل، بما في ذلك ما قد يصيبهم من عجز أو أمراض أو كبر في السن، مما يعزز من روح الأخوة والرحمة داخل المجتمع.

يمكن تقسيم هذا الفرع إلى نقطتين أساسيتين: نتناول في الأولى المخاطر العامة التي تُغطّيها صناديق الضمان الاجتماعي، على أن تُفرد النقطة الثانية لدراسة المخاطر الخاصة التي تُشرف على تغطيتها كل من الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

أولاً: الأخطار العامة المغطاة من طرف صناديق الضمان الاجتماعي

يُقصد بالخطر الاجتماعي الحدث الذي يُجبر العامل على التوقف عن أداء نشاطه المهني، سواء كان ذلك التوقف مؤقتاً أو نهائياً. وقد يكون هذا الحدث فيزيولوجياً كالإصابة بالمرض، العجز، أو الشيخوخة والوفاة، أو يكون مهنيّاً كالبطالة أو التعرض لإصابات العمل أو الأمراض المهنية. ونظراً لما تمثله هذه المخاطر من تهديد مباشر لاستقرار الفرد والمجتمع، أصبح من الضروري وجود نظام قانوني يُعنى بتغطيتها، وهو ما سعت إليه الجزائر عبر تبني قانون موحد للضمان الاجتماعي¹.

وقد نص القانون رقم 83-11 صراحة في مادته الثانية على تحديد هذه الأخطار، حيث جاء فيها: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة". وتُعد هذه من الأخطار العامة التي تتكفل بها مختلف صناديق الضمان الاجتماعي، سواء تعلق الأمر بالصندوق الوطني للعمال الأجراء (CNAS)، أو الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء (CASNOS)، أو الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

1: التأمين على المرض:

يعرف المرض بأنه حالة غير طبيعية تصيب الجسم أو العقل، تؤثر على وظائفه أو على حالته العامة². وينتج عن هذه الحالة عادة توقف العامل عن أداء مهامه، مما يؤدي إلى

¹ القانون 83/11 المؤرخ في 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم

² سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، وفق القانون الجديد ، دار الهدى ، الجزائر

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

انقطاع أجره، وهو ما يمسّ بمصلحته الخاصة، فضلاً عن تأثيره على المصلحة العامة. ولهذا، اقتضت الضرورة تدخل الدولة لمواجهة الآثار المترتبة عن المرض، وليس مقاومة المرض في حد ذاته، وذلك عن طريق توفير أداءات سواء عينية أو نقدية.

وقد ميّز المشرّع الجزائري بين نوعين من التأمين على المرض: المرض العادي والمرض المهني، حيث خصّ كل نوع بأحكام قانونية مستقلة. أما النوع الثاني، أي المرض المهني، فقد نظمته القانون رقم 13.83¹، وهو التأمين الذي يغطي الأخطار الناتجة عن الأمراض المرتبطة بممارسة النشاط المهني بصفة معتادة. وسيتم تناول هذا النوع لاحقاً بشيء من التفصيل، خاصة وأن المشرّع لم يضع تعريفاً دقيقاً للمرض وترك هذه المهمة للفقهاء.

وقد كفل له المشرّع ذلك من خلال أحكام المادة 07 من القانون رقم 11.83، التي تضمنت في مضمونها مختلف أنواع أداءات التأمين على المرض، والتي تنقسم إلى :

أ -الأداءات العينية : لقد أشار المشرع الجزائري في المادة السابعة (07) من قانون التأمينات الاجتماعية 83/11

في فقرتها الثانية إلى الاداءات العينية ويقصد بها التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له و دوي حقوقه.

ب -الاداءات النقدية : تمنح هيئات الضمان الاجتماعي أداءات نقدية كتعويضه يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن عمله" أو حادث عمل.

تناول المشرع الجزائري حق الاداءات النقدية المستحقة للمريض ف المادة 14 من قانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بقوله:" للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي ثبت طبياً، عن مواصلة عمله واستئنافه الحق تعويضه يومية

¹ القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم بالامر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

أ. الأداءات العينية

كما تمت الإشارة إليه أعلاه، نصّت المادة 1/7 من القانون 11.83، والمادة 08 من نفس القانون، على أن الأداءات المقررة في حالة المرض تشمل، على وجه الخصوص، المصاريف التالية: من أهمها

- المصاريف الطبية، الجراحية، مصاريف الاستشفاء.
- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، عمليات إعادة التأهيل الوظيفي والمهني.
- العلاجات المتعلقة بالأسنان وتركيباتها والجباير الفكية والوجهية.
- النظارات الطبية.

ب. الأداءات النقدية المقدمة

تنص المادة 2/7 من القانون رقم 83-11 على منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف المؤقت عن العمل بسبب المرض. وتُمنح هذه التعويضة كتعويض مالي عن فترة العطلة المرضية التي يحصل عليها العامل بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك نتيجة عجز بدني أو نفسي يمنعه من مواصلة نشاطه المهني. وقد أكدت المادة 14 من نفس القانون هذا المبدأ، حيث تُشترط موافقة الطبيب الذي يقرر ضرورة التوقف عن العمل، سواء تعلق الأمر بعطلة قصيرة أو طويلة المدة، أو حتى عطلة عادية¹.

2 : التأمين على الولادة

نصت المادة 29 من القانون رقم 83-11 على حق المرأة العاملة في الاستفادة من عطلة الأمومة، والتي تُمنح خلال الفترات التي تسبق الولادة وتليها، وقد تم تحديد مدتها بأربعة عشر (14) أسبوعاً متتالية، تشمل ستة (06) أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة. غير

¹ المادة 16 من القانون 11.83 لشرح وافي ولأكثر تفاصيل أنظر سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 130.119

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

أن استفادة المرأة العاملة من الأداءات المرتبطة بالأمومة يقتضي استيفاء جملة من الشروط القانونية¹

أ. الأداءات العينية

استناداً إلى المادة 23 من القانون 83-11، تستفيد المرأة، نتيجة الحمل، من أداءات عينية تغطي المصاريف المرتبطة بالحمل والولادة، حتى في حالة كونها مأكثة في البيت، شريطة أن تكون من ذوي حقوق الزوج المؤمن اجتماعياً. وتُعوّض هذه الفئة بنسبة 100% من المصاريف الطبية والصيدلانية المتعلقة بالحمل والولادة، مع شرط المكوث في المستشفى لمدة ثمانية (08) أيام، ويُربط هذا التعويض بموافقة الطبيب المستشار.

