

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق

قسم القانون - نظام ل-م-د

حق العامل في الحماية الاجتماعية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

فرع : قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ :

د/ واضح رشيد

من اعداد الطالبتين :

داب سومية

مودود غنية

لجنة المناقشة :

أ.د. بوبشير محند أمقران، أستاذ التعليم العالي، جامعة مولود معمري تيزي وزو . رئيسا

د. واضح رشيد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... مشرفا ومقررا

أ.رناي فريد، جامعة مولود معمري تيزي وزو عضوا مناقشا

تاريخ المناقشة: 18 نوفمبر 2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و الصلاة و السلام على
رسوله الكريم و من تبعه بإحسان الى يوم الدين.

احمد في البداية رب العباد الذي يسر و وفق و اعان فله الحمد و
الشكر الرحمان المستعان ، ثم عرفنا بالمساعدات التي قدمت لنا ليخرج
هذا العمل الى النور أتقدم بجزيل الشكر و التقدير الى :

الأستاذ الدكتور واضح رشيد الذي قبل بك تواضع و كرم الاشراف على
هذا العمل ، فله اخلص تحية و أعظم تقدير.

اهداء

باسم الله و الشكر الكثير لله عز وجل على إعانتى و مساعدتى في

إتمام هذا العمل الذي أهدي ثمرة جهده الى:

- أبي العزيز، أمي الحبيبة التي حملتني في بطنها وهدت علي
وهدت، وطوقتني بحنانها الجياش، والتي تعبت وسهرت الليالي من
أجل تربيتي وإنشائي.

- أختي الصغيرة سماح التي أدعو الله أن يوفقها و يكتب لها
النجاح في دراستها و كل أفراد عائلتي.

- إهداء خاص إلى أستاذي و سني الدكتور عبد العزيز الوصابي.

- و إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

داب سومية

إهداء

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني في إنجاز عملنا هذا، إلى
أولئك الذين وثقوا بي ولم يعيدوني خائبة.
إلى أمي و أبي اللذين شجعاني للنجاح و كانا دائما بجانبني و وفرا لي
كل احتياجاتي.
إلى أخواتي.
إلى إخوتي.

مورد غنية

قائمة أهم المختصرات:

أولا: باللغة العربية

ج ر:	جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية
ج:	جزء
د.د.ن:	دون دار نشر
د.س.ن:	دون سنة نشر
دج:	دينار جزائري
ص:	صفحة
ط:	طبعة
ع:	عدد
غ إ:	الغرفة الإجتماعية
ق م:	القانون المدني
م ق:	المجلة القضائية

ثانيا: باللغة الفرنسية

L.G.D.J :	Librairie Générale de Droit et Jurisprudence.
N° :	Numéro
O.I.T.	Organisation Internationale du Travail
O.P.U :	Office des Publications Universitaires
Op.cit :	Ouvrage précédemment cité
P :	Page
Soc :	Sociale

مقدمة :

يمثل الخطر جزءا لا يتجزأ من حياة الإنسان، ويتخذ صوراً عديدة ومتنوعة تهدده في ماله، بدنه ومركزه الاجتماعي. فمنها ما هي اجتماعية ناتجة عن عيشه في مجتمع ما كالحروب والسرقة و منها ما هي سياسية ،ناتجة عن تغيير النظام السياسي أو الاقتصادي كالأزمات السياسية و المالية و انخفاض قيمة العملة الوطنية، ومنها ما هي إدارية ناتجة عن سوء التنظيم وعدم فعالية الجهاز الإداري و فساده.

المخاطر التي يتكفل بها التأمين الاجتماعي هي تلك التي تعتري الإنسان و تعرضه هو وعائلته للعوز والحاجة عند عدم قدرة هذا الأخير على مواجهة الأعباء العائلية المتزايدة الناتجة من مرض أو عجز يفقده مصدر رزقه أو بسبب الحالة الفيزيولوجية التي تعتري الإنسان خلال حياته كالشيخوخة والوفاة، أو بسبب خطر يطرأ خلال أو بمناسبة ممارسة الشخص لنشاط مهني معين كحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة وعليها فقد سعى الإنسان جاهداً إلى إيجاد حلول ووسائل فعالة تكفل له الأمان والوقاية، ويمثل الضمان الاجتماعي وسيلة من بين الوسائل الوقائية.

كان تطور نظام الحماية الاجتماعية متماشياً مع تطور الإنسان والمخاطر التي يتعرض لها. فقد سبق ظهور قانون التأمينات الاجتماعية عدة نظم مشابهة حاول الفرد خلالها الحصول على الأمان، إلا أنها لم تحقق الحد الأدنى المطلوب من الحماية.

كانت أول بوادر الحماية الاجتماعية هي التعاون العائلي والقبلي، حيث كانت الأسرة تتضامن فيما بينها لتقدم الإعانة إلى أحد أفرادها عند تعرضه إلى خطر يجرمه من تأمين قوت عيشه.

كان ظهور الثورة الصناعية في القرن 19 الميلادي وانتشار العمال في المصانع والورشات واستعمال الآلات والمعدات وما صاحب ذلك من حوادث وإصابات العمال مما ولد الحاجة إلى حماية أكثر. وتعتبر هذه الفترة المنعرج الحاسم في ظهور بواذر قانون الضمان الإجتماعي لحماية العمال مع تطور حركة التضامن وإنشاء شركات للإعانات المتبادلة ضد بعض المخاطر كحوادث العمل والشيخوخة إلا أنها لم تعمم على جميع الفئات وأدى ظهور الثورة العمالية إلى صدور عدة قوانين وأنظمة لحماية الفرد كانت نتيجة نضال وصراع حاشد قام به العمال لإكتسابها، كقانون حوادث العمل، والتقاعد والإعانات العائلية.

إن نظام التأمينات الإجتماعية حديث النشأة جاء كنتيجة حتمية للحرب العالمية الأولى والأزمة الإقتصادية العالمية والآثار السلبية التي خلفتها كالبطالة والفقر، مما استوجب تدخل الدولة لتنظيم وإعادة بناء الإقتصاد، وكانت أول مبادرة من الدولة الألمانية التي نوعت من الحماية الممنوحة للعمال في عهد "بسمارك" الذي كان متعاطفا مع التيار الإجتماعي، فوضع سياسة إجتماعية لتفادي زحف الإتجاه الإشتراكي، مما أدى إلى التفكير في إنشاء نظام للتعويض عن المخاطر الإجتماعية المختلفة ويتولى التعويض إما صاحب العمل أو الطائفة حيث أصدرت عدة نصوص قانونية.

تتمثل هذه النصوص في قانون 15 جوان 1883 الذي نظم التأمين على المرض وقانون 06 جويلية 1884 الخاص بالتأمين ضد حوادث العمل وقانون 22 جوان 1889 الخاص بتنظيم التأمين ضد العجز والشيخوخة، ثم تم تدعيم هذا النظام بموجب قانونين هما قانون 1911/07/19 المنظم للتأمين عن الوفاة وقانون 1927/07/16 المنظم للتأمين عن البطالة ومن أهم الأفكار التي كرستها هذه القوانين هي إلزامية الإستفادة وتعميم التأمين

الإجتماعي على كافة العمال، والإلتزام بدفع الإشتراكات لشركات التأمين باقتطاع جزء من أجورهم⁽¹⁾.

تأثرت بريطانيا بأفكار بسمارك فتبنت هي الأخرى نظام التأمينات الإجتماعية الموجودة بألمانيا باستثناء التأمين على الشيخوخة، فاقترح على اثره اللورد "وليام بافريج" مشروع قانون على الحكومة وتعميم الإستفادة من الضمان على كافة أفراد المجتمع كما يجب أن يغطي الضمان الإجتماعي أكبر قدر من المخاطر.

فرنسا فتأثرت بالأفكار الألمانية فعرفت قانون 30 أبريل 1930، كما صدرت عدة قوانين وضعت من خلالها أسس التأمين الإجتماعي عن المرض والأمومة والتأمين عن العجز والوفاة وإصابات العمل. واستمرت قوانين الضمان الإجتماعي بالتطور إلى غاية تعميمه على جميع فئات المجتمع وتغطيته لأكبر قدر من المخاطر التي قد يتعرض لها الفرد.

أما في الجزائر فقد عرف نظام التأمين عدة تطورات تبعا للمراحل التي مرت بها الدولة والنظام السياسي، الإقتصادي والإجتماعي السائد.

تتمثل المرحلة الأولى في فترة قبل سنة 1980 حيث يمكن اعتبار نظام الضمان الإجتماعي وليد الضمان الإجتماعي الفرنسي، فقد تم تطبيق القوانين الفرنسية على المواطنين الجزائريين، لتضطر الحكومة الفرنسية فيما بعد للقيام ببعض الإصلاحات في مجال الصحة

1- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال جامعة باتنة، 2010، ص8.

كالتأمين عن المرض الذي كان آن ذاك يقتصر على الفرنسيين، أما الجزائريين فكانوا يستفيدون من إعانات رمزية بسيطة كالمساعدات الطبية المجانية⁽¹⁾.

بعد الإستقلال استمر العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية وهو ما نص عليه القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31، بما في ذلك قانون الضمان الإجتماعي. بإستثناء بعض التغييرات التي طرأت تماشياً مع مقتضيات التيارات السياسية و الإقتصادية المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية، وهو اعتناق النظام الإشتراكي الذي أدى إلى إعادة النظر في نظام الحماية الإجتماعية للمواطنين و إثرائه و تنويع خدماته إذ تم إستحداث 11 نظام تأمين اجتماعياً إضافة إلى 71 هيئة للتسيير بسبب تعدد الأنشطة المهنية و مصادر التمويل و التشريع و نمط التسيير المختار⁽²⁾.

قسم نظام التأمين الإجتماعي إلى نظامين نظام عام و آخر خاص أدرجت فيه فئات خاصة من العمال كالفلاحين و عمال البحر و الموانئ و عمال السكك الحديدية و عمال المحاجر و الموظفين و أفراد الجيش الشعبي الوطني إلى غاية سنة 1970 حيث تم إصدار أول تشريع جزائري يتمثل في المرسوم رقم 16/70 المؤرخ في 1970/08/01 والذي حاول من خلاله المشرع الجزائري خلق نوع من التجانس في أنظمة الحماية الإجتماعية بإنشاء بعض الصناديق المتخصصة كما تم إدماج نظام التأمين الفلاحي بنظام التأمينات المطبق على الفئات الأخرى من المواطنين و العمال بموجب الأمر الصادر في 05 أبريل 1971 أما في عام 1974 بعد صدور الأمر رقم 08/74 المؤرخ في 1974 /01/30، تم إدراج هذه

1- الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011، ص 22

2- باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 11

الصناديق تحت وزارة واحدة وهي وزارة الشؤون الإجتماعية بإستثناء نظام التأمين الفلاحي الذي أصبح تابعا لوزارة الفلاحة⁽¹⁾.

إستمر العمل بهذا النظام إلى غاية سنة 1983 وهي السنة التي تعتبر منعرجا حاسما في تاريخ الضمان الإجتماعي الجزائري بحيث تجسدت و تبلورت فيه فكرة تطوير نظام التأمين الإجتماعي، وبالتالي تم تعميم الضمان الإجتماعي على جميع الموظفين والعاملين والمعوقين والمسنين بغض النظر عن قطاع النشاط الذين ينتمون إليه، كما تم توحيد الأنظمة والإمتميازات ومصادر التمويل مع إدماج ممثلي العمال واشتراكهم في تسيير هيئات الضمان الإجتماعي حتى على مستوى مجالس الإدارة.

صدرت مجموعة من النصوص القانونية في هذا المجال والمتمثلة في القوانين 11/83 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية والقانون 12/83 يتعلق بالتقاعد ، قانون 13/83 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، قانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، قانون 15/83 يتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي، قانون 16/83 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية. والذي خصص لتدعيم بناء سكنات اجتماعية للأجراء الممول من قبل الدولة.

أنشئت صناديق تم توحيدها من الناحية المالية والتسييرية وتتمثل هذه الأخيرة في: الصندوق الوطني للتأمين الإجتماعي للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد و كان هدف هذه الصناديق هو توفير خدمات عينية ونقدية للمواطنين وتوفير لهم الحماية من المخاطر الإجتماعية وهو ما يتماشى مع دور الحماية الذي تهدف الدولة إلى تحقيقه.

1- الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 22.

بعد دخول الجزائر في مرحلة الإصلاحات الإقتصادية والإجتماعية باعتناق نظام اقتصاد السوق كان من الضروري إجراء إصلاحات وتعديلات على هذه الصناديق بغاية المحافظة عليها وبالتالي مواصلة توفير الحماية الإجتماعية للمواطنين.

تميزت هذه الفترة بتعديل القوانين الموجودة كما تم استحداث قوانين وصناديق جديدة فرضتها الوضعية الإقتصادية والمتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المستحدث بموجب المرسوم التنفيذي 188/94، والصندوق الوطني للتأمين عن العطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، كما تم تعديل قانون التقاعد وإدراج التقاعد النسبي والتقاعد المسبق كما تم إنشاء الديوان الوطني للأعضاء الإصطناعية للمعوقين بموجب المرسوم رقم 27/88 الصادر 1988.

تتمحور دراسة الموضوع بالتركيز على قانون 11/83 المعدل والمتمم، والحقوق الممنوحة للعامل الأجير على وجه الخصوص في ظل هذا القانون، ومدى فعالية الحماية الإجتماعية التي يمنحها الضمان الإجتماعي للعامل الأجير في ظل التشريع الجزائري لمواجهة المخاطر الاجتماعية؟ إذ يعد نظام الضمان الإجتماعي الركيزة الرئيسية للدور الذي تلعبه الدولة في تجسيد الحماية الاجتماعية، وبغرض الإجابة على هذه الإشكالية كان لابد من دراسة الأسس العامة التي يقوم عليها الضمان نظرا لمفهومه المعقد وتعدد المخاطر التي تشملها الحماية الاجتماعية والهيئات المكلفة بذلك (الفصل الأول) كما كان من الضروري إبراز الأداءات العينية والنقدية التي توفرها هذه الصناديق لحماية العامل إجتماعيا في حالة تحقق أحد تلك المخاطر، والشروط الواجب توفرها لقيام الحق في ذلك (الفصل الثاني) الأولى.

إرتبطت فكرة الضمان الإجتماعي بفكرتي الخطر والأمن، فبمواجهة الأخطار التي تهدد الإنسان، نشأ لديه الشعور بالحاجة إلى الأمن.

الفصل الأول:

الأسس العامة للضمان

الإجتماعي

ارتبطت فكرة الضمان الاجتماعي بفكرتي الخطر والأمن، فمواجهة الأخطار التي تهدد الإنسان، نشأ لديه الشعور بالحاجة إلى الأمن، فكان الخوف من هذه الأخطار والرغبة في تحقيق الأمان، هما الدافع إلى قيام الضمان الاجتماعي، فبعد أن أدى التطور الصناعي إلى تزايد الأخطار التي تهدد الإنسان في سلامته وأمنه المعيشي، وبعد أن اتضح أن معظم الناس لاسيما العمال منهم، لا يقدرّون على تحمل نتائج هذه الأخطار، نشأت الحاجة إلى نظام اجتماعي يوفر الحماية والأمن لهم، فظهر الضمان الاجتماعي (مبحث أول)، إلا أن الضمان الاجتماعي يحمي من بعض المخاطر دون سواها (مبحث ثاني).

المبحث الأول:

ماهية الضمان الاجتماعي.

إن الأخطار التي تهدد الإنسان في سلامته وفي أمنه المعيشي كثيرة ومتنوعة، فهناك أخطار تنشأ عن العيش في الطبيعة كالأخطار التي تسببها البراكين والزلازل والفيضانات... وهناك مخاطر تنشأ عن الحياة في المجتمع كالحروب السياسية وتغيرات النظم السياسية، بالإضافة إلى الخطر التشريعي كصدور قانون يفرض قيود لم تكن موجودة من قبل كما أن هناك أخطار تؤدي إلى زيادة النفقات، ما يؤدي إلى انخفاض المستوى المعيشي للعائلة كعجز رب الأسرة فيصبحون دون مصدر للرزق، كما أن هناك أخطار تتعلق بطبيعة الإنسان الفيزيولوجية كالمرض والشيخوخة والوفاة، ناهيك عن الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان أثناء قيامه بعمله كإصابات العمل، والأمراض المهنية أو خطر البطالة الذي يجعل الإنسان دون عمل يسترزق منه⁽¹⁾.