ب. الأداءات النقدية

تستفيد المرأة العاملة فقط من الأداءات النقدية، حيث تُمنح نسبة 100% من التعويضات اليومية عن الأجر بعد خصم اشتراك الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل. وتُحتسب هذه التعويضات عن مدة 14 أسبوعاً كاملة، ولا يجوز تقليص هذه المدة حتى إذا حدثت الولادة قبل التاريخ المتوقع.

وتُحسب هذه التعويضات اليومية بناءً على الوثائق المقدمة من المرأة المؤمن لها، وتشمل شهادة تُثبت تاريخ التوقف عن العمل، إضافة إلى كشف رواتب الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة لتاريخ الولادة. ويمكن أن ترتفع قيمة هذه التعويضات إلى حد أقصاه ثمانية (08) أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الأجر الوطني بالساعة، وفقاً للقواعد القانونية المعتمدة.

وتلتزم هيئات الضمان الاجتماعي بتعويض المصاريف العلاجية المدفوعة من طرف المستفيدة، ما لم تكن قد تلقت العلاج لدى طبيب أو صيدلية أو مؤسسة علاجية تربطها اتفاقية تسمح بالاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير².

¹ هذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 11.90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بنصها " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به " .

2 المرسوم التنفيذي رقم 472 / 97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للاتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي والصيدليات الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

كما أقرت التشريعات النافذة جملة من التسهيلات لفائدة المرأة العاملة، منها تخصيص ساعة يوميًا مدفوعة الأجر خلال السنة الأولى بعد الولادة، ترتفع إلى ساعتين يوميًا خلال الأشهر الستة (6) الأولى، وتُخفض إلى ساعة يوميًا خلال الأشهر الستة التالية¹.

3: التأمين على العجز

يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل، حيث تمكنهم المنحة الممنوحة لهم العيش طوال فترة العجز وتقدير درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة مختصة وبحسب على أساسها مبلغ المعاش تأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية للعامل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه وبموجب المادة 36 من القانون 83/11 فإن تم تصنيف العجزة إلى ثلاثة أصناف.

الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.

الصنف الثاني: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً ممارسة نشاط مأجور.

الصنف الثالث: العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون إلى مساعدة الغير.

وعلى أساس هذا التصنيف يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60% للصنف الأول و 80% للصنف الثاني و 80% للصنف الثالث مضاعفا بنسبة 1 40%²

4 : التأمين على الوفاة

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة وفاة يقدر رأسمالها ب (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ويدفع دفعة واحدة ولا يمكن أن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني المضمون³ ويوزع على ذوي الحقوق عند نعددهم بأقساط متساوية

1 المادة 46 من المرسوم رقم 302 / 82 المؤرخ في 11 / 09 / 1982 المتعلقة بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية رقم 37 المؤرخة في 13/ 09/ 1982 .

² المادة 37 من القانون 11/83

³ المواد 47-48 من القانون 11/83

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

¹ ويستفيد من منحة الوفاة كذلك ذوو حقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على ألا يقل هذا المبلغ عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وللاستفادة من الأداءات العينية والنقدية تضمن القانون 83/11 الشروط اللازمة والمستوجبة لذلك بحسب مجال التغطية. كما تناول أحكام متعلقة بالعلاجات الصحية وحق الأشخاص العاطلين عن العمل في الأداءات وكذلك القواعد المتعلقة بالجمع².

ثانياً: الأخطار الخاصة المغطاة من طرف بعض الصناديق

بعد استعراض الأخطار العامة المغطاة من قبل أغلب صناديق الضمان الاجتماعي، والتي تشمل المرض، الولادة، العجز، والوفاة، نجد أن هناك أصنافاً خاصة من الأخطار تتكفل بها صناديق معينة دون غيرها. وسنعالج في هذا الجزء من البحث نوعين من هذه الأخطار: التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية والمنح العائلية التي ينفرد الصندوق الوطني للعمال الأجراء (CNAS) بتغطيتها، إضافة إلى منحة البطالة والتقاعد المسبق التي يتكفل بها الصندوق الوطني للتقاعد

❖ الأخطار المضمونة من الصندوق الوطني للعمال الأجراء

يتمتع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) باختصاص نوعي في تغطية مخاطر معينة، منها:

1- التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية

أفرد المشرع الجزائري هذا النوع من التأمين بتنظيم خاص بموجب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، والذي يحدد إجراءات وشروط الاستفادة من هذا النوع من الحماية الاجتماعية. ويشمل هذا التأمين جميع فئات العمال بهدف حمايتهم من الأخطار الناتجة عن

¹ بشير هدي، الوجيز في قانون العمل، ص 150

² الفصل الخامس من الباب الثاني من القانون 11/85

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

أداء مهامهم الوظيفية، سواء في بيئة العمل أو أثناء تنفيذ المهام المرتبطة به، كما ينظم حالات وأسباب الحوادث¹، وأدوات الإثبات والتحقيق.

وقد نصت المادة 6 من القانون رقم 83-11 على تعريف حادث العمل باعتباره الحادث الذي ينجم عنه إصابة بدنية بفعل مفاجئ وخارجي²، ويقع في إطار علاقة العمل. غير أن المشرع لم يُشر صراحة إلى الإصابات العقلية أو النفسية، ما يفتح المجال للتأويل ويخلق فراغاً قانونياً³، كما لم يعرف بدقة الشرطين "المفاجئ" و"الخارجي".

ويُعتبر حادث عمل كل حادث يقع في الحالات التالية:

- أثناء تنفيذ مهمة خارج المؤسسة بطلب من صاحب العمل.
- خلال ممارسة نشاط سياسي منتخب.
- أثناء متابعة دراسات منتظمة خارج أوقات العمل.
- كما يُعد حادثاً مهنيّاً حتى إن لم يكن العامل مؤمناً له اجتماعياً، إذا وقع أثناء:
- الأنشطة الرياضية التابعة لجمعيات مرخصة.
- أداء عمل تطوعي لفائدة الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للخطر.
- الطريق من وإلى مكان العمل، ما لم يتم قطع أو تغيير المسار إلا لأسباب ضرورية أو قاهرة⁴.

¹ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر ، الطبعة الثالثة ، ص 180.