1- عياش درار، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع

التحليل الاقتصادي، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2005، ص36

المطلب الأول:

تعريف الضمان الاجتماعي.

سعى الإنسان منذ القدم إلى الإحتماء من المخاطر بوسائل متعددة، بدأت بالادخار الفردي وبالتضامن العائلي أو العشائري وانتهت بابتداع التأمين. لذلك وجب تعريف الخطر الاجتماعي.

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نص عليها الدستور، فان أغلب دساتير الدول ومن بينها الجزائر، جعلت من الضمان الاجتماعي حقا أساسيا وألزمت الدولة بأن تضمنه لرعاياها⁽¹⁾.

لا يغطي الضمان الاجتماعي كل الأخطار، لأن ذلك من شأنه أن يوسع دائرة الضمان الاجتماعي إلى الحد الذي يدخل فيه كل السياسيات الاجتماعية.

الفرع الأول:

تعريف الخطر الاجتماعي.

إختلف الفقهاء في تعريف الخطر الاجتماعي وذلك باختلاف الزوايا التي ينظرون من خلالها للخطر الاجتماعي، فهناك من يعرفه بالنظر إلى سببه وهناك من يعرفه بالنظر إلى النتائج والآثار المترتبة عنه، غير أن هذه التعريفات لم تسلم من الإنتقادات لعدم شمولها على جميع عناصر الخطر الاجتماعي.

1- عشايبو سميرة، تسوية النزاعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص1.

أولاً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى سببه.

ذهب أصحاب الرأي الأول إلى تعريف الخطر الاجتماعي بأنه الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع، ولكن مثل هذا التعريف من شأنه أن يدخل في الأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي ما ليس منها، وأن يخرج منها ما هو موجود فيها، فمخاطر الحروب مثلاً مخاطر السير، ومخاطر انخفاض العملة تنشأ عن الحياة في المجتمع، ومع ذلك فالضمان الاجتماعي لا يغطيها، وعلى عكس ذلك، فالمرض في ذاته، والشيخوخة والوفاة أخطار ذاتية تتصل بشخص الإنسان، لا بالحياة في المجتمع، ومع ذلك فإن الضمان الاجتماعي يغطيها⁽¹⁾

ثانياً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى نتائجه.

لقد ذهب فريق من الفقهاء إلى تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره ونتائجه باعتباره يؤثر في المركز الاقتصادي للشخص ويتمثل هذا التأثير في نقص الدخل أو في انقطاعه لأسباب فيزيولوجية، كالمرض، العجز، الشيخوخة والوفاة، أو لأسباب اقتصادية كالبطالة، كما يتمثل بزيادة أعباء الشخص دون انتقاص من دخله كما هو الحال في نفقات العلاج الطبي، والأعباء العائلية المتزايدة استجابة إلى الحاجة.

لا شك أن تعريف الخطر على هذا النحو، هو أكثر استجابة إلى حاجة الفرد إلى الحماية الاقتصادية، ولكنه في الوقت نفسه يؤدي إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو غير مقبول كما في التعريف الأول ويعطي للأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي مفهوماً اقتصادياً أكثر منه مفهوماً اجتماعياً .

1- محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية النظام السياسي والنظم الكاملة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1955، ص9.

بما أن الضمان الاجتماعي قام في الأصل لحماية العمال، وعمال الصناعة بالذات، لأن نشأة الضمان الاجتماعي ارتبطت بالثورة الصناعية والمخاطر المترتبة عنها والتي تهدد قدرتهم على الكسب.

فقد اعتبر خطرا إجتماعيا يتعين على الضمان الإجتماعي تغطيته كل حدث يجبر الإنسان على أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية، سواء كان هذا الحدث فيزيولوجيا كالمرض، العجز الشيخوخة والوفاة، أو مهنيا كالبطالة، إصابات العمل والمرض المهني.⁽¹⁾

الفرع الثاني:

تعريف التأمين الاجتماعي.

أصبحت التأمينات الاجتماعية في الوقت الحاضر من الضرورات الاجتماعية للأفراد لمواجهة ما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي لعجزهم عن العمل أو إنقاصها. وتشكل التأمينات الاجتماعية إحدى أهم الركائز الاجتماعية في الدولة، فالإنسان معرض في حياته لمخاطر و طوارئ تهدده بالمرض والعجز والحرمان، والإدخار الفردي يبقى عاجزا عن توفير الضمانات الكافية لمواجهة الأخطار المختلفة، فظهرت الحاجة الملحة لتدخل الدولة في وضع التشريعات المنظمة لأنواع التأمينات الاجتماعية، وطرق وآليات الإستفادة منها.

تعرف المنظمة العالمية للشغل التأمينات الاجتماعية على أنها نظام قانوني يعمل على تحقيق الأمن الإقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة في الإتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، فهي حماية يمنحها

1- الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 6

المجتمع للأفراد من أجل الإستفادة وضمان خدمات الصحة وتأمين الدخل خاصة في مجالات الشيخوخة، المرض، العجز، حوادث العمل، الأمومة أو في حالة فقدان الشخص المتكفل بالعائلة.⁽¹⁾

تطلق بعض الدول على التأمينات الإجتماعية مصطلح الضمان الإجتماعي ترجمة لعبارة (SOCIAL SECURITY) باللغة الإنجليزية ولكن يمكن استنتاج المقصود بالتأمينات الاجتماعية من تفحص المخاطر التي تهدف إلى معالجتها، وهي حالات العجز، المرض، الوفاة، الشيخوخة، إصابات العمل والأمراض المهنية، ويلاحظ أن التأمينات الاجتماعية توفر الحماية ضد المخاطر الناجمة عن فقدان الدخل أو انخفاضه عند الأفراد، ولذلك فهي مرتبطة بالأمن الاقتصادي⁽²⁾.

يعرف بلانشارد (BLANCHARD) التأمين الاجتماعي على أنه: النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

_عنصر الإلزام (الإجبارية في التأمين).

_تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين.

_قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين).

1-المادة 2، الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل في دورتها 35، جنيف، سويسرا، 4 حزيران 1952.

2-فراس ملح، الاطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، 1999، ص 12 .

كما يعرف عادل عز التأمين الاجتماعي على أنه: كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة في المجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز، الوفاة المبكرة، أو وصولهم سن الشيخوخة.

أو أنه كل تأمين إجباري يُفرض على فئة معينة، لصالح فئة أخرى ضعيفة في المجتمع قد تتعرض للإصابة في أموالها أو شخصها نتيجة لخطأ من فئة أخرى.

أو أنه كل تأمين لا يمكن مزاولته من طرف هيئة خاصة، وتضطر الحكومة لمزاولته وإعناؤه بالأهداف الاجتماعية.⁽¹⁾

كما يعرف سانت جورس بيفس (Saint_Jours Yves) التأمين الاجتماعي من منطلقين إعتبار الضمان الاجتماعي مفهوما ومؤسسة.

فباعتبار الضمان الاجتماعي مفهوما، هو مجموعة من الآليات القانونية والتدخلات الإنسانية لضمان تغطية الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته، وذلك انطلاقا من فكرة أن الضمان الاجتماعي هو لمجموعة من الأفراد ينتمون إلى نفس مستوى الأخطار التي تهددهم، وانطلاقا من ذلك يتركز مفهوم التأمين الاجتماعي في ثلاثة أبعاد هي:

• البعد القانوني: الإطار القانوني والتشريعي المنظم لسير نظم وقوانين الضمان الاجتماعي.

1- ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التامين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1988، ص487، 488 .

- البعد الإقتصادي: له أثر، وذلك لكونه يرتكز على الاشتراكات المقطعة من أجور العمال ومداخيل التجار.
 - البعد الاجتماعي: هو القائم على مبدأ التكافل الاجتماعي من قبل الدولة.
- يعتبر الضمان الاجتماعي مؤسسة توضع بين أيدي جماعات منظمة، قصد توزيع المنتوج الاجتماعي فتعمل على تحصيل وصرف المداخيل الاجتماعية من جهة وإعادة توزيع جزء من الدخل الوطني على فئة معينة من جهة أخرى⁽¹⁾
- كمحاولة للجمع بين التعاريف السابقة، يمكن القول أن نظام التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي حيث يغطي أنواعا من الأخطار لا طاقة للفرد أو المؤسسة على تحملها مهما كانت قواها، ويتسم بطابع الإلزامية لمن يمتلك الصفة القانونية ويعمل على جمع الاشتراكات المحددة حسب مداخيل الأفراد (نسبة من الدخل) وإعادة صرفها في شكل تعويضات وأداءات يتميز بها النظام عند اقتضاء الحاجة⁽²⁾.
- التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار، التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته، وأفراد أسرته بعد وفاته، وتُعرف على أنها شكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة، وهو إلزامي لأصحاب الأعمال والعمال وفق نسب وقواعد محددة⁽³⁾.

1 - Saint. Jours Yves, Le droit de la sécurité sociale. LGDJ. Paris, 1980, P 13

2- درار عياش، مرجع سابق، ص 40

3- زياد رمضان، مبادئ التأمين، دراسة عن واقع التأمين دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 1998، ص 1.

فالتأمينات الاجتماعية هي تأمين إجباري من الدولة، يوفر الحماية المادية للطبقات الضعيفة في المجتمع، في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها.

المطلب الثاني:

تمييز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها.

تلتقي قوانين التأمينات الاجتماعية في سعيها لتحقيق الأمن الاجتماعي للخاضعين لها مع بعض الأنظمة الأخرى المشابهة من حيث هذا الهدف، لكنها تختلف عنها من حيث طبيعتها وكذا شروط تطبيقها وهذا ما سنوضحه في النقاط التالية :

الفرع الأول:

التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفوس الطبقة العاملة في المجتمع، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته، عن الخسارة التي تلحق به نتيجة لتحقق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليه في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة والأمومة مثل ما هو الشأن في الجزائر، ويتمثل التعويض في تقديم مبالغ نقدية على شكل إيراد مالي أو خدمات عينية، تتمثل على الخصوص بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج للمؤمن له وذلك مقابل اشتراكات إجبارية، يدفعها كل من العامل وصاحب العمل، وبمشاركة من الدولة أحياناً.

فالتأمينات الاجتماعية، هي تلك النظم التي تحقق حماية للمؤمن له من الخطر المؤمن منه وذلك عن طريق جبر نتائج هذا الخطر، في حين يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى حماية الأفراد من الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة كالمرض والعجز والوفاة والبطالة والتقاعد.⁽¹⁾

تمثل التأمينات الاجتماعية أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتوفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد، حيث يؤدي التأمين عن المرض إلى توفير الحماية للمؤمن له إذ توفر له الحماية الطبية الكافية، كما تقدم له نفقات العلاج. ويحميه التأمين عن العجز، مما قد ينجر عليه من مخاطر نتيجة لانقطاع دخله عند العجز عن العمل. ويؤمن التأمين عن الوفاة الأعباء العائلية الناتجة عن فقدان المعيل كما يوفر التأمين عن الأمومة راحة للأم وحماية للطفل .

بذلك يمثل التأمين الاجتماعي فعلاً وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته، والمتمثلة في الأمن الاجتماعي الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه لمواطنيها، عن طريق ضمان دخلهم في حالة تعرضهم إلى الانقطاع أو النقص أو في حالات مواجهتهم لأخطار اجتماعية سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

فيكون الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمينات الاجتماعية لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الوسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي والتأمين الاجتماعي إحدى هذه الوسائل⁽²⁾ .

1- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية 2004، ص 48.

2- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 48.

الفرع الثاني:

التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة.

تتولى القيام بمهمة التأمينات الخاصة، شركات تجارية هدفها تحقيق الربح، حيث تتعهد بتغطية الخسائر والأضرار التي تلحق بالمؤمن له، إذا تحقق الخطر المؤمن منه وذلك في مقابل أقساط يدفعها المؤمن له حسب ما تم الإتفاق عليه يوم إبرام عقد التأمين.

في الجزائر ولغاية صدور الأمر رقم 07/95 كانت عمليات التأمينات الخاصة محتكرة من قبل الدولة إذ تمارسها بواسطة الشركات المحددة بموجب مرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30 افريل 1985.

غير أنه بتوجه الجزائر نحو اقتصاد السوق فقد تراجع المشرع على نظام احتكار الدولة لقطاع التأمين و ذلك بموجب الأمر رقم 07/95 الذي فتح مجال التأمين للقطاع الخاص حيث نص في المادة 215 منه على أن شركات التأمين أو إعادة التأمين تمارس نشاط التأمين بشرط خضوعها للقانون الجزائري، كما حددت هذه المادة الشكل الذي يجب أن تتخذه هذه الشركات حسب الهدف من التأمين، فإذا كان الهدف تجاريا يجب أن تأخذ شكل شركة المساهمة وإذا كان الهدف تعاونيا تأخذ شكل شركة ذات شكل تعاضدي، مع الإبقاء على شركات التأمين التابعة للدولة لممارسة نشاط التأمين، لكن الشركات ذات الصبغة التجارية تسعى إلى تحقيق الربح وليس تقديم خدمة عمومية.

تُبقي أحكام قانون التأمين الخاص على إلزامية بعض التأمينات، لكن يبقى عقد التأمين كما هو في هذا المجال يبرم بين شركة التأمين والمؤمن له بطلب من هذا الأخير مما يوضح بأن التأمين الخاص هدفه حماية المصلحة الخاصة، بينما التأمينات الاجتماعية عبارة عن

مشروع عام يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لأفراد المجتمع و غالباً ما تكون الدولة أحد أطراف علاقته التي تسعى إلى تحقيق النفع العام.

حيث تدفع اشتراكات هذا التأمين من قبل كل من العامل و صاحب العمل و كذا الدولة بنسب مختلفة يحددها القانون.

يُلاحظ أن هذه الاشتراكات لا يدفعها المؤمن له كما هو الشأن في التأمينات الخاصة وإنما تقطع من راتبه أو أجرته⁽¹⁾، كما لا يؤخذ في الإعتبار عند تحديد نسبتها جسامه الخطر المؤمن منه، ولا درجة احتمال وقوعه، وإنما يرتبط بالقدرة على المساهمة في عبء التأمين الاجتماعي ككل.

هذا ما يبرر إلزامية هذا التأمين، سواء للمؤمن والمؤمن له على خلاف التأمينات الخاصة، هذا وإذا كان القصد من التأمينات الاجتماعية هو إضفاء الحماية التأمينية على أشخاص محددة في القانون، فلا يجوز للمؤمن أو المؤمن له رفض هذا التأمين على خلاف التأمين الخاص الذي يهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة لأطرافه، فيكون لأي فرد من الأفراد الحرية في أن يلجأ إلى شركات التأمين لأجل التأمين على حياته أو منزله أو متجره... الخ. كما له أن لا يفعل ذلك⁽²⁾.

1- المادة 18 من قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004 ج.ر عدد 72 لسنة 2004، والمادة 72 من قانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

2- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الثالث:

التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية

تتفق التأمينات الاجتماعية مع المساعدات الاجتماعية، في أن كليهما تحققان الأمن الاقتصادي لفئات معينة من المجتمع، حيث تهدف التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لفئة غالباً ما تكون من العمال، في حين تحقق المساعدات الاجتماعية الأمن الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع، ومع ذلك تختلف الواحدة عن الأخرى في كون هذه الأخيرة تكون بصورة مؤقتة، قد تكون في المناسبات كما هو الشأن في منحة 3000 دج التي تمنحها الدولة للتلاميذ المعوزين في بداية كل سنة دراسية، كذلك ما تقدمه الدولة بما يعرف بـ بقة رمضان، التي تمنح للمعوزين خلال شهر رمضان.

بينما تختلفان في أن التأمينات الاجتماعية، تحقق الأمن الاقتصادي بصورة دائمة للمؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه، حيث يتلقى المريض مرضاً مزمناً دخله لمدى الحياة كما تتلقى المرأة الحامل راتبها طول مدة عطلة الأمومة.