² أخذ المشرع الجزائري في اشتراط هذه الصفات في حوادث العمل ما استقر عليه الفقه الفرنسي ، محكمة النقض الفرنسية في كثير من أحكامها ويعرف لورانت ميل حادث العمل بقوله : " الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل و يتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يتلقى فيه راتبه Laurent milet : droit social ".juillet- aout 2007 ; p 836 – actualité jurispietudiel n e 718

³ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، على ضوء التعديلات وأحدث قرارات واجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 85 / 13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، ص 15.

⁴ نجد ان المشرع الفرنسي هو اول من اعط تعريف له بنصه حادث العمل هو كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي ينتج عنه ضرر يمس جسم الانسان المشرع الجزائري اخذه مع استبعاد فكرة العنف ، طحطاح علل،حوادث

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

2- المنح العائلية

تُعتبر المنح العائلية من الحقوق الاجتماعية التي تحولت من عبء على صاحب العمل إلى التزام تتحمله صناديق الضمان الاجتماعي بعد أن فقدت صفة الأجر. وتُمنح بحسب عدد الأبناء وتُغطى من طرف الدولة بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2001 المؤرخ في 2015/07/19¹.

2-الأخطار المضمنة من صندوق التقاعد

يتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتغطية خطرين أساسيين: منحة البطالة والتقاعد المسبق.

1- منحة البطالة

تم إقرار هذه المنحة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11²، كآلية لدعم العمال الأجراء الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية³. ويُشترط لاستفادة العامل من المنحة استيفاء شروط المادتين 2 و 7 من المرسوم، مثل إثبات الانخراط في الضمان الاجتماعي، دفع الاشتراكات، التسجيل في مصالح التشغيل لمدة لا تقل عن 3 أشهر، الإقامة في الجزائر، وعدم رفض التكوين أو العمل البديل.

ب- التقاعد المسبق

يُعتبر التقاعد من الحقوق الأساسية للعمال⁴، ويستفيد منه العامل بعد إتمام 60 سنة للرجل و55 سنة للمرأة أو بعد 15 سنة عمل على الأقل⁵. كما توجد استثناءات لظروف العمل الخاصة أو النساء اللاتي ربين أبناء لمدة 9 سنوات. ويُمنح المجاهدون نسبة 100% من أجرهم الشهري.

الاطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق ، فرع القانون الخاص ، 2004-2005 ص 05.

¹ ريف اسيا ، مرجع سابق ، ص 102.

² المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمينات على البطالة ، الجريدة الرسمية رقم 34 مؤرخة في 13 يوليو 1994

³ احمية سليمان ، التنظيم القانوني ، مرجع سابق ، ص 152.

⁴ احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 156.

⁵ المادة 06 من القانون 12/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، المعدل و المتمم .

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ويُقسم التقاعد إلى:

- **التقاعد العادي:** يخضع لنظام موحد لتقدير الحقوق.
- **التقاعد المسبق:** نتيجة التسريح الاقتصادي وفقاً للمرسوم 94-10، ويشترط بلوغ 55 سنة للرجال و45 للنساء، مع 20 سنة عمل، منها 10 سنوات دفع فيها الاشتراك¹.

الفرع الثاني : شروط الاستفادة من الأداءات

ترتبط الاستفادة من مختلف الأداءات التي يقرها نظام الضمان الاجتماعي بجملة من الشروط القانونية والإدارية، تختلف حسب نوع الأداء (عيني أو نقدي) أو حسب فئة المستفيد.

1: شروط الاستفادة من التأمين عن المرض

أ. الاداءات العينية

بموجب المرسوم رقم 84-27². يشترط إلى جانب اكتساب صفة العامل (وفق المادة 03 من القانون 11.83) واستيفاء شرط الأقدمية في العمل (وفق المادة 52)، ضرورة توفر الشروط التالية للاستفادة من هذه الأداءات:

- أن يوصي بها طبيب مختص أو شخص مؤهل كما ورد في المادة 10 من القانون 11.83 المعدلة والمتممة.
- أن يتم إرسال الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الثلاثة أشهر التي تلي أول عمل طبي.
- أن تمارس هيئة الضمان الاجتماعي حقها في الرقابة الطبية³، وهو حق قانوني يؤدي الإخلال به إلى سقوط الحق في الاستفادة من الأداءات العينية

¹ المؤرخ في 26 ماي 1995 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² مرسوم رقم 27 / 84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 ، يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية معدل ومتمم بالمرسوم رقم 209-88 المؤرخ في 18 أكتوبر

³ بموجب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 171. 05 المؤرخ في 7 ماي 2005

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ب. بالنسبة للأداءات النقدية

وللاستفادة من هذه الأداءات، يجب احترام مجموعة من الإجراءات، أبرزها:

- إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض خلال مهلة أقصاها يومان من تاريخ التوقف عن العمل، وذلك عن طريق تقديم وصفة التوقف عن العمل، مع الإشارة إلى أن اليوم الأول من الانقطاع لا يُحتسب ضمن المهلة، وفقاً لما نصت عليه المادة 1/18 من القانون 11/83.¹
- إثبات صفة "المؤمن له اجتماعياً" للحصول على العطلة المرضية، وهو ما يستوجب تقديم وصفة طبية تثبت الانقطاع عن العمل لأسباب صحية، مع ضرورة إعلام الهيئة المختصة بذلك. كما يلزم المؤمن له، بعد استفادته من هذه الأداءات، بالتقيد بالالتزامات القانونية المنصوص عليها في المادة 2/19 من القانون ذاته. وفي حال الإخلال بهذه الالتزامات، يجوز للهيئة إيقاف الأداءات المالية الممنوحة.

*التعويضات اليومية، يشترط تقديم شهادة طبية خلال 48 ساعة من التوقف عن العمل

*لا يُمنح التعويض إلا بعد موافقة هيئة الضمان الاجتماعي على العطلة المرضية

2: شروط الاستفادة من الأمومة

غير أن استفادة المرأة العاملة من الأداءات المرتبطة بالأمومة يقتضي استيفاء جملة من الشروط القانونية :

- إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل، مع الخضوع للفحوص الطبية الضرورية.
- عدم انقطاع الحامل عن العمل دون مبرر قانوني، مع ضرورة إثبات صفة المؤمن لها اجتماعياً.

¹ طبقاً لنص المادة 1 / 01 من القرار المؤرخ في 13 فيفري 1984 الذي يحدد الأجل المضروب للتصريح بالعطلة لمرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي بنصها تساوي الأجل المضروب للتصريح بالتوقف عن العمل المقرر في المادة 18 من القانون 11.83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، يومي عمل (02) غير مشمول فيها اليوم المحدد للتوقف عن العمل.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

- تقديم شهادة صادرة عن المستخدم تحدد تاريخ التوقف عن العمل ومبالغ الرواتب الأخيرة، مع الامتناع التام عن أي عمل مأجور خلال فترة التعويض.

كما تشترط المادة 54 و 55 من القانون 83-11 أن تكون المرأة قد مارست نشاطاً مهنيًا لمدة 15 يومًا متتالية أو 60 يومًا غير متتالية حتى تستفيد من الأداءات العينية والنقدية. ونظرًا لخصوصية المخاطر المرتبطة بالأمومة، فقد خُصص لها نظام قانوني خاص

3: شروط الاستفادة من منحة العجز

تم تنظيمها كما يلي¹ :

لقبول طلب الإحالة على العجز والحصول على تعويضه إلا في حالة عدم بلوغ المؤمن له اجتماعيًا سن لتقاعد أو تمت إحالته عليه

- أن تكون نسبة العجز التي تعرض لها قد انخفضت إلى النصف، من قدرته على العمل مع ضرورة خضوعه إلى الفحوص الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي.
- تمكين المؤمن له من التعويضات اليومية للتأمين عن المرض.

"ضرورة استنفاد الفترة القانونية للعمل والمحددة إما 60 يومًا أو 400 ساعة لتمكينه من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يومًا، أو يكون للاستفادة من معاش العجز الناتج عن لعطل المرضية الطويلة الأمد التي بلغت 03 سنوات أن يكون المؤمن له عمل إما 180 يومًا أو 1200 ساعة و هذه الشروط تشمل العمال الأجراء.

4: شروط الاستفادة من التقاعد

- التقاعد العادي يكون عند بلوغ سن 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء، مع إثبات 15 سنة تأمين على الأقل².

¹ المواد من 35 . 32 من القانون 83.11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 01.08 المؤرخ في 23 يناير 2008 والمرسوم رقم 84. 27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 ، يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83.11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، معدل و متمم بالمرسوم رقم 209 . 88 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988 ، المواد 42 - 40 منه.

² المادة 06 من القانون 83/12 مؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد و المعدل والمتمم .

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

- أما التقاعد المسبق، فيُمنح لأسباب صحية أو اقتصادية بعد قرار من لجنة مختصة، ويشترط مساهمات محددة في صندوق التقاعد.

5: شروط الاستفادة من منحة البطالة

- * يشترط التسجيل كطالب عمل وعدم الاستفادة من أي دخل آخر.
- * يجب ألا يرفض عروض التكوين أو الإدماج المهني التي تقترحها الوكالة.

6: شروط الاستفادة من المنح العائلية

- * يجب أن يكون لدى المؤمن له أطفال تقل أعمارهم عن 17 سنة (تمتد إلى 21 سنة في حالة الدراسة أو الإعاقة).
- * تُمنح المنحة في حال كان أحد الوالدين مؤمناً اجتماعياً أو متقاعداً، وكان دخله أقل من السقف المحدد.

المطلب الثاني : النظام القانوني للمنازعات المتعلقة بالأداءات هيئات الضمان الاجتماعي

تطرح مهام هيئات الضمان الاجتماعي العديد من المنازعات، خاصة تلك المتعلقة بالأداءات والنفقات، نتيجة التعقيدات التي تحيط بالتكفل بالمؤمن لهم اجتماعياً. وتتوزع هذه المنازعات بين ما هو طبي وتقني، مما يستدعي تنظيمًا قانونيًا دقيقاً يضمن حماية حقوق جميع الأطراف. وعليه، سيتم التطرق في هذا المطلب إلى المنازعات الطبية (الفرع الأول) والمنازعات التقنية (الفرع الثاني)

الفرع الأول : المنازعات الطبية

تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم¹.

¹ المادة 4 من القانون 15/83 المعدلة بموجب المادة 17 من القانون 08 ، 2008 .

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

وتشمل حالتين الأولى تتعلق باحترام إجراءات الخبرة الطبية من حيث ملائمة إجراءات الخبرة ومطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة وضرورة تحديد الخبرة وتقييمها أما الحالة الثانية فتتعلق بالاعتراض على قرار اللجنة الولائية للعجز فيما يخص حالات تقدير العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، إذ يجوز الطعن في قرارات اللجنة أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة¹.

ومصطلح الحالة الطبية ، تقني يتطلب رأي تقني أو خبرة طبية تتم إجراؤها بطلب من المؤمن والذي يطلبها من الصندوق حسب إجراءات خاصة.."

وهذا ما يبين أن تعريف المنازعة الطبية يطرح إشكال ذلك أن المشرع لم يات بأي تعريف واضح ودقيق وإنما اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك ذوي حقوقهم². وبموجب المادة 17 من القانون 83/15 تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي في المرحل الأولية لإجراءات الخبرة الطبية بعد إشعار المؤمن بجميع القرارات الطبية في ظرف ثمانية (08) أيام بعد صدور رأي الطبيب المستشار ويتاح للمؤمن له أجل مدته 15 يوما لتقديم طلب إجراء الخبرة مع هيئة الضمان الاجتماعي إما برسالة موصى عليها وأما بطلب مباشر يودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي وعلى هيئة الضمان الاجتماعي الاتصال بالمؤمن له في ظرف ثمانية (08) أيام بعد استلام طلب الخبرة وتنتهي هذه الإجراءات في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما³. مع الإشارة أن التعديل الأخير ألزم هيئة الضمان الاجتماعي باقتراح ثلاثة خبراء على المؤمن.

ويتم اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي وفي حالة عدم الاتفاق يتم التعيين من طرف مدير الصحة للولاية في ظرف (10) عشرة أيام بداية من تاريخ استلام مديرية الصحة لإشعار هيئة الضمان الاجتماعي وتمكين هيئة الضمان الاجتماعي الخبير من الوثائق الطبية اللازمة التي تسهل مهمته وعلى الطبيب الخبير أن

¹ بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 158.

² الأستاذ عجة الجيلالي الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر "، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر ص 145.

³ راجع المواد 20 الى 24 من القانون 2008/08.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

يستدعي المريض في ظرف ثمانية (08) أيام من تعيينه قصد إجراء الخبرة الطبية وتتخذ هيئة الضمان الاجتماعي قرار مطابقا لها مع تبليغ المؤمن له في ظرف عشرة (10) أيام).