كما تختلف التأمينات الاجتماعية عن المساعدات الاجتماعية، من حيث مصدر التمويل حيث تُمول اشتراكات التأمينات الاجتماعية من العامل وصاحب العمل، وفي بعض الأحيان من الدولة⁽¹⁾، في حين يمول نظام المساعدات الاجتماعية من قبل الدولة، حيث تخصص الدولة مبلغاً معيناً للمساعدات الاجتماعية، بقدر ما تسمح به مواردها المالية وما تخصصه لذلك من ميزانيتها العامة، ولا تقدم للفرد إلا إذا أثبت الفحص الاجتماعي لحالته واحتياجه الفعلي لهذه المساعدات في حين يحصل المؤمن له على مزايا التأمينات الاجتماعية بمجرد

1- المادة 72 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

توافر شروط استحقاقها دون حاجة لإجراء تحقيق عن حالته الاجتماعية فيما إذا كان معوزا أو غير معوز لأن الإلزام بها يقرره القانون، حيث يستطيع المؤمن له في حالة عدم حصوله على حقوقه اللجوء للقضاء، وإلزام هيئة الضمان الاجتماعي بدفع مستحقته. في حين لا يستطيع المعوز إجبار الدولة على دفع المساعدات الاجتماعية، باعتباره عمل إختياري تقوم به الدولة اتجاه الطبقة المعوزة، ويقوم على مدى قدرتها على الدفع ولا يستطيع المعوز إجبارها على ذلك ما لم تسمح به مواردها المالية.

المبحث الثاني:

المخاطر التي يغطيها الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل الأجير.

بالرجوع إلى نص المادة 3 من القانون 11/83، يتبين أن العمال الأجراء يستفيدون من قانون التأمينات الاجتماعية الجزائية، والمخاطر التي يغطيها. بحيث تنص على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التنفيذ".⁽¹⁾

فقبل التطرق إلى المخاطر التي يضمنها قانون التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء سنوضح مختلف هيئات الضمان الاجتماعي (المطلب الأول) ثم المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني)

المطلب الأول:

هيئات الضمان الاجتماعي

تعتبر هيئات الضمان الاجتماعي من بين أهم الأجهزة الحديثة التي تهدف إلى معالجة الآثار الناجمة عن الأخطار التي يتعرض لها العامل من خلال حياته الوظيفية والمهنية، سواء تعلق الأمر بالمرض، العجز، الشيخوخة، الوفاة، وهي ما يتكفل بها صندوق التأمين الوطني للعمال الأجراء، أو ما يتعلق بالبطالة أو التقاعد، وهي ما يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الصندوق الوطني للتقاعد على الترتيب. و ذلك لإيجاد دخل بديل عند تحقق أحد هذه الأخطار.

1- المادة 03 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

الفرع الأول:

صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر

بعد صدور قوانين جويلية 1983 أصبح عدد صناديق الضمان الاجتماعي خمسة، إلا أننا في موضوع دراستنا سنتطرق لثلاث صناديق تتناسب مع موضوع بحثنا و تتمثل في:

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS:

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقاً للمادة 49 من القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية⁽¹⁾. ويتكون زيادة على المصالح المركزية للمديرية العامة، من وكالات محلية، أو جهوية ومراكز الدفع و ملحقات المؤسسة الإدارية و كذا من مؤسسات⁽²⁾

ثانياً: الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

تم إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد بمقتضى المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في سنة 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الذي حدد التنظيم الداخلي للصندوق⁽³⁾.

يتضمن الصندوق الوطني للتقاعد إضافة إلى المقر المركزي، وكالات ولائية وعند

1- قانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر. عدد 2 لسنة 1988.

2- بن سعدة كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة CNAS-وكالة تلمسان-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تسيير المالية، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2011، ص88.

3 www.cnr-dz.com/la_cnr/presentation.php

الإقتضاء على مراكز بلدية و فروع مؤسسة أو فروع إدارة.⁽¹⁾

ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم رقم 188/94⁽²⁾، ولقد تم إنشاؤه في فترة تميزت بضغط إجتماعي كبير ناتج عن إقفال عدد كبير من المؤسسات وتسريح عمالها.

يتكون الصندوق من إدارة مركزية تشمل مديريات و من هياكل جهوية.

الفرع الثاني:

دور صناديق الضمان الإجتماعي في حماية العامل الأجير.

تلعب صناديق الضمان الإجتماعي دورا هاما في حماية العامل الأجير سنتطرق لها بالتفصيل و هي كالتالي:

أولا: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

- تسيير نفقات التعويضات والآداءات المتعلقة بالأجراء ومختلف حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسيير نفقات التعويضات والآداءات للمستفيدين من مزايا الضمان الإجتماعي الدولي.

1- بن سعدة كريمة، مرجع سابق، ص89

2- مرسوم تنفيذي رقم 188-94 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فيفري 1999، والمرسوم الرئاسي رقم 04-01 المؤرخ في 3 جانفي 2004، والمرسوم التنفيذي رقم 05-129 المؤرخ في 24 افريل 2005 والمرسوم التنفيذي رقم 370-2006 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي وتنظيمه و تسييره.

- تسجيل وترقيم العمال الأجراء.
- ترقية التنبؤ بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ترقية التوعية والإعلام الصحي.
- ترقية وتنظيم المراقبة الصحية.
- إنشاء مؤسسات ذات طابع صحي واجتماعي.
- تحصيل، ومراقبة المنازعات لمختلف اشتراكات الضمان الإجتماعي.
- إعلام وتوعية أرباب العمل والعمال المستفيدين بضرورة الإنخراط في النظام.
- عقد الإتفاقيات مع الأطباء الممارسين والمؤسسات الطبية الخاصة.
- تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.
- تحصيل اشتراكات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والصندوق الوطني للتقاعد.
- تحويل المنح العائلية من حساب الدولة إلى ذوي الحقوق الخاصة.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد

يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية⁽¹⁾:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

1- مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل4 جانفي 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05-69 المؤرخ في 06 فبراير سنة 2005، المحدد لأشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي والمرسوم التنفيذي رقم 20068-370 المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحويل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره.

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد، المنصوص عليها في المعاهدات والإتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- القيام بإعلام المستفيدين و المستخدمين.
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة.
- يبرم إتفاقيات مع صندوق الضمان الاجتماعي لضبط الشروط التي يمكن أن تستخدم فيها.
- مصالح الرقابة و المنازعات ذات الصلة بالتحصيل.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يتولى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار القوانين و التنظيمات السارية المفعول بالمهام التالية⁽¹⁾:

- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

1- المادة 4 من مرسوم التنفيذي رقم 94-188، مرجع سابق.

- يساعد ويدعم، بالإتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الإحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
- إمكانية المساهمة في تمويل إحداه نشاطات من طرف المترشحين للإستفادة من التأمين عن البطالة، إما بخصص من قروض تكميلية للمستفيدين من القروض المصغرة، وإما بمساهمة في تركيب قروض خاصة مع المؤسسات المالية والموجهة إلى البطالين المترشحين.
- المترشحين للإستفادة من التأمين عن البطالة.
- تعليم البطالين لتمكينهم من الحصول على الكفاءة وتحسين المستوى.

المطلب الثاني:

المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي.

لقد نصت الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الإجتماعية على أن الضمان الإجتماعي يغطي ثمانية حالات

وهي: المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمراض المهنية وإصابات العمل، الإعانات العائلية والأمومة، العجز، والوفاة.⁽¹⁾

الجزائر صادقت على هذه الإتفاقية الدولية، ومن هذا المنطلق فإن القانون 11/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/04/11 والأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 تعرض لأهم المجالات والأخطار المشمولة بتغطية الضمان الإجتماعي⁽²⁾.

بحيث نصت المادة الثانية من القانون 11/83 على أنه: "تغطي التأمينات الإجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز والوفاة"⁽³⁾.

كما سن القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في: 1996/07/06 ونظام خاص يخص تغطية مخاطر التأمين على البطالة⁽⁴⁾ وكذا التقاعد⁽⁵⁾.

1- الإتفاقية الدولية رقم 102، مرجع سابق.

2-خليفة عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص105.

3-قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

4-مرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل لحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية.

5-قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب أمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 يوليو 1996 ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

الفرع الأول:

المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية.

أولاً: المرض

المشرع الجزائري لم يعرف خطر المرض وإنما اكتفى بتنظيمه بموجب القانون رقم 11/83 المعدل و المتمم، تاركا هذه المهمة للفقهاء.

"المرض العادي هو كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل، و لا يمكن اعتباره مرضا مهنيا"⁽¹⁾.

الدكتور أحمد حسين البرعي فقد عرفه بأنه عارض من العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد فتسبب له العديد من المشاكل وتهدد أمنه الاقتصادي⁽²⁾.

يمنح التأمين على المرض المستفيد الحق في الاستفادة من العلاج والرعاية الطبية، فضلا على أنه يعطيه الحق الكامل في تعويض يحل محل الأجر الذي قد يفقده نتيجة توقفه عن العمل بسبب المرض، على ألا تتجاوز مدة 3 سنوات، لأنه في هذه الحالة تتحول التغطية والتعويض من باب التأمين عن المرض إلى باب التأمين عن العجز، غير أنه إذا استأنف المؤمن له اجتماعيا العمل بعد انتهاء مدة 3 سنوات واعتراه مرض مصنف ضمن الأمراض الطويلة الأمد، فإنه يتاح له أجل جديد وبنفس المدة شرط أن يكون ذلك بعد سنة كاملة على الأقل من تاريخ استئنافه العمل وألا يكون التوقف الجديد بسبب ذات المرض الذي بسببه توقف عن النشاط في السابق، كما تنص على ذلك المادة 16 من القانون 11/83 والمطبقة بموجب المادة 22 من المرسوم 27/84.

1- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1992، ص212.

2- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص25.

أما في غير ذلك من الحالات المرضية الأخرى، فإن التأمين على المرض يغطي الإصابات والعلل الأخرى غير الطويلة الأمد التي يتعرض لها المؤمن له إجتماعياً على نحو يضمن طوال فترة مدتها سنتين متتاليتين، وذلك على علة أو عدة علل مختلفة على ألا يتقاضى المؤمن له أكثر من 300 تعويضة يومية خلال كل تلك الفترة⁽¹⁾.

ثانياً: الولادة

نصت المادة الثانية من قانون 11/83 على التأمين عن المخاطر المتعلقة بالأمومة. ذلك أن حالة الحمل والوضع أيضاً تعتبر من الحالات المرضية التي تؤدي إلى التوقف عن النشاط. وبالتالي فإن المرض في مجال التأمينات الإجتماعية لا يقتصر مفهومه على المعنى الضيق، بل أنه حالة الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة⁽²⁾.

بالنظر إلى خصوصية المخاطر المتعلقة بالأمومة، فقد نظمها المشرع بأحكام خاصة، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها سواء كان ذلك أثناء الحمل أو خلال الوضع وتبعاته، وحتى إلى ما بعد الولادة أيضاً، فقد نصت المادة 29 من القانون 11/83 والمعدلة بموجب المادة 12 من الأمر 17/96⁽³⁾. على أن تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة 14 أسبوعاً متتالية على أن تبدأ على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

1- المادة 16 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

2- السيد محمد السيد عمران، الموجز في أحكام قانون التأمينات الإجتماعية، الفتح للطباعة والنشر، مصر، 2004، ص113.

3- أمر رقم 96-17 الصادر بتاريخ 06 يوليو 1996 المعدل و المتمم للقانون 83-11 ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

تجدر الإشارة إلى أن هذه المدة غير قابلة للتقليص حتى في حالة ما إذا تم الوضع قبل التاريخ المحتمل. ذلك أن القانون قد منح للمؤمن لها الحق في إكمال مدة 14 أسبوعاً في الإحتفاظ بحقها في الإنتفاع بالأداءات المقررة في باب التأمين على الأمومة.

ثالثاً: العجز

يعتبر خطر العجز من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية لديمومة الآثار المترتبة عليه طوال حياة المؤمن عليه⁽¹⁾، فالعجز يؤدي إلى فقد القدرة على الكسب فيتعرض العاجز وعائلته للعوز والحاجة، نظراً لانقطاعه عن العمل وبالتالي حرمانه من دخله الذي هو مصدر رزقه إما لمدة مؤقتة "العجز المؤقت" أو بشكل دائم "العجز الدائم". وتمتد آثار هذا الحرمان إلى عائلته باعتباره المعيل الوحيد لها، بالإضافة إلى ما تتطلبه حالته الصحية من إنفاقات طبية، كما تتغير حالته الإجتماعية إذ يحوله العجز من صفوف القوة العاملة الى صفوف القوة غير المنتجة.

العجز هو كل ما يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن له لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية، أو قدرته على الكسب بوجه عام بما فيها حالات الإصابة بالأمراض العقلية⁽²⁾، ويتم تقدير مدى العجز بواسطة جداول تحديد الإصابة الجسدية ونسبة العجز المقابل لها⁽³⁾.

1- رجب سيد حميدة عبد الله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون الاجتماعي في القانون المصري، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، القاهرة، 2003، ص404.

2- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الإجتماعية، الاصيل للنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 172.

3- أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص588.

لا يقع العجز بصورة فجائية، بل يكون في أعقاب مرض أو حادث، فيعتبر الشخص في حالة عجز عندما تستقر حالته ولا يحدث فيها أي تطور، على أن تقدر حالة العجز لدى انتهاء المدة التي يستفيد المؤمن له خلالها من أداءات نقدية بمقتضى التأمين على المرض، غير أن مبلغ المعاش يحدد مؤقتا إذا لم تستقر حالة العجز مع إنتهاء المدة السالفة الذكر طبقا للمادة 41 من المرسوم رقم 27/84 السابق الإشارة إليه.

هذا ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري، كل من لم يعد في مقدوره القيام بعمل يمكنه من الحصول على دخل يفوق نصف الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، ونص المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 السابق الإشارة إليه ينص على أنه: "يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث".

فلتحديد مفهوم العجز، يعتمد التشريع الخاص بالتأمينات الإجتماعية على عنصرين أساسيين و هما:

- اللياقة البدنية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له
 - حالته المهنية، وهي تشمل كل ما يتعلق بظروف ممارسته لنشاطه المهني⁽¹⁾.
- تصنف حالات استحقاق معاش العجز وفقا لنص المادة 36 من قانون 11/83 المتعلق

الإجتماعية إلى ثلاثة فئات:

1 Tadjine Rachid, Guide de sécurité sociale, Edition Dahlab, Alger, 1996, P 82.

الفئة الأولى: و يدخل ضمن هذه الفئة كل عاجز تكون قدرته على العمل ناقصة بمقدار النصف ولكن يستطيع أن يشغل منصب عمل.

الفئة الثانية: يدخل في هذه الفئة كل عاجز يستحيل عليه إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.

الفئة الثالثة: يدخل ضمن هذه الفئة كل عاجز يستحيل عليه إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاج إلى مساعدة شخص من الغير للقيام بالأعمال اليومية العادية والضرورية من أجل قضاء أمور حياته.

لذلك فإن المشرع الجزائري لا يقدر معاشا للعجز إلا بعد مرور فترة من الزمن يمنح العاجز خلالها أديات أو تعويضات تأمين المرض وعند انقضاء هذه المدة تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق المترتبة على تأمين العجز دون إنتظار تقديم الطلب من المعنى، وهذا ما نصت عليه المادة 35 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية بقولها: "عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأديات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعنى بالأمر"

إن حالة العجز إجمالاً دون التمييز بين المرض أو حادث العمل الذي تسبب في هذا العجز وعوامل العجز عن العمل الأخرى، و لو كانت هذه العوامل أو بعضها سابقة للتاريخ الذي يبدأ منه الحق في التأمين عن العجز.

غير أن الأمراض أو الجروح وأنواع العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز⁽¹⁾.

رابعاً: الوفاة

فالتأمين على الوفاة يهدف إلى توفير الحماية لذوي حقوق المؤمن له الذي قطع دخلهم بسبب الوفاة، وما يصاحب ذلك من إرتباك في نظام حياة الأسرة نتيجة فقدانها لعائلها وانقطاع مورد رزقها، وكل ذلك لضمان مواجهة المصاريف العاجلة الناجمة عن الوفاة⁽²⁾.

فمنحة الوفاة إذن هي في الأصل موجهة لمواجهة المصاريف الناتجة عن وفاة المؤمن له إضافة إلى تعويض إنقطاع موارد الدخل التي كان يضمنها لذوي حقوقه قيد حياته.