ومن ثم يمكن القول أن النزاع الطبي هو اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي حول الحالة الصحية والطبية للمصاب بناءا على تقدير كل من الطبيب المعالج والطبيب المستشار) ويلزم الأطراف نهائيا بنتائج الخبرة مع إمكانية رفع دعوى إلى المحكمة الاجتماعية فيما يخص¹

- سلامة إجراءات الخبرة.
- مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة.
- الطابع الدقيق والكامل وغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة.
- ضرورة تحديد الخبرة أو تتميمها.

طلب الخبرة القضائية في حالة إجراء خبرة طبية للمعني وعندما لا تجري هيئة الضمان الاجتماعي الخبرة عليها الالتزام بالرأي الذي بيده الطبيب المعالج، وتكون تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء من جراء الخبرة على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي إضافة إلى إجراءات الخبرة يندرج ضمن المنازعات الطبية حالات العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل وتتשא لجان ولائية للعجز تتولى النظر في الاعتراضات بتقدير سبب وطبيعة المرض أو الإصابات وكذا تاريخ (مدة) الشفاء أو الجبر وحالة العجز ونسبته. وتتكون اللجنة الولائية للعجز من:

- مستشار لدى المجلس القضائي، رئيس.
- طبيب خبير يعينه مدير الصحة.
- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.
- ممثلين (02) اثنين عن العمال الأجراء واحد من بينهم ينتمي إلى القطاع العمومي.
- ممثل واحد (01) عن العمال غير الأجراء.

¹ المادة 19 من القانون 2008/08.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي، وتتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور أربعة (04) أعضاء على الأقل منهم، الرئيس، والطبيب الخبير¹

تحال الطعون على لجنة العجز في ظرف شهر (01) من تبليغ الإشعار بقرار هيئة الضمان الاجتماعي ويمدد الأجل إلى أربعة (04) أشهر اعتباراً من تاريخ طلب إجراء الخبرة ويجوز للجنة ندب طبيب مختص لفحص المؤمن له.

إلى الأطراف المعنية خلال عشرين (20) يوماً.

تبت اللجنة في الاعتراضات خلال شهرين (02) من تاريخ إخطارها ويبلغ القرار المختصة².

ويجوز الطعن في قرارات اللجان المختصة بحالات العجز أمام الجهات القضائية

وتكون كل المصاريف بها فيها تنتقل والخبرة على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي.

مما سبق تبين أن أول إجراء يتعين احترامه في مجال تسوية النزاع الطبي هو التصريح بحالة المصاب واحترام الاجال المقررة لذلك بالإضافة إلى ضرورة الامتثال لإجراءات الخبرة الطبية وأجال الطعن فيها وطرق الطعن في القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أمام اللجنة الولائية المختصة وهي أمور من النظام العام يترتب على مخالفتها بطلان الإجراءات)

وهاته الإجراءات واجبة الاحترام سواء تعلق الأمر بحالة المرض، أو حالة حادت العمل أو حالة مرض مهني.

¹ جاءت المادة 30 من القانون 2008/08 عامة بنعها على ان لجنة العجز الولاية اغلب أعضائها أطباء وتحدد تشكيلتها عن طريق التنظيم .

² المادة 36 المعدلة و المتممة بموجب القانون 10/99 و المادة 31 من القانون 2008/08.

الفرع الثاني : المنازعات العامة

يقصد بالمنازعات العامة تلك الخلافات التي تنشأ بين المكلفين بالضمان الاجتماعي وهيئاته الإدارية، بمناسبة الإخلال بالواجبات القانونية كعدم التصريح بالعمال، أو التأخر في دفع الاشتراكات، أو الطعن في القرارات الإدارية المتعلقة بالتقديم والتسجيل. وتُعد هذه المنازعات من أكثر النزاعات شيوعاً، وتخضع في الغالب للقضاء العادي، خاصة عندما يكون محلها نزاعاً مالياً

وقد نظم المشرع هذه المسائل من خلال القانون رقم 83-14، الذي حدد التزامات المكلفين، وإجراءات الرقابة، والعقوبات المترتبة عن المخالفات، وذلك لضمان استقرار النظام المالي للضمان الاجتماعي وحماية حقوق المؤمن لهم اجتماعياً¹

الفرع الثالث: المنازعات التقنية

لم يعط القانون تعريف دقيقاً للمنازعات التقنية ما عدا ما نصت عليه المادة 5 هـ من القانون 83/11 والتي اعتبرت المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي.

ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلا من قبل هيئات مختصة في الميدان الطبي.

وهو ما جعل من المشرع ينشأ لجنة تقنية تختص بالبت الأولي في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي ويمكن الطعن في قراراتها أمام القضاء المختص، وتتشكل اللجنة التقنية من الأعضاء الآتية:²

- أطباء معيّنين من طرف الوزارة المكلفة بالصحة.

¹ القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 27، ص. 947.

² المادة 41 من القانون 10/99 و المادة 39 من القانون 2008/08.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

- أطباء ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء ممثلين من مجلس أخلاقيات الطب.

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية، وقد أحال

القانون إلى تنظيم مسألة تكوين واختصاصات اللجنة التقنية.

ولم يستقر شراح قانون العمل والضمان الاجتماعي عن رأي واحد في تحديد الجهة القضائية المختصة بالبث في مثل هاته المنازعات والتي تكتسي أحيانا طابع مهني (حادث عمل أو مرض مهني) وأحيانا أخرى طابع مدني عند المطالبة بالتعويض ومرات أخرى عندما تتضمن عنصرا جنائيا، ومن هنا يبدو أن المشرع قصد بهاته الصيغة اختلاف الجهة القضائية باختلاف موضوع وطبيعة النزاع وبالتالي طبيعة الدعوى.

وعلى غرار المنازعات السابقة في مجال الضمان الاجتماعي تخضع المنازعات التقنية وجوبا إلى التسوية الداخلية بالطعن أمام اللجنة التقنية قبل اللجوء للقضاء المختص¹.

ويبقى السؤال مطروحا بخصوص المخالفات التي تتدرج ضمن هذا الصنف من المنازعات، فسائر الممارسات المرتبطة بالنشاط الطبي وهي ممارسات مهنية يقوم بها أطباء يجب أن تكون مشروعة ولا تتنافى مع مبادئ أخلاقيات الطب كما يجب أن لا تعرض مصالح الضمان الاجتماعي للضرر المالي ، وقد عرف المرسوم التنفيذي 92/276 المؤرخ في 1992/06/07، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الأفعال المعاقب عليها بأنها جميع الأخطاء والتجاوزات المرتكبة أثناء ممارسة الأطباء، الجراحين، أطباء الأسنان الصيادلة لمهامهم والتي تشكل خرقا للمبادئ والقواعد والأعراف المعمول بها في المهنة ويمكن توسيع المجال للخبراء².