إن التأمين على الوفاة يستهدف استعادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى من منحة وفاة مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد⁽³⁾ المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم، وقد نص المشرع الجزائري في نص هذا القانون على أنه: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

في هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن الإستفادة من منحة الوفاة لا يشترط فقط أن تكون أثناء فترة خدمة المؤمن له، وإنما هي مقررة كذلك لذوي حقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل الموافق لنسبة عجز عن العمل

1 - المادة 42 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر عدد 7 لسنة 1984.

2 - Dominique Grandguillot, L'essentiel du droit de la sécurité sociale, Gualino Editeur, Paris, 2010, P67.

3- قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

المعادلة لـ 50% على الأقل، حيث و بناءا على ما هو مقرر في المادة 51 من القانون 11/83⁽¹⁾ فإنه يحق لذوي حقوق الأشخاص المذكورين الاستفادة من منحة الوفاة دون الإخلال بالحقوق الأخرى التي يخولهم إياها التشريع الخاص بالتأمينات الإجتماعية، لاسيما منها التعويضات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي في باب التأمين على المرض.

من هذا تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري حدد ذوي الحقوق في نص المادة 67 من قانون التأمينات الإجتماعية، وحصرهم في زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول وأبنائه المكفولين وأصول المؤمن عليه أو أصول زوجه.

الفرع الثاني:

المخاطر المنظمة بتشريعات خاصة.

أولاً: حوادث العمل والأمراض المهنية

بموجب القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06/07/1996 تم تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وتشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه⁽²⁾.

1-المادة 51 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

2-هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص150.

في هذا الإطار إعتبر المشرع الجزائري حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطراً في إطار علاقة العمل⁽¹⁾، ويعرفه "لورانت ميلا" على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى راتبه"⁽²⁾.

أما الأمراض المهنية، فهي تلك الأمراض التي تصيب العامل كنتيجة مباشرة لعمله وبالرجوع إلى قانون رقم 13/83 المعدل والمتمم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽³⁾ أشار في المادة 63 من القانون أعلاه بأنه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص".

تحدد صفة المرض المهني من قبل الطبيب المختص ومنه فلا يمكن لا للعامل ولا لصاحب العمل اعتبار المرض الذي أصاب العامل مرضاً مهنيًا، بل يجب أن يحدد ذلك من قبل الطبيب المعالج ومن بين الأمراض المحددة من قبل اللجنة المختصة ويمكن أن تراجع وتتم هذه القوائم كلما دعت الضرورة لذلك⁽⁴⁾ وعليه متى اعتبر المرض مهنيًا أصبح من حق العامل أو المؤمن له الحصول على الامتيازات التي يمنحها له قانون 13/83 وليس لهيئة الضمان الاجتماعي مناقشة الصفة المهنية لهذا المرض⁽⁵⁾.

1- المواد 60، 63، 64 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدل و متمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 06 يوليو 1996 ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

2- Laurent Milet, Droit social, Actualité jurisprudentielle N°718 juillet –Aout 2007, P836

3- المادة 63 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

4- المادة 64 من القانون نفسه.

5- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 161.

وسع المشرع الجزائري من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الإجتماعي بالتوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و 8 و 12 من قانون 13/83 المعدل و المتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 حيث قرر المشرع على اعتباره حاث عمل، الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، و إذا وقع أي حادث حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك⁽¹⁾.

ثانيا: التقاعد

يعد التقاعد حق من الحقوق المقررة للعامل في ظل التأمينات الاجتماعية وهو نهاية طبيعية لعقد العمل بعد بلوغ العامل الحد الأقصى من السن المحددة قانونا واستيفاءه لسنوات الخدمة المقررة⁽²⁾، فالتقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذو طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة⁽³⁾ يمنح الخيار للعامل دون أن يفرض عليه ذلك أن يقوم بتقديم طلب إحالته على التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة⁽⁴⁾.

1- باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 26.

2- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 196.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 339.

4- بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 87.

تنص المادة 6 من القانون رقم 83-12⁽¹⁾ المعدل والمتمم على الشروط الواجب توفرها لطلب الإحالة على التقاعد حيث أنه: «يتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ ستين (60) سنة بالنسبة للرجال و خمسة وخمسين (55) سنة للنساء وقضاء خمسة عشر (15) سنة في العمل على الأقل»، إلا أن هذا المبدأ ليس مطلق بل تم تعديله بمقتضى القانون رقم 87-13 ليجعله أكثر مرونة حيث ألغى هذا الأخير شرط السن بالنسبة للعمال، وجعل هذا الحق يتوقف على دفع اشتراكات لمدة 32 سنة على الأقل أو لمدة 20 سنة فيما يخص التقاعد النسبي⁽²⁾، كما تم استحداث نظام جديد للتقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 والمتمثل في التقاعد المسبق والذي فرضته الظروف الاقتصادية السائدة آنذاك والذي كان هدفه الرئيسي هو تحقيق ضمانات وتكريس حقوق أكثر للعمال المهتدين بعملية تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية⁽³⁾.

ويمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: «إحالة العامل إلى التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى عشرة (10) سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد»⁽⁴⁾ إذ هي تعتبر تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي بالتدخل لصالح الأجيال

1- قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

2- معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 169.

3- معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998، ص 124.

4- المادة 1 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر عدد 38 لسنة 1994.

الذي قارب السن القانوني للتقاعد ولصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية وتخفيف العبء عليها⁽¹⁾.

يمثل معاش أو منحة التقاعد مبلغا ماليا يصرف للعمال عند انتهاء علاقة العمل، بصورة منتظمة من كل شهر ابتداء من اليوم الثالث والعشرين والأربع والعشرين كأقصى حد يستفيد منه مدى الحياة وهو ما نصت عليه المادة 3 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر⁽²⁾ وينقسم إلى نوعين: معاش مباشر ومعاش منقول.

1. معاش مباشر: ويمنح هذا المعاش على أساس نشاط العامل إضافة إلى منحة عن الزوج المكفول.

قد تم تحديد شروط الاستفادة منه بموجب المادة السادسة من القانون رقم 83-12 السالف الذكر⁽³⁾ والتي تتمثل في قضاء خمسة عشر (15) سنة من الخدمة الفعلية وبلوغ السن القانونية المحددة والمتمثلة في ستين (60) سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء مع استفادتهن من 3 سنوات تخفيض لكل طفل في حدود ثلاثة أولاد.

2. معاش منقول: ويمنح هذا المعاش إلى ذوي الحقوق المؤمن له المتوفى وهو عبارة عن مبلغ من المال يدفعه للزوجة والأصول والأولاد المكفولين من صلبه بصفة دورية ومنتظمة.

1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 286.

2- المادة 3 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

1- المادة 6 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

يتم تقسيم معاش التقاعد المنقول بينهم حسب النسب والشروط المحددة قانونا وتجدر الإشارة إلى أنه لا يخضع إلى قواعد الميراث⁽¹⁾.

ثالثا: البطالة:

يمكن تعريف البطالة على أنها عدم توفر فرص العمل لمن يرغب في ذلك، رغم قدرته على ممارسة نشاط مهني مأجور⁽²⁾.

أما نظام التأمين عن البطالة، فقد تم استحداثه بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11⁽³⁾ وكان ذلك كنتيجة حتمية لما خلفته الإصلاحات الاقتصادية من انعكاسات سلبية على عالم الشغل، حيث تم حلّ العديد من المؤسسات الاقتصادية، أو إعادة هيكلتها وبالتالي تسريح كافة عمالها أو تقليص عددهم لأسباب اقتصادية. مما جعل المشرع الجزائري يدرج خطر البطالة ضمن المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، وذلك لهدف التقليل من الآثار السلبية التي قد تطرأ على حياة الأفراد وأسره⁽⁴⁾، إذ يضمن التأمين عن البطالة دخلا بديلا عما كان يتقاضاه العامل قبل تسريحه بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية.

وقد ترجم ذلك ضمن أحكام المادة 1 من القانون رقم 94-11 السالف الذكر والتي تنص على أنه: «يهدف هذا المرسوم إلى إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء، من أخطار فقدان العمل بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية».

1-قانون رقم 83-12، المرجع نفسه.

2-براق محمد، بوسبعين تسعديت، مداخلة بعنوان "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر"، ملتقى دولي تحت عنوان "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" المنعقدة في الجزائر، ص5.

3-مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التأمين عن الأسباب لفائدة الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد 34 ، صادر بتاريخ 01 جوان 1994، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر عدد 97، الصادر بتاريخ 05 أوت 1998.

4- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص253.

وحتى يستوفي العامل المسرح حقه في التأمين عن البطالة لا بد من تحقق الشروط المنصوص عليها قانونا والمتمثلة في:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية لا تقل عن ثلاث سنوات.
 - أن يكون مثبتا في منصبه داخل الهيئة المستخدمة قبل التسريح.
 - أن يكون قد سدد كل الاشتراكات المفروضة عليه، بصفة منتظمة طوال مدة لا تقل عن ستة أشهر.
 - أن يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
 - أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين تم تسريحهم في إطار تقليص عدد العمال أو انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة.
 - أن يكون مقيما في الجزائر.
 - أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى المصالح المكلفة بالتشغيل منذ شهرين⁽¹⁾.
- يترتب على قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة من الحقوق التالية :
- الحق في مجموع الأداءات للضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء.
 - التعويض الشهري عن البطالة.
 - أداءات عينية للتأمين عن المرض والأمومة.
 - المنح العائلية.
 - إعتبار فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
 - الإستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.

1-قانون رقم 98-07، مؤرخ في 02 اوت 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 94-11، مرجع سابق.

ويحدد تعويض التأمين على البطالة لمدة 3 سنوات كما ذكرنا وذلك بتطبيق النسب

التنازلية التالية:

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع من مدة التكفل.
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.

ويتحمل نظام التأمين على البطالة الالتزامات المترتبة على المستخدم في مجال الضمان

الاجتماعي، وذلك بنسبة 15% من الأجر الوطني المضمون⁽¹⁾.

¹- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11، مرجع سابق.

الفصل الثاني:

الأداءات المستحقة للعامل في
إطار التأمينات الاجتماعية

نص التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية على استفادة العامل المؤمن له أو ذوي حقوقه من الأداءات التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي، والتي تتمثل في الدخل البديل المؤدى في حالة تحقق الأخطار الواردة سابقا، سواء كان تعويضا جزافيا، معاشا أو رعاية طبية أو كل الأداءات العينية والنقدية المقررة في نظام الضمان الاجتماعي (المبحث الأول) كما اشترط التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي بعض الشروط التي يجب توفرها للإستفادة من تلك الأداءات (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الأداءات المستحقة للعامل في الضمان الاجتماعي

يستفيد العامل المؤمن له من عدة امتيازات في ظل قانون الضمان الاجتماعي، وتتمثل أساسا في أداءات عينية كالرعاية الطبية والحق في العلاج، وأداءات نقدية كالتعويضات المالية عن مبالغ العلاج، و بدل الدخل في حالة تحقق أحد الأخطار التي تؤدي إلى وقف علاقة العمل أو إنهائها. وتم تقسيم هذه الأداءات العينية والنقدية حسب المخاطر الواردة في كل من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المطلب الأول) وتلك المقررة والمنظمة بتشريعات خاصة كحوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد والبطالة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:**الأداءات المستحقة للعامل في قانون التأمينات الاجتماعية.**

يهدف نظام التأمينات الاجتماعية إلى اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمواجهة نوع محدد من الأخطار التي تعترض المؤمن له أو الأشخاص الذين يكفلهم، فالتشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية قد نص على استفادة الأشخاص الذين يشملهم التأمين من الحقوق التأمينية فتلتزم صناديق الضمان الاجتماعي بتوفير العلاج والرعاية الطبية اللازمة للمستفيد لجبر ما لحقه من ضرر سواء بسبب المرض أو الولادة بالنسبة للمرأة الحاملة (فرع أول) أو بسبب العجز أو الوفاة (فرع ثاني).

الفرع الأول:**الأداءات المستحقة للعامل في حالة المرض والولادة.**

تنشأ للعامل المصاب حقوق قبل صناديق الضمان الاجتماعي تتمثل في حقه في العلاج والرعاية الطبية، بالإضافة إلى الحقوق المالية، كما أن نفس الحقوق تنشأ للمرأة المستفيدة من التأمين بحسب الحالة فيما يتعلق بحالة الأمومة، وهذه الحقوق تناولتها المواد 07 وما يليها و23 وما يليها من القانون 11/83 وهي منظمة على النحو التالي:

أولاً: الحق في العلاج والرعاية الطبية.

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية، تقديم الخدمات والمستلزمات العلاجية المختلفة، وتتمثل في الأداءات العينية لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث يتم التكفل بمصاريف العناية الطبية والعلاجية والوقائية من خلال تغطية الخدمات التي يؤديها لهم الأطباء بما فيهم الأخصائيون

والإقامة بالمستشفى أو المركز المتخصص، وكذا الفحوص البيولوجية وعلاج الأسنان واستخلافها الإصطناعي الخاص بالأجهزة الوظيفية أو العلاجية أو تلك الضرورية لممارسة بعض المهن المحددة عن طريق التنظيم⁽¹⁾.

كما تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بمصاريف تنقل المستفيد من التأمين عند الإقتضاء في حال استدعائه من أجل مراقبة طبية أو خبرة أو في إطار عمل لجنة العجز أو في حالة ما إذا استحال عليه متابعة العلاج في بلدية إقامته، إذا كانت طبيعة العلاجات الطبية المقدمة غير متوفرة فيها⁽²⁾.

على هذا تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بتسديد مبلغ المصاريف التي يدفعها المستفيد من التأمين على أساس نسبة 80% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، إلا أنه وفيما يتعلق بالحالات المحددة في القانون⁽³⁾، فإن نسبة التعويض عن المصاريف الطبية والعلاجية ترفع إلى حدود 100% من التعريفات القانونية المحددة وذلك في الحالات المرضية الإستثنائية لاسيما منها العلل الطويلة الأمد والأمراض القلبية والوراثية وأمراض الغدد وداء المفاصل الحاد وغيرها من الحالات المرضية الواردة على سبيل الحصر⁽⁴⁾.

بالإضافة إلى تعويض المصاريف الطبية، العلاجية والصيدلانية تستفيد المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا في باب التأمين على الولادة من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وبإقامة مولودها ولو تعددوا بالمستشفى، وذلك على أساس نسبة مئوية كاملة

¹- المادة 11 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

²- المادة 09 من قانون رقم 83-11 معدلة بالمادة 05 من الأمر 96-17، مرجع سابق.

³- المادة 04 من المرسوم رقم 84-27، مرجع سابق.

⁴- المادة 05 من نفس المرسوم.

أي 100% شرط ألا تتعدى مدة الإقامة 8 أيام، كما تخضع المستفيدة من التأمين في باب التأمين على الأمومة لفحوص طبية إجبارية منها ما يتم قبل الولادة ومنها ما يتم بعدها⁽¹⁾.

تتولى هيئة الضمان الإجتماعي عموما وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين، بإستثناء حالة ما إذا قصد طبيب أو صيدلية أو مؤسسة علاجية تربطها إتفاقية معها تسمح له بموجبها من الإستفادة من نظام الدفع من قبل الغير⁽²⁾.

كما تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والإقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس إتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية⁽³⁾ لاسيما العمومية منها، وكل ذلك في حدود النسب والتعريفات المحددة بموجب التنظيم.

غير أنه إذا كانت طبيعة عمل أو دراسة المستفيد من التأمين تتطلب إقامة دائمة بالخارج على غرار الأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثليات الجزائرية وأصحاب المنح الدراسية والمتربصين وكذا ذوي حقوقهم المقيمين معهم، فإن الأداءات المستحقة لهم من باب التأمين على المرض والأمومة تتكفل بها هيئات الضمان الإجتماعي باعتبارهم ملحقين إجباريا بالنظام الجزائري للضمان الإجتماعي بما فيها التأمينات الإجتماعية.

¹ - المادة 34 من المرسوم رقم 84-27، مرجع سابق.

² - مرسوم تنفيذي رقم 97-472 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد الإتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الإتفاقيات المبرمة بين صناديق الضمان الإجتماعي والصيديات، ج.ر عدد 82 لسنة 1997.

³ - قرار مؤرخ في 08 غشت 1993، يتضمن الإتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية والمراكز الطبية الإجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدات ج.ر عدد 83 لسنة 1993.

ثانياً: الحقوق المالية.

إضافة إلى الحق في العلاج، ينشأ للمستفيد من التأمين في باب التأمين على المرض والولادة الحق في الأداءات النقدية، بحيث يحق للعامل الذي يتعرض لعجز سواء كان بدنياً أو عقلياً يمنعه من مواصلة عمله أو استئنافه، الحق في تعويضة يومية عن الأجر الذي يتقاضاه وذلك على النحو التالي:

1. التعويض في حالة المرض.

تختلف الحقوق المالية المتمثلة في الأداءات النقدية باختلاف السبب أو العلة التي أصابت المؤمن له اجتماعياً، بحيث يستفيد المؤمن له اجتماعياً من تعويضة يومية تحسب على أساس نسبة 100% أي قيمة ما يعادل كامل الأجرة التي كان يتقاضاها وذلك إما لتعرضه أو إصابته بإحدى العلل الطويلة الأمد⁽¹⁾، أو في حال ما إذا تطلبت الحالة الصحية للمؤمن له الدخول إلى المستشفى ولو بسبب مرض من غير الأمراض الطويلة الأمد.

عليه يستحق المؤمن له تعويض عن أجره كاملاً بعد إقنتاع إشتراك الضمان الإجتماعي والضريبة، على ألا تتعدى مدة الإستفادة من هذه الأداءات النقدية 3 سنوات فيما عدا حالة التوقف الذي يتبعه إستئناف العمل لمدة سنة كاملة على الأقل ففي هذه الحالة يستفيد المؤمن له من أجل جديد مدته 3 سنوات أخرى.

غير أنه وفيما يتعلق بالأمراض من غير العلل الطويلة الأمد، فإن استحقاق التعويضات اليومية يكون عن كل يوم توقف فيه المؤمن له عن العمل، ويتم إحتساب مبلغ تعويض الأجر على أساس نسبة 50% من الأجر اليومي بعد إقنتاع اشتراك الضمان الإجتماعي والضريبة

¹ - المادة 21 من المرسوم رقم 84-27، مرجع سابق.

وذلك إبتداءً من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل وتتحول إلى نسبة 100% من الأجر اليومي إبتداءً من اليوم السادس عشر⁽¹⁾ الموالي للتوقف عن العمل شرط ألا تتجاوز قيمة 60/1 أو 30/1 من الأجر الذي كان يتقاضاه والمعتمد كأساس في حساب الإشتراكات⁽²⁾، دون أن تقل قيمتها عن 8 مرات المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون، ومنه فإذا كان مبلغ التعويضة اليومية أقل من ذلك وجب على هيئة الضمان الإجتماعي تعديله ورفعته إلى الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون.

حسب المادة 16 الفقرة الثانية من قانون 11/83 فإنه لا يجب أن يستفيد المؤمن له أكثر من 300 تعويضة يومية إذا ما استمرت حالته المرضية أكثر من سنتين متتاليتين ولو بسبب علل مختلفة⁽³⁾.

2. التعويض في حالة الولادة.

ينشأ للمرأة العاملة الحق في تعويضة يومية كاملة أي بنسبة 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه إذا ما اضطرتها حالتها الصحية المرتبطة بحالة الحمل والوضع إلى التوقف عن العمل، وذلك لمدة 14 أسبوعاً متتالية تبدأ على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وتقوم هيئة الضمان الإجتماعي وجوباً بتعديل مبلغ التعويضة اليومية المستحقة ورفعته إلى حدود 8 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون

¹- المادة 14 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

² - 15 من نفس القانون.

³- المادة 2/16 من نفس القانون.

إذا كان أقل من ذلك، بعد أن يتم حسابه بناء على الوثائق التي تقدمها المؤمن لها وجوبا والتي تتمثل في شهادة تبين تاريخ الإنقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة. إلا أنه وفي حالات خاصة⁽¹⁾ يتبين لنا بأنه يجوز للمؤمن له أن يستفيد من التعويض والأجر في آن واحد وذلك بصفة كلية أم جزئية، إذا تقرر من خلال المعاينة الطبية بأن العمل المؤدى من المستفيد كفيلا بمساعدته على تحسين حالته الصحية أو أنه إذا اقتضت الضرورة إلى إعادة تدريبه وظيفيا، وإعادة تأهيله مهنيا حتى يتمكن من شغل منصب عمل مناسب لحالته وفي جميع الحالات، لا يجوز أن تتعدى فترة العمل هذه سنة من مجموع 3 السنوات، على أن يحتفظ المؤمن له بالحق في الأجر الذي كان يتلقاه سابقا أي قبل تعرضه للمرض.

الفرع الثاني:

الأداءات المستحقة للعامل في حالة العجز و الوفاة.

باعتبارها كذلك من المخاطر الاجتماعية التي تكفلها وتغطيها التأمينات الاجتماعية يستفيد المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوو حقوقهم بحسب الحالة من معاش تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتسديده، ذلك أن خطر العجز أو خطر الوفاة يعتبران من الأخطار المحتملة الوقوع في أية مرحلة من عمر الإنسان، بالإضافة إلى ما يترتب عليه من فقدان المؤمن له أو ذوي حقوقه القدرة على الكسب وإنقطاع مورد رزقهم، مما أدى بنظم التأمينات الاجتماعية إلى إعطائه أهمية كبرى بهدف علاج الآثار المترتبة عنها سواء العاجلة منها أم الآجلة، وذلك ما سوف نتعرض إليه فيما يأتي:

¹ - المادة 17 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

أولاً: الأداءات المستحقة للعامل في حالة العجز.

تتمثل الأداءات المتعلقة بحالة العجز في مجموع الأداءات النقدية والعينية المستحقة لفائدة المؤمن له في حال تعرضه إلى إصابة تجبره على التوقف عن ممارسة عمله، وهي على النحو التالي:

1. الحقوق المالية لصاحب معاش العجز.

تأمين العجز يهدف إلى إفادة المؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن عمله من معاش عجز، ومنه يحق لكل من منعه عجزه من مزاولة نشاطه المهني الحصول على معاش بشرط ألا يبلغ السن القانونية التي تخول له الحق في الإحالة على التقاعد، لأنه في هذه الحالة لا يقبل طلبه المتعلق بمعاش العجز وتتم إحالته مباشرة على نظام التقاعد⁽¹⁾.

غير أن المؤمن له الذي لا يستوفي شرط مدة العمل، فإن شرط السن لا يسري عليه، أي لا يحال على نظام التقاعد ولو كانت سنه تسمح له بذلك.

أما إذا تم قبول طلب معاش العجز، يستفيد المؤمن له من مبلغ معاش بما يتناسب مع الصنف المحدد لطبيعة ونسبة عجزه⁽²⁾، ويصنف العجز إلى 03 أصناف من حيث تحضير مبلغ العجز.

الصنف الأول: يستفيد من مبلغ معاش سنوي يعادل ما نسبته 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي كان يشغله قبل إصابته.

¹- المادة 34 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

²- المادة 36، 37 من نفس القانون.

الصف الثاني: يستفيد المؤمن لهم المدرجون في هذا الصف من مبلغ معاش عجز سنوي محسوب على أساس 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي كان يشغله قبل ثبوت العجز.

الصف الثالث: يحق للمؤمن لهم المدرجون ضمن هذا الصف أن يستفيدوا من مبلغ سنوي لمعاش عجز يقدر ب 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي كان يشغله مع زيادة نسبة 40% منه⁽¹⁾، والتي تمثل مقابل مساعدة الغير للمؤمن له المصاب، باعتبار أن المصنفين عجزوا من الصف الثالث هم من الذين يحتاجون دوماً إلى مساعدة الغير في القيام بالوظائف اليومية⁽²⁾.

في جميع الحالات لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز مهما كان الصف الذي ينتمي إليه المؤمن له عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، على أن تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بدفعه شهريا ومباشرة عند حلول أجل استحقاقه.

يجوز مراجعة مبلغ المعاش تبعا لتطور الحالة الصحية للمؤمن له وتغير حالة العجز فباعباره من طبيعة مؤقتة، يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تراجع مبلغ المعاش بأن تعدله أو ترفع في قيمته إذا تبين لها بعد الفحوص الطبية التي يخضع لها المؤمن له وجوبا بأن حالته الصحية قد تغيرت سواء بالشفاء أو الإنتكاس بحسب الحالة.

¹ - المادة 39 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

² - مرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المتضمن الحد الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي، ج.ر عدد 07 لسنة 1984، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-273 المؤرخ في 06 يوليو 1992، ج.ر عدد 52 لسنة 1992.

كما يجوز لها أيضا أن توقف دفعه إذا ثبت بأن قدرة المستفيد منه على العمل تتجاوز 50% ويبقى عبء إثبات ذلك على هيئة الضمان الإجتماعي من خلال الإجراءات الفحوصات الطبية التي يستفيد منها المؤمن له.

هذا ويسقط الحق في الإحتفاظ بمعاش العجز في حال ممارسة نشاط مهني حيث تلغى مستحقات العجز المدفوعة للمستفيدين من الصنف الثاني والثالث بانتهاء شهر الاستحقاق الذي مارس خلاله نشاط مأجور، ذلك أن ممارسة أي نشاط مهني يعتبر كقرينة لتحسن الحالة الصحية للمستفيد من التأمين من جهة، ومن جهة أخرى فإنه فلا جدوى من الاستمرار في منح المعاش ما دام أن المستفيد من التأمين يتلقى أجرا عن نشاطه باعتبار أن طبيعة المعاش تشكل تعويض عن الأجر.

2. الحق في العلاج والرعاية الطبية.

يستفيد المؤمن له العاجز وذوو حقوقه من التأمين على خطر المرض، سواء تعلق ذلك بالعلل المرضية التي يتعرض لها بعد إصابته وثبوت عجزه عن العمل، أو فيما يتعلق بحالة الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة أو التي تستفيد من التأمين⁽¹⁾، على أن تستوفي جميع الشروط القانونية التي تخول لها الحق في العلاج وفي الرعاية الطبية في باب التأمين على المرض والتأمين على الولادة.

ثانيا: الأداءات المستحقة للعامل في حالة الوفاة.

تشمل الأداءات المتعلقة بحالة الوفاة، مجموع الأداءات والحقوق التي تكفلها هيئة الضمان الإجتماعي والمستحقة لنوي حقوق المؤمن له المتوفي بما تشمله من الأداءات العينية وأخرى نقدية.

¹ - المادة 70 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

1. الحقوق المالية لذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا.

إن تأمين الوفاة موجه لإفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي، من منحة وفاة تدفع فوراً و دفعة واحدة ما يعادل ما قيمته 12 مرة الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات، ليتم حساب رأسمال الوفاة على أساس أعلى مرتب خلال السنة التي تسبق واقعة الوفاة بما يعادل أجرة سنة كاملة من العمل⁽¹⁾.

2. الحق في العلاج و الرعاية الطبية.

يستفيد ذوو حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفي من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض بما تشمله من تغطية للنفقات الطبية والعلاجية والصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تنفق بمناسبةها.

كما تستفيد زوج المؤمن له المتوفي من الأداءات العينية في باب التأمين على الولادة، والتي تتمثل في تعويض المصاريف الطبية والعلاجية، بالإضافة إلى التكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفى أو تعويضها، وذلك على النحو الذي سبق شرحه.

المطلب الثاني:

الأداءات المنظمة بموجب تشريعات خاصة.

نصت التشريعات الخاصة للضمان الإجتماعي، على استعادة المؤمنين من حقوق أخرى فضلا عن تلك الواردة في قانون التأمينات الإجتماعية، وتتمثل تلك الحقوق في الأداءات العينية والنقدية التي تمنحها صناديق الضمان الإجتماعي في حال تعرض العامل إلى حادث

¹ - المادة 47، من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

عمل أو مرض مهني (فرع أول)، أو في حالة إحالته إلى التقاعد (فرع ثاني) أو البطالة (فرع ثالث).

الفرع الأول:

حوادث العمل والأمراض المهنية.

تتمثل الحقوق التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي في نوعين من الحقوق، عينية ونقدية وذلك زيادة للمزايا التي يتمتع بها المؤمن⁽¹⁾.

أولاً: المزايا العينية

المزايا العينية هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب، ولا يستفيد منها ذوو الحقوق، بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكييف الإصابة التي يعاني منها على أنها حادث عمل أو مرض مهني⁽²⁾، بهدف إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة، وفي حالة استحالة ذلك يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تقديم البديل كما يمكن للضمان الاجتماعي أن يقدم منحة مؤقتة في انتظار القرار النهائي للطبيب المستشار للوكالة⁽³⁾.

¹ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 98.

² - قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ HADDOUCHE, Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, série éducation ouvrière, thème sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherche sur le travail d'Alger, 1991, p92

1. الرعاية الطبية:

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية⁽¹⁾، والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات في إطار التأمينات الاجتماعية وتشتمل الرعاية الطبية على:

- العلاج بحيث تقدم كل هذه الأداءات نسبة 100 % يتحملها الضمان الاجتماعي، ولا يتحمل العامل أي نسبة منها، كل ذلك وفق ما هو معمول به في مجال التأمينات الاجتماعية⁽²⁾
- الإقامة في المستشفيات بحيث لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تجري العلاج أو الرعاية الطبية في تلك المصحات النوعية أو العيادات إلا بعد أن تضمن أن هذه الجهات تقدم الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية⁽³⁾
- نقل العامل المصاب إلى وجهة العلاج سواء بسيارة الإسعاف أو أي وسيلة نقل تفي بالغرض⁽⁴⁾.
- المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة، إذا تطلبت حالة المصاب اللجوء للمعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة، بعد تقديم العامل المصاب طلبه إلى هيئة الضمان الاجتماعي.

2. الأجهزة التعويضية.

في حالة فقدان العامل لأحد أعضائه بموجب أداء وظيفته، فالقانون تكفل بذلك وأقر حق العامل المصاب في الإمداد بالآلات و الأعضاء الصناعية التي يحتاجها⁽⁵⁾.

¹-المادة 08 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

²-المادة 33 من قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11 لسنة 2008.

³-رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 285

⁴-المادة 8 من قانون رقم 83-11 معدلة بالمادة 4 من أمر رقم 96-17، مرجع سابق.

⁵-رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 283

وهذه الأجهزة والآلات تضمنتها المادة 30 من القانون رقم 13/83 والمادة 8 من قانون 11/83 المعدلة بالمادة 4 من أمر رقم 17/96، المعدلة بالمادة 4 من قانون رقم 08./11

3. إعادة التأهيل الوظيفي.

منح المشرع الجزائري للعامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة معتمدة خاصة. ويقصد به: "هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر، حتى يستفاد منه في الإنتاج و ترتفع روحه المعنوية"⁽¹⁾ وذلك بناء على طلب يقدمه لإعادة تأهيله وظيفيا.

4. التكيف المهني.

إذا أصبح العامل غير قادر على ممارسة مهنته، تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بتكيفه مهنيا. وهيئة الضمان الاجتماعي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فإذا رأى العامل حاجته إلى التكيف، فيقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي، كما يمكن أن تقترحه هيئة الضمان الاجتماعي، على أن يحدد المهنة التي يرغب في ممارستها⁽²⁾، أما الفصل في القرار فيبقى دائما للجهة الطبية التي تقوم بالفحص الطبي.

¹ -محمد مجدي البيهتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001، ص318.

² -المادة 32 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

ثانياً: المزايا النقدية.

المزايا النقدية هي مجموعة من الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات التي تولي أهمية لضمان حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب⁽¹⁾.

بحيث تستدعي الضرورة في بعض الأحيان التكفل بالعامل المصاب في الفترة التي يفقد فيها أجره. والمزايا النقدية التي يقدمها الضمان الإجتماعي للعامل المصاب تكون بشكل تعويضة يومية أو تعويض في حالة ثبوت العجز أو كتعويض في حال وفاة العامل.

1. التعويضة اليومية

إذا حالت إصابة العامل بينه وبين أداء عمله واضطر للتوقف، فالقانون قد ألزم هيئة الضمان الإجتماعي، بمنحه الحق في التعويض اليومي عن الأجر.