وعليه يرى البعض ، أن المنازعات التقنية ذات الطبع الطبي هي تلك الخلافات التي تثور بشأن الغش، الأخطاء والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء، جراحي الأسنان، الصيادلة في إطار وبمناسبة ممارسة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين اجتماعيا.

¹ عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ص 125.

² المادة 24 من المرسوم التنفيذي 276/92

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

هذا الصنف من المنازعات وإن كان نادرا يخضع بالأساس إلى سلطة اللجنة الولائية في تكليفه وإقراره وكل مضار وبحسب طبيعة الضرر وطبيعة الخطأ أو المخالفة له الحق في اللجوء للقضاء المختص.

لقد أورد القانون الجديد 08/2008 تدابير جديدة تتمثل في أجل إخطار اللجنة والذي يكون خلال مهلة الستة (06) أشهر لاكتشاف التجاوزات على أن يتعدى المدة مسنتين وتبلغ قرارات اللجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي والوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

إنه وباستقراء القانون 83/15 المعدل بموجب القانون وو/ 10 والقانون 08/2008 يتبين أن المشرع ركز على ثلاثة أصناف من المنازعات فقط وهي المنازعات العامة والمنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي رغم أن الباب الخامس والباب السادس خصه القانون لصنف مستقل وخاص من المنازعات التي تكون هيئة الضمان الاجتماعي طرف فيها ولما كانت تخص أرباب العمل وعلى أساس وضعية المؤمن اجتماعيا وفي مواجهة هيئة الضمان الاجتماعي فلا يمكن استثنائها من محور منازعات الضمان الاجتماعي، رغم خصوصية هذا الصنف من ناحية الطبيعة والإجراءات فهاته المنازعات تتميز بالطابع المدني البحت والذي يخضع للقواعد العامة في التعويض وهي حالات لا نخضع لنفس إجراءات التسوية السابقة.

الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي

خلاصة الفصل الثاني:

عالج هذا الفصل جانباً جوهرياً من موضوع الدراسة، يتمثل في الصلاحيات القانونية والوظيفية التي منحها المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي، باعتبارها مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، مكلفة بضمان الحماية الاجتماعية لفئات واسعة من المجتمع.

وقد تم التركيز في هذا السياق على مبدأ التمويل الذاتي كركيزة للاستقلالية، من خلال إبراز دور الاشتراكات كمورد أساسي لتمويل الصناديق، مع استعراض الإجراءات القانونية التي تحكم تحصيلها، سواء بطرق ودية أو عبر التحصيل الجبري والوسائل القضائية، وهو ما يعكس إرادة المشرع في تمكين هذه الهيئات من أدوات فعالة لتحصيل مستحققاتها.

كما تم التطرق إلى الجانب الإنفاقي المتعلق بالأداءات التي تضمنها هذه الهيئات، سواء كانت نقدية أو عينية، والمخاطر التي تغطيها في إطار نظام اجتماعي تكافلي، يشمل المرض، الأمومة، العجز، البطالة، التقاعد وغيرها. ولم يغفل الفصل الإشارة إلى المنازعات القانونية المرتبطة بتحصيل الاشتراكات أو صرف الأداءات، وآليات تسويتها وفقاً لما نص عليه القانون رقم 08-08.

وتبين من خلال هذا التحليل أن فعالية هيئات الضمان الاجتماعي لا تقف عند حدود التغطية فحسب، بل تمتد إلى ضرورة تفعيل صلاحياتها في إطار قانوني واضح ومتوازن، يكفل لها استقلالية التسيير من جهة، ويضمن حماية حقوق المؤمن لهم من جهة أخرى.

الخاتمة

تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن إدارة هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر تُعد مسألة جوهرية في تقييم مدى استقلاليتها القانونية والمالية، حيث أن طريقة التسيير، وطبيعة العلاقة مع سلطة الوصاية، وآليات التمويل، جميعها تؤثر بشكل مباشر على استقلالية القرار داخل هذه المؤسسات، وعلى قدرتها في تحقيق الأهداف الاجتماعية المرجوة.

وقد اتضح أن نظام التمويل الذاتي المعتمد على الاشتراكات الاجتماعية يمثل أحد أعمدة الاستقلال المالي لهذه الهيئات، إلا أن هذه الاستقلالية تبقى نسبية بسبب استمرار التدخلات الإدارية للدولة، سواء عبر سلطة التعيين أو المصادقة على القرارات الأساسية، مما يفرغ في كثير من الأحيان مفهوم "التسيير الذاتي" من محتواه العملي.

كما كشفت الدراسة عن جملة من الإشكالات التي تعاني منها هذه الهيئات، خاصة تلك المرتبطة بضعف آليات التحصيل، وتزايد الأعباء الاجتماعية، وغياب مرونة كافية في التسيير الإداري، إلى جانب التحديات المرتبطة بتوسيع التغطية وضمان استمرارية الأداءات دون الإخلال بالتوازن المالي.

وبناءً على ما سبق، نصل إلى جملة من النتائج يمكن تلخيصها كما يلي:

1. إن مفهوم استقلالية هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر لا يزال يعاني من التقيد العملي، بفعل تدخلات سلطة الوصاية، سواء في التعيين أو الرقابة على الأداء المالي والإداري.
2. رغم اعتماد هذه الهيئات على الاشتراكات كمورد رئيسي للتمويل، إلا أن ضعف آليات التحصيل، وكثرة الديون المتركمة، تؤثر سلباً على قدرتها في تغطية التزاماتها تجاه المؤمن لهم.
3. غياب التنسيق الفعلي بين مختلف الصناديق أدى إلى ازدواجية في الأداء، وضعف في الاستجابة الموحدة لتحديات القطاع.
4. تزايد حجم التكاليف الاجتماعية، وتوسع دائرة المستفيدين، دون تطوير موازٍ في مصادر التمويل، يُهددان ديمومة النظام.

الخاتمة

5. لا تزال نظم الرقابة الداخلية، وآليات الشفافية والمساءلة، تعاني من القصور، مما يعمّق الفجوة بين النصوص والممارسة.

وفي ضوء ما توصلنا إليه، نقترح جملة من التوصيات الهادفة:

• إعادة النظر في نظام الوصاية، بما يكفل استقلالاً فعلياً في التسيير واتخاذ القرار داخل الهيئات.