يأخذ هذا التعويض صبغة معاش، لعجز العامل عن كسب قوته نظراً لحالته الصحية التي تستوجب العلاج والمتابعة، خاصة أن الفترة الأولى التي يقع فيها الحادث لا يمكن معرفة مدى العجز الذي أصاب العامل⁽²⁾.

يستحق العامل المصاب التعويض اليومي، ابتداءً من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل، إلى غاية ظهور آثار الحادث⁽³⁾، فقد تكون المدة بسيطة ثم يليها الشفاء أو جبر الضرر

¹ عقالية فيروز، مرجع سابق، ص 106.

² - محمد صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 71.

³ - المادة 36 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، فقد يظهر أحيانا تحسن في صحة العامل المريض لكن سرعان ما ينتكس.

فالتعويض اليومي هو عبارة عن تعويض للأجر يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي وهو ما يبرر الرقابة الطبية التي تمارسها على العامل للتأكد من حالته الصحية، ومدى تماثله للشفاء من جهة، ومن جهة أخرى تبحث عن مدى تأثير الحادث على العامل من خلال مباشرة الخبرة الطبية⁽¹⁾، وعدم امتثال العامل للمراقبة الطبية يعتبر سببا من أسباب سقوط الحق⁽²⁾.

2. التعويض في حالة ثبوت العجز

التعويض المقرر في حالة ثبوت عجز العامل بعد تعرضه لخطر مهني، يختلف بحسب اختلاف صورة العجز، بحيث يأخذ العجز الدائم صورتين إما أن يكون كلياً يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على كسب قوته، إذ لا يستطيع القيام بأي عمل، وقد يكون جزئياً.

يمكن أن يمارس العامل هنا عمله، لكن ليس على الوجه المعتاد مما يؤدي إلى نقص في الكسب، الذي يكون مرتبطاً بنسبة العجز، فكلما كانت نسبة العجز مرتفعة كانت القدرة على الكسب ضئيلة، وفي أغلب حالات العجز تكون الحاجة إلى المساعدة أمراً ضرورياً للعامل⁽³⁾.

¹-قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 101866 مؤرخ في 1993/10/26، «من المقرر قانوناً أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية طوال فترة محددة، وعليها فهي الملزمة بمراقبة الحالة الصحية للعامل وذلك بإجراء خبراء متى استدعى الأمر ذلك، وأن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل ضمن اختصاصه إجراء

خبرة مضادة»، المجلة القضائية، عدد 1994، ص 112-116

²-مصطفى صخري، مرجع سابق، ص 74

³-قالية فيروز، مرجع سابق، ص 110.

3. التعويض في حالة وفاة العامل

قد يكون حادث العمل أو المرض المهني خطيراً، فيؤدي بحياة العامل، هذا الأخير قد يترك أشخاصاً كانوا تحت رعايته هم ذوو الحقوق الذين يحصلون عن تعويض في حالة وفاة العامل، على أساس رأسمال الوفاة الذي يدفع دفعة واحدة، فور وفاة العامل المصاب⁽¹⁾.

الفرع الثاني:**الأداءات المستحقة للعامل في حالة التقاعد**

يستفيد العمال من معاش التقاعد متى توفرت فيهم الشروط القانونية للإنخراط في نظام التقاعد، و ينتقل معاش التقاعد إلى ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل المتقاعد، كما تقوم الدولة بمراجعة المعاش وتمميته.

أولاً: المعاش المباشر**1. معاش و منحة التقاعد.**

يستفيد العامل المحال على التقاعد من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل ومدة الخدمة، فأقساط الإشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر الذي يقتطع منه الإشتراك⁽²⁾.

¹- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 117

²- بن رجال امال، مرجع سابق، ص 141

أما منحة التقاعد فهي مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد⁽¹⁾.

يشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، أن يثبت أنه زاول نشاطا فعليا لمدة 5 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة الإشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 60 سنة ليفتح له الحق في منحة التقاعد، وهذا بغض النظر عن جنس العامل والفئة التي ينتمي إليها.

2. أساس حساب معاش التقاعد.

يصفى المعاش على أساس 03 عناصر أساسية هي الأجر المرجعي، مدة الخدمة، ونسبة الإعتماد لسنوات التأمين 2.5%.

فالأجر المرجعي هو الأجر الخاضع للإقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد⁽²⁾ والذي يحسب كما يلي:

- إما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

- إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له⁽³⁾.

¹-المادة 47 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

²- جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004، ص 111.

³-المادة 13 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

أما فترة التأمين هي سنوات العمل المعتمدة، وتضم فترات الخدمة الفعلية، مضافة إليها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل⁽¹⁾، وتحتسب كل سنة من مدة الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 2.5% من عناصر الأجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش.

تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد وفق الخطوات التالية:

- يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للعامل حسب مساره المهني.
- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الإعتماد وهي 5,2% للحصول على نسبة معينة.
- يحسب مبلغ الأجر المرجعي على النحو السابق ذكره بضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي و الحاصل هو المعاش التقاعدي الذي تضاف له علاوة عن الزوج المكفول⁽²⁾.

3. مبلغ معاش التقاعد:

من أجل حماية القدرة الشرائية للفئات الدنيا من المتقاعدين قد لجأ المشرع الجزائري إلى تحديد الحد الأدنى المضمون لمبلغ المعاش، بحيث لا يجب أن يقل عن 75% من الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون⁽³⁾، أما بالنسبة للمجاهدين المتقاعدين فالمبلغ المضمون للمعاش لا يكون أقل من مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁴⁾.

¹-أمال بن رجال، مرجع سابق، ص142.

²- المرجع نفسه، ص143

³- المادة 16 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

⁴- المادة 25 من نفس القانون.

أما بالنسبة للمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد فهو يساوي 80% من الأجر الخاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي، كما تم تحديد سقف المبلغ الخام لمعاش التقاعد بـ 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

ينتفع العامل من معاش التقاعد من أول يوم من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك بتوافر الشروط التي تخول له الحق في التقاعد ولا يمنح المعاش إلا بالإنهاء الفعلي لعلاقة العمل⁽²⁾.

كما يستفيد العامل إضافة إلى مبلغ المعاش من زيادة أو علاوة عن الزوج المكفول، ولا تمنح إلا علاوة واحدة في حالة تعدد الزوجات⁽³⁾.

كما يستفيد المتقاعد من الأداءات العينية للضمان الإجتماعي كتعويضات المرض الأمومة والمنح العائلية...

ثانيا: المعاش المنقول.

في حالة وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول وذلك من أجل حماية أسرة العامل المتقاعد المتوفي من الحاجة المادية.

1. المستفيدون من المعاش المنقول:

المستفيدون من المعاش المنقول هم أرملة المستفيد من التقاعد والأولاد المكفولين بالإضافة إلى الأصول.

¹ - المادة 17 و 17 مكرر من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

² - المادة 19 من نفس القانون.

³ - المادة 15 من نفس القانون.

في حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط، ويقسم عليهم بالتساوي⁽¹⁾، أما في حالة تعدد الأرامل فإن المعاش يقسم بينهم بالتساوي في حدود أربعة أرامل⁽²⁾.

أما في حالة وفاة الزوجة التي كانت تستفيد من معاش التقاعد، فإن زوجها يستحق المعاش المنقول من الشهر الذي يلي الوفاة بعد أن يثبت زواجه الشرعي منها، ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته الزواج⁽³⁾.

أما الأولاد المكفولين من العامل المتوفي فهم يستفيدون وفق نسب محددة قانونا من معاش منقول، كما ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق، بشرط أن يكونوا تحت كفالة العامل في حياته⁽⁴⁾، و أن تكون الموارد السنوية لكل أصل على حدى أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تخضع إستفادة الوالدين من معاش إينهما المتوفي لشروط السن أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما يمكن للأصول الجمع بين عدة معاشات منقولة دون أن يتجاوز مبلغ المعاش المجموع حد أقصى يحدده التنظيم⁽⁵⁾.

يكون لأصول زوج المؤمن له المتوفي نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم أثناء حياته.

¹-المادة 40 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

²-المادة 38 من نفس القانون.

³- بن رجال امال، مرجع سابق، ص146.

⁴قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية رقم 129009 المؤرخ في 1995/10/2 المجلة القضائية 1996، عدد01 ص134.

⁵-المادة 45 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

2. توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق

يوزع المعاش المنقول على ذوي الحقوق وفق نسب حددتها المادة 34 من قانون التقاعد

وفق ما يلي:

في حالة إنفراد الزوج الذي بقي على قيد الحياة بدون وجود فروع ولا أصول، فيكون

مبلغ المعاش المنقول بنسبة 75% من مبلغ الهالك.

- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق، ولد أو أحد الأصول يكون مبلغ المعاش

المنقول للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر، وأما المعاش المنقول لذوي الحق

الأخر بنسبة 30%، حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.

- عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق يحدد مبلغ المعاش

المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم ذو الحقوق الآخرون

40% الباقية من المعاش المباشر بالتساوي.

- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% من المعاش

المباشر و هذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة للأبناء 45%، أما إذا كانوا ذو الحق من

الأصول فتكون النسبة 30% كحد أقصى.

الفرع الثالث:

البطالة

إن قبول العامل في نظام التأمين على البطالة يسمح له بالإستفادة من أداءات الضمان الإجتماعي في شكل تعويض شهري (أولاً)، بشرط عدم جمعها مع تعويضات أخرى (ثانياً) فيستفيد من مجموع أداءات الضمان الإجتماعي (ثالثاً).

أولاً: التعويض الشهري عن البطالة

1. حساب التعويض عن البطالة

يستفيد العامل من تعويض شهري على البطالة، يحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال 12 شهراً التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

لا يمكن أن يقل التعويض عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون أكثر منه ب 3 مرات⁽²⁾ ليدفع هذا التعويض شهرياً⁽³⁾.

يخضع هذا التعويض لإقتطاع الضمان الإجتماعي⁽⁴⁾، كما يتقدم الحق في تعويض التأمين عن البطالة بمرور 12 شهراً ابتداءً من اليوم الذي استوفى فيه العامل كل الشروط اللازمة للإستفادة من التعويض.

¹- المادة 10،13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

²- المادة 17 من نفس المرسوم التشريعي.

³- المادة 42 من نفس المرسوم التشريعي.

⁴- المادة 43،44 من نفس المرسوم التشريعي.

كما يكون هذا التعويض قابلاً للتنازل و الحجز بتطبيق القواعد المتعلقة بالأجور في هذا المجال وفي مقابل هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل، فيمكن أن يجبر على القيام بنشاط في إطار تنظيم و إقامة ورشات أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور و يكون ذلك حسب إمكانيات و مؤهلات العامل⁽¹⁾

2. حساب مدة التكفل بالعامل و كيفية توزيعها.

لقد حدد المشرع الجزائري كيفية تحديد مدة التكفل في التأمين على البطالة، وتحسب هذه المدة بقدر شهرين من كل سنة إشتراك، وتعتبر كسنوات إشتراك، الأقدمية عند آخر مستخدم وعند الإقتضاء سنوات العمل عند مستخدمين آخرين في حالة تغير المستخدم بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمال⁽²⁾.

لا يمكن أن تقل المدة الدنيا للتكفل التي يتحملها نظام التأمين على البطالة عن 12 شهراً.⁽³⁾

كما لا يمكن أن تتعدى مدة التكفل 36 شهراً⁽⁴⁾ و توزع فترة التكفل على 4 فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل⁽⁵⁾

ويحدد تعويض البطالة بتطبيق النسب التنازلية على الأجر المرجعي وفق ما يلي:

¹- المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

²- المادة 14 من نفس المرسوم التشريعي.

³- المادة 16 من نفس المرسوم التشريعي.

⁴- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 6 جوان 1994، المحدد لمدة التكفل و طرق حساب تعويض التأمين على البطالة، ج.ر عدد 44 لسنة 1994.

⁵- المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل⁽¹⁾.

لا يمكن أن تقل هذه النسبة عن 50% من الأجر المرجعي⁽²⁾، وينتهي حق الأجير في الإستفادة من تعويض التأمين على البطالة بإنهاء المدة القصوى المحددة بـ 36 شهرا، وإذا تعذر بعد ذلك إدماج العامل في الحياة العملية ثانية، فإنه يمكن إحالته على التقاعد المسبق حسب الشروط التي يحددها المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق.

في هذه الحالة يتكفل نظام التأمين على البطالة بالالتزامات المترتبة على المستخدم فيما يخص إشتراكات المستخدم في الضمان الإجتماعي وتقدر بنسبة 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل عامل⁽³⁾.

ثانيا: الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة:

لقد حدد المشرع الحالات التي لا يمكن فيها للعامل الجمع بين تعويض التأمين على البطالة وبعض التعويضات الأخرى المختلفة، كما حدد حالات وقف إستفادة العامل من تعويض التأمين على البطالة وحالات إغائه، إضافة إلى نهاية حق العامل في هذا التعويض.

¹-المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189، مرجع سابق.

²-المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

³-المادة 12 من نفس المرسوم التشريعي.

1. عدم جواز بين تعويض التأمين عن البطالة مع تعويضات أخرى.

يمنع على العامل الذي يستفيد من أداءات التأمين على البطالة الجمع بين هذا التعويض مع حالات محددة في القانون على سبيل الحصر وهي⁽¹⁾:

- أي دخل ناجم عن نشاط مهني.
- معاشات العجز والتقاعد والتقاعد المسبق.
- تعويضات العطل المدفوعة الأجر.
- أداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا.

2. حالات وقف التعويض عن البطالة:

يتم تعليق تعويض التأمين عن البطالة في الحالات التالية:

- إذا وجد العامل أثناء فترة التكفل به من نظام التأمين على البطالة عملا بعقد محدد المدة فإن حقه في التعويض يعلق أو يتوقف بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة، فالتعويض يتوقف أثناء فترة العقد، وبعد انتهائها يستأنف العامل الاستفادة من هذا التعويض للفترة المتبقية، مع زيادة فترة ما بين شهر واحد كحد أدنى إلى 3 أشهر كحد أقصى⁽²⁾ إذ فترة العمل في إطار عقد محدد المدة لا تحسب ضمن فترة تكفل عقد العمل المحدد المدة أما في حالة ممارسته لنشاط ذي منفعة عامة، تتكفل به الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة فهنا لا يعلق التعويض⁽³⁾.

¹-المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

²-المادة 25 من نفس المرسوم التشريعي.

³-المادة 24 من نفس المرسوم التشريعي.

- كما يعلق تعويض التأمين عن البطالة في حالة عدم امتثال العامل عند إجباره بالقيام بنشاط في إطار تنظيم و إقامة ورشات أو أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور يمنح له حسب إمكانياته ومؤهلاته (1).

3. حالات إلغاء التعويض عن البطالة.

يتم إلغاء التعويض عن البطالة من طرف الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة في الحالات التالية:

- إذا قام العامل بممارسة نشاط مهني يحقق منه أرباحا دون تصريح مسبق.
- كما يتم إلغاء دفع الأداءات في حالة العامل الذي يتقاضى أداءات بطريقة غير قانونية أو يقدم تصريحات خاطئة أو شهادات كاذبة إضافة إلى العقوبات الجزائية (2)
- في حالة عدم استجابة المستفيدين من أداءات التأمين على البطالة لإستدعاءات الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين، فيتم إقصاء هؤلاء العمال من هذا الحق إذا لم يقدموا أذارا مقبولة (3).

ثالثا: الأداءات الأخرى المرتبطة بالتأمين على البطالة.

يستفيد العامل الخاضع لنظام البطالة من مجموع أداءات الضمان الإجتماعي والمتمثلة فيما يلي:

¹- المادة 26 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

²- المادة 38 من نفس المرسوم التشريعي.

³- المادة 37 من نفس المرسوم التشريعي.

_ الأداءات العينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة والمنح العائلية، وإذا انتهى حق العامل في التأمين عن البطالة بإنهاء المدة القصوى المحددة في القانون، وهي مدة 36 شهرا فإذا لم يستطيع العامل الاندماج في الحياة العملية ثانية، فهنا يواصل الاستفادة من الأداءات العينية عن المرض و المنح العائلية لمدة 12 شهرا⁽¹⁾ .

- حساب فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

- الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق عند الإقتضاء⁽²⁾.

- أداءات الخدمات الاجتماعية التي تؤديها المؤسسة المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة 12 شهر كحد أدنى، كما يمكن أن ترفع لمدة أكبر تحددها الإتفاقيات الجماعية⁽³⁾.

¹- المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، مرجع سابق.

²- المادة 11 من نفس المرسوم التشريعي.

³- المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج.ر. عدد 34 لسنة 1994.

المبحث الثاني:

شروط الاستفادة من أداءات الضمان الإجتماعي.

تستلزم الاستفادة من الأداءات المقررة في باب التأمينات الاجتماعية تحقق عدة شروط منها ما يجب أن تتوفر في المؤمن له اجتماعيا، ومنها ما يجب أن تتوفر في المستفيد من التأمين أي ذوي الحقوق، بالإضافة إلى ضرورة استيفاء القيود المقررة واحترام الالتزامات المفروضة بموجب التشريع الخاص بالضمان الإجتماعي.

المطلب الأول:

الشروط العامة

هي الشروط المتعلقة بصفة المستفيد من التأمين وتشمل ما يجب استفاؤه في المؤمن له اجتماعيا (الفرع الأول) وفي ذوي حقوقه (الفرع الثاني) على النحو التالي:

الفرع الأول:

الشروط المتعلقة بالعامل.

لكي تتحقق في العامل صفة المؤمن له ويسري عليه قانون التأمينات الاجتماعية لابد من توفر شرطين أساسيين وهما:

أولا: الإنتساب.

عن طريق الإنخراط والتسجيل لدى هيئات الضمان الإجتماعي، حيث ينتسب وجوبا إلى الضمان الإجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا

أو شبيها به بالجزائر، أم كانوا رهن التكوين بأي صفة من الصفات، ويقع عبء الوفاء بالتزام الإنتساب الذي ينشأ من سائر الإلتزامات التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من التأمينات الإجتماعية على عاتق المكلفين.

قد أجاز القانون أن يتقدم المعني أو ذوي حقوقه إلى هيئة الضمان الإجتماعي بطلب الإنتساب كما أجاز أن يقدم الطلب لفائدتهم من طرف المنظمة النقابية، أو أي شخص آخر ولو كان خارج عن إطار العلاقة القائمة بين المستخدم والعامل أو الموظف، كما يجوز أيضا لهيئة الضمان الإجتماعي وبمبادرة منها أن تجري هذا الإنتساب وذلك بعد قيامها بكل التحريات المخولة لها قانونا بموجب المادة 12 من القانون 14/83 من أجل توفير المبررات و المعلومات الكافية بخصوص قيام علاقة العمل أو النشاط المهني وبالنتيجة حق العامل في الإنتساب⁽¹⁾.

بحيث يعتبر كأصحاب عمل مكلفين حسب المادة 3 من القانون 14/83 كل الأشخاص سواء كانوا طبيعيين أو معنويين والذين يشغلون عاملا واحدا أو أكثر بغض النظر عن الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، وبالتالي ينشأ التكليف المتعلق بالإنتساب أي التصريح بانخراط العامل في هيئة الضمان الإجتماعي في حق المستخدم ابتداء من اليوم الأول الذي تنشأ خلاله علاقة العمل مهما كانت طبيعتها، طبقا للمادة الرابعة.

يتمثل التكليف في التزام أصحاب العمل بالتصريح بالعمال الذين يستخدمونهم وتسجيلهم لدى هيئات الضمان الإجتماعي، وذلك بتقديم طلب انتساب خلال 10 أيام تلي تاريخ التوظيف أو بداية النشاط بالنسبة لأصحاب العمل والعمال أو الموظفين.

¹ - المادة 12 من قانون رقم 83-14، مرجع سابق.

ثانيا: دفع الاشتراكات.

لا يكفي التصريح بالعامل والانتساب لهيئة الضمان الإجتماعي وحده لإكتساب صفة المؤمن له قصد الإستفادة من الأداءات المقررة في باب التأمينات الإجتماعية حيث بالإضافة إلى ذلك يجب على أصحاب العمل أن يدفعوا لهيئات الضمان الإجتماعي أقساط الاشتراكات المستحقة عن العمال والموظفين الذين يشغلونهم والتي تؤدى دفعة واحدة خلال 30 يوما من إنتهاء كل ثلاثي إن كان صاحب العمل يشغل أقل من 10 عمال، وفي ظرف 30 يوما التالية لمرور كل شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من 9 عمال⁽¹⁾.

يعتبر الأجر الخاضع للضريبة الذي يتقاضاه العامل كأساس مرجعي في حساب قيمة الاشتراكات الواجب أدائها والتي تقتطع إجباريا عند تلقي كل أجر دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض على ذلك.

غير أنه إذا لم يقم المكلف بتسديد الاشتراكات في آجالها المحددة، يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي بعد إعداره بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الإجتماعي مقابل محضر استلام مع منحه أجل ثلاثون (30) يوما لتسوية وضعيته⁽²⁾، ذلك أن الاشتراكات تعتبر أهم موارد التأمينات الإجتماعية، وهيئة الضمان الإجتماعي باعتبارها دائن ممتاز يكون لها الحق في إستيفاء دينها بالأسبقية على غيرها من الدائنين.

¹ - السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص 281

² - المادة 46 من قانون رقم 08-08 مؤرخ في 02 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ج.ر. عدد 11 لسنة 2008.

يتم التحصيل الجبري في المواد من 47 إلى 64 من القانون 08/08 بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي بإحدى الطرق التالية:

1. التحصيل عن طريق الجدول:

يتم ذلك عن طريق إعداد الجدول بقيمة الإشتراكات وغرامات التأخير وباقي النفقات من طرف هيئة الضمان الإجتماعي وتوقيعه من طرف مدير الوكالة، وبعد التأشير عليه من طرف الوالي خلال 8 أيام من إمضاءه، ويعتبر الجدول معجل النفاذ رغم كل طرق الطعن⁽¹⁾

2. الملاحقة:

تتمثل في تقديم هيئة الضمان الإجتماعي للسند المثبت للدين إلى رئيس محكمة مقر إقامة المدين للتأشير عليه خلال 10 أيام⁽²⁾، ليحوز صيغة تنفيذية ويتم تنفيذها وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري، باعتبارها سندا تنفيذيا معجل النفاذ رغم كل طرق الطعن⁽³⁾.

3. المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية:

تتمثل إجراءاتها في تبليغ هيئة الضمان الإجتماعي المعارضة، للمؤسسة المالية بموجب رسالة موصى عليها، والتي تلتزم بموجبها بحفظ المبالغ المستحقة إلى حين حصولها على

¹ - المادة 47 من قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² - المادة من قانون 08-08، مرجع سابق.

³ - عرار سامية، طرق التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الإجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص9.

السند التنفيذي من هيئة الضمان الإجتماعي أو قيام هذه الأخيرة بإتباع إجراءات تثبيت المعارضة في أجل 15 يوما من تاريخ إجرائها⁽¹⁾.

والمعارضة جائزة حتى بالنسبة لأموال المدين التي يحوزها الغير من غير المؤسسات المالية.

4. الإقتطاع من القروض:

يتمثل في التزام المؤسسات المالية بمناسبة تقديمها للقروض باقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الإجتماعي ودفعها لها، بعد التأكد منها بإشتراط تقديم شهادة استقاء الإشتراكات على أنه يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن ترجع على المؤسسات المالية بالدعوى المدنية في حالة عدم قيامها بإجراءات التحصيل عن طريق الإقتطاع من القروض⁽²⁾.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أنه وبالرغم من أن صفة المؤمن له تتطلب توفر شرطي الانتساب وتسديد الاشتراكات، إلا أنه وحماية العامل أو الموظف فقد أجاز القانون له وألزم هيئة الضمان الإجتماعي بموجب المادة 85 من القانون 11/83 بأن تقدم الأداءات المستحقة للمؤمن له مع الإحتفاظ بحقها في الرجوع على أصحاب العمل وذلك في حالة عدم وفائهم بالإلتزامات الملقة على عاتقهم ولاسيما منها تسديد الإشتراكات المتعلقة بالعمال أو الموظفين.

¹ - المادة 60 من قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² - المادة 62 من نفس القانون.

الفرع الثاني:

الشروط المتعلقة بذوي الحقوق.

يشترط في اكتساب صفة ذوي حقوق المؤمن له توفر شرطي السن وعدم ممارسة نشاط مهني.

أولاً: شرط السن.

يشترط في ذوي الحقوق، حتى ينشأ لهم الحق في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية في باب الأداءات العينية عدم بلوغ السن المحددة في المادة 67 والتي تقدر ما بين 18 سنة بالنسبة للأولاد في جميع الحالات، و 21 سنة بالنسبة للأولاد الذين يواصلون دراستهم و 25 سنة بالنسبة للأولاد الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون بحسب الحالة. مع وجوب إحترام شرط الكفالة والتي تتمثل في إثبات أن المضمون أو المؤمن له إجتماعيا هو من يعيل ويتكفل بذوي الحقوق باستثناء زوج المؤمن له وأصوله وأصول زوجه⁽¹⁾.

غير أنه لا يعتد بشرط السن فيما يخص الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة والمكفولين من الإناث والذين ليس لديهم أي دخل، وكذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

¹ - عامر سليمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 30.

ثانيا: عدم ممارسة نشاط مهني.

يشترط كذلك للاستمرار في ضمان الأداءات العينية لذوي حقوق المؤمن له بصفتهم هذه ألا يمارسوا أي نشاط مهني، سواء لحسابهم الخاص أو لحساب أشخاص آخرين ذلك أن ممارسة أي نشاط مهني يعني إنتسابهم بصفة شخصية في هيئات الضمان الإجتماعي مما يترتب عليه إعتبارهم مستفيدين بصفتهم مؤمن لهم إجتماعيا وليس بصفتهم ذوي حقوق.

المطلب الثاني:**الشروط الخاصة**

تتعلق على وجه الخصوص بمدة العمل المطلوبة بنشوء الحق في الأداءات بالإضافة إلى الالتزامات المفروضة على المستفيد من التأمين في حالة تعرضه إلى أحد الأخطار المضمونة بموجب التشريع الخاص بالضمان الإجتماعي.

الفرع الأول:**الشروط المتعلقة بمدة العمل****أولا: الشروط المتعلقة بمدة العمل.****1. بالنسبة للمرض والعجز.**

حتى ينشأ الحق في الإستفادة من التعويضات اليومية للتأمين عن المرض طيلة مدة الستة أشهر الأولى، يجب أن يثبت المؤمن له أنه قد مارس فعليا نشاطا مهنيا إما مدة 15 يوما أو 100 ساعة خلال الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاج، وإما مدة 60 يوما

أو 400 ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق تاريخ تقديم العلاج محل طلب التعويض⁽¹⁾ وفي حالة ما إذا استمرت الحالة المرضية للمؤمن له لأكثر من 6 أشهر فإن الحق في الإستفادة من التعويضات اليومية وكذا من معاش العجز لا يثبت له إلا إذا كان قد عمل إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز وإما 180 يوما أو 1200 ساعة على الأقل خلال 3 سنوات التي تسبق تاريخ التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز⁽²⁾.

2. بالنسبة لحالة الولادة.

فيما يخص خطر الولادة، فإن القانون يشترط كذلك حد أدنى لمدة العمل حتى يثبت للمرأة العاملة الحق في الإستفادة من أداءات التأمينات الإجتماعية⁽³⁾.

وفيما يتعلق بالأداءات العينية يشترط في المرأة العاملة لكي تستفيد من العلاج والرعاية الطبية أن تكون قد عملت 15 يوما أو 100 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ تقديم العلاج المطلوب تعويضه و إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها.

أما فيما يخص الأداءات النقدية يشترط القانون على المرأة العاملة من أجل الإستفادة من التعويضات النقدية اليومية أن تثبت ممارستها الفعلية للعمل وذلك إما لمدة 15 يوما أو مائة 100 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل، وإما لمدة 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل.

¹- المادة 52 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

²- المادة 56 من نفس القانون.

³- المادة 54 من نفس القانون.

وفي جميع الحالات لا بد أن يتم وصف العلاج وتشخيص الحالة المرضية للمؤمن له وللمستفيد من التأمين من طرف طبيب أو شخص مؤهل قانوناً، كما يشترط أن تتم الفحوص في العيادات الطبية باستثناء الحالات المرضية التي يتعذر معها على المصاب التنقل بسببها⁽¹⁾

3. بالنسبة للوفاة.

باعتبار أن الأداءات المستحقة في حالة الوفاة المتمثلة في رأس مال الوفاة مقررة لفائدة ذوي الحقوق، فإنه ولكي يحق لهم الاستفادة منها، وطبقاً لأحكام المادة 53 من القانون 11/83 يجب عليهم أن يثبتوا بأن المؤمن له المتوفى قد عمل فعلياً 15 يوماً أو 100 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة.

الفرع الثاني:

الشرط المتعلق بمراعاة الإلتزامات المفروضة قانوناً

لا يستحق المؤمن له الأداءات المقررة في التأمينات الاجتماعية إذا لم يراع الإلتزامات والقيود المفروضة قانوناً، وهذه الإلتزامات تختلف باختلاف حالة الإصابة أو الخطر الذي يُنشأ الحق في التقديرات وباعتبار هذه الشروط متعلقة بالتعويضات النقدية فإن اشتراطها يقتصر على خطر المرض و الولادة و العجز دون خطر الوفاة، على أساس أن الأداءات المقررة في حالة حدوثه تقتصر فقط على منحة الوفاة المستحقة لفائدة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى.

¹ - المادة 55 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

أولاً: بالنسبة لحالة المرض والعجز.

يلتزم المؤمن له بالتصريح بالمرض المتسبب بالتوقف عن العمل وذلك بإشعار هيئة الضمان الإجتماعي بكل حادث من شأنه أن يخول له الحق في التعويض المالي وذلك في أجل يومين من تاريخ تحديد التوقف عن العمل⁽¹⁾.

كما يلتزم المؤمن له كذلك بالإستجابة لمختلف المراقبات التي تطلبها هيئة الضمان الإجتماعي في إطار متابعة الحالة الصحية للمؤمن له حسب ما تقتضيه المادة 18 من القانون 11/83 المطبقة بموجب المادة 29 من المرسوم 27/84 والتي تشمل مراقبة الفحوص والكشوف الطبية والخضوع للعلاجات وكل أنواع التدابير التي تقرها هيئة الضمان الإجتماعي لاسيما منها تلك الواردة في المادة 29 من المرسوم 27/84 والتي تنص على عدم جواز ممارسة أي نشاط مهني ولا القيام بأي تنقل طوال فترة المرض إلا بترخيص وإذن من الهيئة وعدم مغادرة المؤمن له المصاب لمسكنه إلا بأمر الطبيب المعالج لغرض العلاج، على أن يكون ذلك بين الساعة العاشرة صباحاً والرابعة مساءً باستثناء حالة القوة القاهرة.

وعلى العموم يلتزم المؤمن له إشعار الهيئة بكل ما يتعلق بحالته الصحية طوال فترة مدة مرضه⁽²⁾ ويتعرض المؤمن له الذي يخالف هذه الالتزامات إلى فقدان حقه في التعويض المالي المتعلق بمدة الانقطاع عن العمل طبقاً لما تنص عليه المادة 28 من المرسوم 27/84.

و بالنسبة للعجز، فبالإضافة إلى الالتزامات المفروضة من باب التأمين على المرض وطبقاً لما قرره المادة 44 من المرسوم 27/84، يلتزم المؤمن له الذي يستفيد من تعويض

¹قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الإجتماعي، الصادر عن وزارة العمل والحماية الإجتماعية، ج.ر عدد 07 لسنة 1984.

²-المادة 26 من المرسوم رقم 27/84، مرجع سابق.

مالي من باب التأمين في العجز بالخضوع لجميع الفحوص الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الإجتماعي في أي وقت.

ثانيا: بالنسبة للولادة.

بخصوص جميع الأداءات المقررة في باب التأمين على الولادة فإنه يشترط لإستحقاقها أن يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين باستثناء حالة القوة القاهرة.