• تطوير آليات تحصيل الاشتراكات، سواء عبر الرقمنة أو تحسين إجراءات الرقابة والتفتيش الميداني.

• استحداث مصادر تمويل بديلة ذات طابع تضامني، للتخفيف من الضغط على الاشتراكات التقليدية.

• تعزيز التنسيق المؤسسي بين مختلف صناديق الضمان الاجتماعي، من خلال قاعدة بيانات وطنية موحدة.

• تحديث الإطار القانوني لينتظم مع تطورات سوق العمل والتحول الاقتصادي والاجتماعي.

• دعم الحوكمة داخل الهيئات عبر تكوين الإطارات، واعتماد آليات تقييم ومتابعة أداء دورية.

قائمة المصادر و المراجع

LES REFERENCES

قائمة المراجع

النصوص القانونية:

- قانون رقم 14.83 المؤرخ في: 02 يوليو، 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادرة بتاريخ 03 يوليو، 1983 معدل و متمم بالقانون رقم 17.04 المؤرخ في 10 نوفمبر، 2004 ج ر عدد، 72 صادرة بتاريخ 13 نوفمبر. 2004.
- قانون رقم 14/83 المؤرخ في: 02 يوليو، 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادرة بتاريخ 03 يوليو، 1983 معدل و متمم بالقانون رقم 17.04 المؤرخ في 10 نوفمبر، 2004 ج ر عدد، 72 صادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2004.
- قانون رقم 13-83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، معدل و متمم بأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو سنة 1996.
- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 ابريل سنة، 1994 و معدل بأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو، 1996 والقانون رقم 01-08 المؤرخ في 23 يناير سنة 2008.
- القانون رقم 11/38 المؤرخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.
- القانون 83-12 المؤرخ في: 02 يوليو، 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28، صادرة بتاريخ 05/07/1983
- القانون 83/14 و 86/15 المتضمن قانون المالية لسنة 1987.
- القانون 01/88 المؤرخ في 22 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 25 يناير 1988.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 يوليو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسات الحق النقابي، المعدل بموجب الامر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

قائمة المراجع

- قانون العمل رقم 90 . 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم
 - القانون 07/92 المؤرخ في 1992/1/4 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري والمالي لضمان ، جريدة رسمية العدد 2 الصادر في 1992/1/29.
 - القانون رقم 08-08 المؤرخ في: 23 فبراير سنة ،2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد ،11 صادرة بتاريخ 02 مارس 2008
 - قانون رقم ،08-09 المؤرخ في: 25 فيفري ،2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد ،21 صادرة في: 23 أبريل 2008.
- المراسيم التنفيذية:
- المرسوم التنفيذي رقم 82-179 مؤرخ في 15 مايو سنة ،1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، ج ر عدد ،20 صادرة بتاريخ 18 مايو سنة ، 1982 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 74-96 المؤرخ في 03 فبراير سنة ، 1996 ج ر عدد ،09 صادرة بتاريخ 04 فبراير 1996.
 - المرسوم التنفيذي رقم 35-85 مؤرخ في 09 فبراير ،1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد ،09 صادر بتاريخ 24 فبراير ، 1985 معدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274-92 مؤرخ في 06 يوليو 1992، ج ر عدد ،52 صادر بتاريخ 08 يوليو 1992.
 - المرسوم التنفيذي رقم 472 / 97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للاتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي والصيديات الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997
 - المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 19 مايو 1993 الذي يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء و تنظيمه وسيره الإداري ، جريدة السمية العدد 33 ، الصادرة في 30 مايو 1993

قائمة المراجع

- المرسوم رقم 188/94 المؤرخ في 06/07/1994 المتضمن القانون الاساسي لصندوق الوطني لتأمين عن البطالة الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 07/07/1994.
- المرسوم رقم 01/97 الموافق ل 11 يناير 1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري ، يحدد شروط منحه وكيفيته جريدة الرسمية العدد 3 الصادرة في 12 يناير 1997
- المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 7 جويلية 1994
- الامر رقم 58-75 المؤرخ في: 26 سبتمبر، 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد، 78، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر، 1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة، 2007، ج ر عدد، 31، صادرة بتاريخ 13 مايو 2007.

الكتب:

- محمد حسن قاسم، قانون التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003.
- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003.
- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.
- بشير هدي، الوجيز في قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، 2011.
- حمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر ، الطبعة الثالثة
- الجيالي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر "، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر

قائمة المراجع

- عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي 2008
- رشيد واضح ، المؤسسات في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق الاصدر ، 1 يناير 2003
- بن عزوز بن صابر المبادئ العامة في شرح قانون العمل الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع ، الطبعة 2010
- Larbi Lameri le système de sécurité social en Algérie une approché économique, Alger 2004

المذكرات والرسائل:

- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، سنة 2009/2010 جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- عبد الله حرمة و بوجمعة بوهللا، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2018.
- باسم علال و حمزة سعودي ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في القانون الإداري ، جامعة مسيلة ، سنة 2023
- ذرار عياش ، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة الحالة فرع تحليل اقتصاد CNR ، CNAS شبكة بومرداس ، الجزائر 2004/2005.
- بن سعدة كريمة ، واقع الضمان الاجتماعي ، مجلة الاقتصاد و التنمية ، العدد 4 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير ، جامعة ابن خادون ، تيارت ، 2015
- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، سنة 2009/2010 جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر

قائمة المراجع

- فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة
لماجستير في قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012

المجلات والمداخلات:

- محمد زيدان ومحمد يعقوبي، " فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين
الاجتماعي الجزائري في تحقيق السالمة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، "مداخلة
قدمت في الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية الواقع العملي وأفاق
التطوير، تجارب الدول"، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 03-
04 ديسمبر 2012
- بوحنية قوي، غزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات
الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي و معيقاته، مجلة دفاتر السياسة و القوانين،
العدد السابع.
- مخلوفي كمال، دفاتر السياسة والقانون الاطار التنظيمي الاتفاقية العمل الجماعية
في لتشريع الجزائري، العدد الرابع، جانفي 2011، المركز الجامع البويرة، الجزائر

المواقع الالكترونية:

- www.labouremt.com
- www.cnac.dz
- www.cnr.dz
- www.casnos.dz
- www.cnas.dz

قائمة المحتويات

/	إهداء
/	شكر وعرفان
01	مقدمة
الفصل الأول: التنظيم القانوني والهيكلية لهيئات الضمان الاجتماعي	
05	تمهيد
06	المبحث الأول: تعدد هيئات الضمان الاجتماعي ضمن السياسة العامة للدولة
06	المطلب الأول: التطور التاريخي لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر
07	الفرع الأول : هيئات الضمان الاجتماعي قبل اصلاحات 1992
10	الفرع الثاني: هيئات الضمان الاجتماعي بعد اصلاحات 1992
12	المطلب الثاني : الهيئات المسيرة لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر
13	الفرع الأول: الهيئات الرئيسية: CNAS و CASNOS و CNR
17	الفرع الثاني: الهيئات التكميلية: CACOBATPH و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
19	المطلب الثالث: التنظيم الهيكلي للهيئات
20	الفرع الأول: الوكالات المحلية
21	الفرع الثاني: الفروع المحلية
24	المبحث الثاني : نظام تسيير هيئات الضمان الاجتماعي
24	المطلب الأول: المجلس الإداري كنظام لتسيير هيئات الضمان الاجتماعي
24	الفرع الأول: نظام التمثيل في المجلس الإداري
27	الفرع الثاني: صلاحيات المجلس الإداري
30	المطلب الثاني: مجال تدخل سلطة الوصاية في الرقابة على المجلس الإداري
30	الفرع الأول: الوصاية على الأشخاص
31	الفرع الثاني: الوصاية على الأعمال
32	المطلب الثالث الاتفاقية الجماعية كإطار تنظيمي لمستخدمي الصندوق
33	الفرع الأول : مفهوم الاتفاقية الجماعية وتمييزها عن القانون الوظيفية
34	الفرع الثاني: مضمون الاتفاقية الجماعية
37	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي	

39	تمهيد
41	المبحث الأول: التمويل الذاتي لهيئات الضمان الاجتماعي كمظهر لاستقلاليتها
41	المطلب الأول الاشتراكات مصدر أساسي لتمويل الصندوق
41	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للاشتراكات
45	الفرع الثاني: تمييز الاشتراكات عن الضرائب
47	المطلب الثاني: إجراءات الحماية لأموال الاشتراكات
47	الفرع الأول: التحصيل الجبري للاشتراكات
53	الفرع الثاني: المنازعات العامة المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي
58	المبحث الثاني: نفقات و أداءات هيئات الضمان الاجتماعي وعلاقتها بالسياسة العامة للدولة
59	المطلب الأول الطبيعة القانونية لأداءات هيئات الضمان الاجتماعي
60	الفرع الأول: أنواع الأخطار التي تغطيها الأداءات
68	الفرع الثاني: و شروط الاستفادة من الأداءات
71	المطلب الثاني: النظام القانوني للمنازعات المتعلقة بالأداءات والنفقات
72	الفرع الأول: المنازعات الطبية
75	الفرع الثاني: المنازعات العامة
75	الفرع الثالث: المنازعات التقنية
78	خلاصة الفصل
80	الخاتمة
83	قائمة المراجع
/	قائمة الأشكال و الجداول
/	قائمة المحتويات
/	لملخص

قائمة الأشكال والجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الشكل 01: الهيكل التنظيمي للضمان الاجتماعي ورقة CNAS	15
2	الشكل 02: الهيكل التنظيمي للضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء ورقة CASNOS	16
3	الشكل 03: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد ورقة CNR	17
4	الشكل 04: مخطط يميز بين الاشتراكات و الضرائب في تمويل الضمان الاجتماعي	46
5	الجدول 01: هياكل وكالة الضمان الاجتماعي ورقة	23

الملخص:

تتناول هذه المذكرة موضوع إدارة هيئات الضمان الاجتماعي وأثرها على استقلاليتها في السياق القانوني الجزائري، من خلال دراسة العلاقة بين آليات التسيير الإداري ودرجة الاستقلال المالي والتنظيمي التي تتمتع بها هذه الهيئات. من خلال التركيز على تطور هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر منذ الاستقلال، وتطور صلاحياتها، خاصة فيما يتعلق بآليات التمويل الذاتي عبر الاشتراكات الإلزامية، والإجراءات القانونية لتحصيلها، سواء ودّيًا أو قضائيًا، مع تمييزها الواضح عن الضرائب

رغم النصوص القانونية التي تُقر بوجود نوع من الاستقلال الإداري والمالي، إلا أن تدخل الدولة من خلال وزارة العمل وسلطة الوصاية يبقى حاسمًا، خصوصًا فيما يخص تعيين الإطارات العليا، المصادقة على الميزانيات، وتوجيه السياسة العامة للضمان الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

التمويل الذاتي - الاشتراكات - صناديق الضمان، نظام التسيير، .

Abstract:

This dissertation addresses the management of social security institutions and its impact on their autonomy within the Algerian legal framework. It explores the relationship between administrative management mechanisms and the degree of financial and organizational independence enjoyed by these bodies. The study highlights the development of social security institutions in Algeria since independence, and the evolution of their powers, particularly regarding self-financing mechanisms through mandatory contributions and the legal procedures for their recovery, whether amicable or judicial, with a clear distinction from taxation. Although legal texts provide for a certain degree of administrative and financial autonomy, the State's intervention—especially through the Ministry of Labour and supervisory authority—remains decisive, particularly concerning the appointment of senior officials, approval of budgets, and direction of general social security policy.

Keywords:

Self-financing – Contributions – Social security funds – Management system.

Résumé:

Ce mémoire traite de la gestion des organismes de sécurité sociale et de son impact sur leur autonomie dans le contexte juridique algérien. Il examine la relation entre les mécanismes de gestion administrative et le degré d'indépendance financière et organisationnelle dont bénéficient ces institutions. L'étude met l'accent sur l'évolution des organismes de sécurité sociale en Algérie depuis l'indépendance, ainsi que sur l'élargissement de leurs prérogatives, notamment en ce qui concerne les mécanismes d'autofinancement par les cotisations obligatoires, et les procédures juridiques de recouvrement, qu'elles soient amiables ou contentieuses, tout en les distinguant clairement de l'impôt. Bien que les textes juridiques reconnaissent une certaine autonomie administrative et financière, l'intervention de l'État, à travers le ministère du Travail et l'autorité de tutelle, demeure déterminante, notamment en matière de nomination des cadres supérieurs, d'approbation des budgets et d'orientation de la politique générale de la sécurité sociale.

Mots-clés :

Autofinancement – Cotisations – Caisses de sécurité sociale – Système de gestion.