غير أنه فيما يخص التعويضات المالية تلتزم المؤمن لها بأن تتوقف عن ممارسة أي نشاط مهني طيلة فترة التعويض مع وجوب إشعار هيئة الضمان الإجتماعي بحالة الحمل المعاينة طبيا قبل 6 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع، مع الإشارة إلى تاريخ توقعه عملا بأحكام المادة 33 من المرسوم 27/84⁽¹⁾.

كما تلتزم بإجراء الفحوص الطبية التي تسبق أو تلحق الولادة خاصة منها:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.
- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
- فحصان مختصان بأمراض النساء أحدهما قبل 4 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني 8 أسابيع بعد الوضع في أبعادها.

لقد ورد حكم في المرسوم 27/84 والتي تضمنته المادة 32 منه التي تنص على تقييد حق المؤمن لها في الحصول على الأداءات النقدية في عدم الإنقطاع عن عملها لأسباب غير المعوض عنها من طرف هيئة الضمان الإجتماعي طيلة المدة الفاصلة بين تاريخ المعاينة

¹ - المادة 26 من المرسوم رقم 27/84، مرجع سابق.

الأولى للحمل وتاريخ الوضع. بحيث نلاحظ أن إعمال هذا الحكم من الناحية العملية قد تسبب في حرمان العديد من المستفيدات من التعويض المالي وهو ما يعتبر مساس بالطابع الاجتماعي لنظام التعويضات المقررة في حالة الإصابة بإحدى الأخطار الاجتماعية بما فيها خطر الولادة لاسيما وأن الحق في الأداءات النقدية المرتبطة بها لا ينشأ إلا بداية من الشهر السادس الذي يسبق التاريخ المحتمل للولادة.

ثالثاً: تقادم حقوق الضمان الاجتماعي.

كغيرها من الحقوق المكتسبة تتقادم الأداءات العينية و النقدية من باب التأمين عن المرض والأمومة والوفاء المستحقة للمؤمن له في ذمة هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم يطالب بها خلال 4 سنوات من تاريخ استحقاقها، والمادة 78 فقرة 1 من القانون 08/08 لم تحدد بدقة تاريخ بداية احتساب مدة التقادم، عكس ما كان عليه الحال في ظل القانون القديم (15/83) والذي نص صراحة في المادة 75 منه على أن تسري آجال التقادم ابتداءً من تاريخ وقوع الأثر المنشئ للإستفادة من الأداءات أي من يوم تحقق الواقعة المنشئة للحق في الأداءات، وهو الإتجاه الذي سايره التطبيق القضائي والذي تجسد في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء وهران بتاريخ 2007/04/08 تحت رقم 07/1640 الذي قضى بإلغاء الحكم المتضمن إلزام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بأن يدفع منحة وفاة لذوي حقوق مؤمن لها بعدما ثبت تقادم هذه الأداءات على إعتبار أن المدة الموجودة بين تاريخ الوفاة وتاريخ التظلم أمام لجنة الطعن تجاوزت 4 سنوات غير أن المتأخرات المستحقة عن معاشات العجز لا تتقادم إلا بمرور 5 سنوات عملاً بأحكام المادة 78 من القانون 08/08.

خاتمة:

يحظى نظام الضمان الاجتماعي بأهمية بالغة على المستوى الدولي والداخلي، ذلك باعتباره وسيلة حماية للعامل إتجاه الأخطار التي تهدد حياته أو تهدد مصدر رزقه، مما يجعله من المسائل الحساسة التي تستدعي تنظيمها وحمايتها قانونيا.

إن تعدد صناديق وهيئات الضمان الاجتماعي وتنظيمها اللامركزي جعلها أكثر فعالية لمواجهة كل الأخطار التي يتكفل التأمين الاجتماعي بحمايتها، مما يسهل على العامل حصوله على حقوقه العينية والنقدية بصفة سليمة و منظمة.

بالرغم من الأهمية البالغة التي يحضى بها الضمان الاجتماعي في حياة العامل إلا أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا له ولم يتدارك هذا النقص في مختلف تشريعاته المتعاقبة، بل إكتفى بإقراره كحق مضمون للعامل وبتنظيم هيكله وأدائه.

إن التطورات والإصلاحات الجديدة التي أدخلها المشرع الجزائري على نظام الحماية الإجتماعية يعبر عن رغبته في إنشاء نظام إجتماعي حديث يتماشى مع مقتضيات العصر، والتطور التكنولوجي القائم، وذلك بغرض الوصول إلى أكبر حماية للمستفيد وأكثر فعالية لمواجهة متطلبات المؤمن لهم.

فقد عرفت منظومة الضمان الإجتماعي بالجزائر تطورا سريعا لنفقات الصحة، على غرار البلدان الأخرى فإن هذه الأخيرة تشهد تطورات معتبرة قصد الوصول و بلوغ الأهداف المرسومة، والمتمثلة في ضمان التحسين المستمر لقابلية الحصول على العلاج لفائدة كل المواطنين بصفة عامة و العمال بصفة خاصة، وفي نفس الوقت المحافظة على ديمومة منظومة الحماية الاجتماعية، وذلك عبر وضع إستراتيجية محكمة تهدف إلى التحكم في نفقات الصحة دون المساس بقابلية الحصول على الخدمات الصحية بنوعيتها لكون التخطيط الفعال للإستراتيجية الصحية هو أنجح وسيلة للنهوض بقطاع الضمان الاجتماعي عن طريق تنفيذ

برنامج إصلاحي صارم، يهدف إلى ضمان تغطية إجتماعية شاملة لجميع المستفيدين و ذوي حقوقهم.

في إطار الرعاية الصحية وتقديم الأداءات العينة، وضع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، فريقا من المستخدمين الطبيين وشبه الطبيين على مستوى هياكلها للتكفل بالمستفيدين وذوي حقوقهم، وتعد هذه الإنجازات مكسبا هاما لمنظومة الضمان الإجتماعي بالجزائر و ترقية للخدمة العمومية. إلا أنّ هذه الإنجازات مازالت تعاني بعض النقائص التي لم يتداركها نظام الضمان الاجتماعي، و أثقلت كاهل العمال.

ففي انتظار تعميم العمل ببطاقة الشفاء، التي تعد بحد ذاتها ثورة في نظام الحماية الاجتماعية الجزائري، مازال العامل يتحمل أعباء العلاج كالفحوصات الطبية، والتحليلات الطبية، والتصوير الطبي الذي يستدعيه الكشف على بعض الأمراض الخطيرة والتي عادة ما تكون تكلفتها باهظة، وكذلك بعض العلاجات الخاصة بالأسنان، والعمليات الجراحية التي يضطر بعض المواطنين القيام بها في عيادات خاصة و التي لا تغطيها الحماية الاجتماعية.

كما أنّ القيود الواردة على استعمال بطاقة الشفاء والمتمثلة في عدم تجاوز قيمته الوصفة الطبية 3000 دج في حدود وصفتين كلا 3 أشهر، تجعل استعمالها في غالب الأحيان محدود، حيث يضطر المستفيد في حالة تجاوز هذا الحد إلى تسبيق مبلغ الوصفة والقيام ببعض الإجراءات التي نص عليها النظام القديم للإستفادة من حصة في التعويض وإسترداد مبلغ الوصفة. فيتعين على المشرع الجزائري إعادة النظر في هذه القيود وجعلها أكثر مرونة.

لا شك أنّ منظومة الضمان الاجتماعي تتأثر بالبيئة الإجتماعية والإقتصادية، وحتى السياسية السائدة في المجتمع، وهو ما دفع المشرع الجزائري، خاصة في فترة التسعينات إلى

استحداث بعض أنظمة الحماية كالتقاعد النسبي والتقاعد المسبق، و التي كان هدفها حماية العمال المسرحين نتيجة لتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية.

إلا أنه ورغم زوال الأزمة وحتى بعد اجتياز مرحلتها مازال العمل بتلك الأنظمة التي لم يعد وجودها ضروريا قائما، رغم المشاريع التي بادرت الحكومة للقيام بها لتداركها، لذا ينبغي على المشرع الجزائري إدراج هذه المسألة في برنامج الجديد لإصلاح منظومة الضمان الإجتماعي.

كما يلاحظ كذلك أن بعض الصناديق قد انحرفت عن مهمتها الأساسية، مثال عن ذلك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي تم إنشاؤه لحماية العمال المسرحين بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية؛ والذي أصبح الآن بمثابة مؤسسة مالية للقرض، بحيث يتولى تقديم القروض للشباب العاطلين عن العمل والذين تتوفر فيهم الشروط، لإنشاء مؤسساتهم الصغرى وتحقيق مشاريعهم المهنية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

1. ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، لبنان، 1988.
2. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1994.
4. جلال محمد إبراهيم، التأمين دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
5. حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت 1992.
6. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
7. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 2001.
8. زياد رمضان، مبادئ التأمين دراسة عن واقع التأمين، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 1998 .
9. السيد محمد السيد عمران، الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، الفتح للطباعة والنشر، مصر، 2004.

10. عامر سليمان عبد المالك، الضمان الإجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات القضائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
11. فراس ملحم، الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، 1999.
12. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام السياسي والنظم المكتملة، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1955.
13. محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004.
14. محمد صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
15. محمد مجدي البيهتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001.
16. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.

ثانيا: الرسائل و المذكرات.

1/الرسائل:

1. رجب سيد حميدة عبد الله، إتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون الاجتماعي في القانون المصري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، القاهرة، 2003.

2. زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007 .
3. فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
4. معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2008.

2/المذكرات الجامعية:

1. باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال جامعة باتنة، 2010.
2. بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل نيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، 2008.
3. بن سعدة كريمة، تسيير صناديق الضمان الإجتماعي في الجزائر دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان _، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تسيير المالية، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2011.
4. جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004.

5. عشايبو سميرة، تسوية النزاعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

6. عياش درار، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.

7. فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

8. معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998.

3/مذكرات المعاهد:

1. عرعار سامية، طرق التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.

ثالثا: المقالات

2. الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العلمية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر 2011. ص6-ص23

3. محمد براق، بوسبعين تسعديت، مداخلة بعنوان أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي تحت عنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.ص5

رابعاً: القوانين

1/ الإتفاقيات الدولية:

الإتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في جنيف، سويسرا في دورتها 35، 4 حزيران، 1952.

2/ النصوص التشريعية:

- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب أمر 76-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب أمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 جويلية 1996، الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1996.

- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 06 جويلية 1996، الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1996.

- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983، المعدل بقانون رقم 04-17 مؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004، الجريدة الرسمية عدد 72 لسنة 2004.
- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988.
- مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل لحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.
- مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية عدد 38 لسنة 1994.
- مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن الأسباب لفائدة الدين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 34، صادر بتاريخ 01 جوان 1994، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، الجريدة الرسمية عدد 97 لسنة 1998.
- قانون 98-07 المؤرخ في 2 أوت 1998 المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن تحديث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 57 لسنة 1994

- قانون 08-08 مؤرخ في 02 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008.

3/النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 7 لسنة 1984، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-273 مؤرخ في 06 يوليو 1992، الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1992.

- مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، والمرسوم الرئاسي رقم 04-01 المؤرخ في 3 جانفي 2004، والمرسوم التنفيذي رقم 05-129 مؤرخ في 24 افريل 2005 والمرسوم التنفيذي رقم 2006-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي و تنظيمه و تسييره.

- مرسوم تنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 جوان 1994، المحدد لمدة التكفل وطرق حساب تعويض التأمين عن البطالة الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994.

- مرسوم تنفيذي رقم 97/472 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بتحديد الإتفاقية ما بين الصناديق والصيدليات، الجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 1997.

- قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الإجتماعي، الصادر عن وزارة الحماية الإجتماعية الجريدة الرسمية عدد7 لسنة 1984.

- قرار مؤرخ في 08 اوت 1993، يتضمن الإتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية والمراكز الطبية الإجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعااضديات، الصادرة عن وزارة العمل والحماية الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 83 لسنة 1993.

4/القرارات القضائية:

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26أكتوبر1993، المجلة القضائية، 1994، عدد 4، ص112-116.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية رقم 129009 المؤرخ في 1995/10/2 المجلة القضائية، 1996، عدد01، ص134.

5/مواقع الانترنت:

www.cnr-dz.com/la_cnr/presentation.php

المراجع باللغة الفرنسية

1/Ouvrages :

1. Dominique Grandguillot, **L'essentiel du droit de la Sécurité Sociale**, Gualino Editeur, Paris, 2010.
2. Saint. Jours Yves, **Le droit de la sécurité sociale**, LGDJ, Tome 1, 1980.
3. Tadjine Rachid, **Guide de sécurité sociale**, Edition Dahlab, Algérie, 1996.

2/Articles :

1. HADDOUCHE, Réparation **des accidents du travail et des maladies professionnelle**, série éducation ouvrière thème sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherche sur le travail d'Alger ,1991.
2. Laurent Milet, **Droit social**, Actualité jurisprudentielle N°718 juillet, Aout 2007.

فهرس الموضوعات

1.....مقدمة

الفصل الأول

الأسس العامة للضمان الاجتماعي

8.....المبحث الأول: ماهية الضمان الاجتماعي.

9.....المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي.

9.....الفرع الأول: تعريف الخطر الاجتماعي.

10.....أولاً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى سببه.

10.....ثانياً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى نتائجه.

11.....الفرع الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي.

15.....المطلب الثاني: تمييز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها.

15.....الفرع الأول: التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

17.....الفرع الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة.

19.....الفرع الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية.

- المبحث الثاني: المخاطر التي يغطيها الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل الأجير.....21
- المطلب الأول: هيئات الضمان الإجتماعي.....21
- الفرع الأول: صناديق الضمان الإجتماعي في الجزائر.....22
- أولا: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS:.....22
- ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد CNR:.....22
- ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:.....23
- الفرع الثاني: دور صناديق الضمان الإجتماعي في حماية العامل الأجير.....23
- أولا: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.....23
- ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد.....24
- ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....25
- المطلب الثاني: المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي.....26
- الفرع الأول: المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية.....28
- أولا: المرض.....28
- ثانيا: الولادة.....29
- ثالثا: العجز.....30
- رابعا: الوفاة.....33
- الفرع الثاني: المخاطر المنظمة بتشريعات خاصة.....34
- أولا: حوادث العمل والأمراض المهنية.....34

36.....	ثانيا: التقاعد
38.....	1.معاش مباشر
38.....	2.معاش منقول
39.....	ثالثا: البطالة

الفصل الثاني

الأداءات المستحقة للعامل في إطار التأمينات الاجتماعية

43.....	المبحث الأول: الأداءات المستحقة للعامل في الضمان الاجتماعي
44.....	المطلب الأول: الأداءات المستحقة للعامل في قانون التأمينات الاجتماعية
44.....	الفرع الأول: الأداءات المستحقة للعامل في حالة المرض والولادة
44.....	أولا: الحق في العلاج والرعاية الطبية
47.....	ثانيا: الحقوق المالية
47.....	1.التعويض في حالة المرض
48.....	2.التعويض في حالة الولادة
49.....	الفرع الثاني: الأداءات المستحقة للعامل في حالة العجز و الوفاة
50.....	أولا: الأداءات المستحقة للعامل في حالة العجز
50.....	1.الحقوق المالية لصاحب معاش العجز

52.....	2.الحق في العلاج والرعاية الطبية.
52.....	ثانيا: الأداءات المستحقة للعامل في حالة الوفاة.
53.....	1.الحقوق المالية لذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا.
53.....	2.الحق في العلاج و الرعاية الطبية.
53.....	المطلب الثاني: الأداءات المنظمة بموجب تشريعات خاصة.
54.....	الفرع الأول: حوادث العمل والأمراض المهنية.
54.....	أولا: المزايا العينية.
55.....	1.الرعاية الطبية:
56.....	3. إعادة التأهيل الوظيفي.
56.....	4. التكيف المهني.
57.....	ثانيا:المزايا النقدية.
57.....	1. التعويضات اليومية.
58.....	2. التعويض في حالة ثبوت العجز.
59.....	3. التعويض في حالة وفاة العامل.
59.....	الفرع الثاني: الأداءات المستحقة للعامل في حالة التقاعد.
59.....	أولا: المعاش المباشر.
59.....	1.معاش و منحة التقاعد.
60.....	2.أساس حساب معاش التقاعد.

3. مبلغ معاش التقاعد: 61.....
- ثانيا: المعاش المنقول..... 62.....
1. المستفيدين من المعاش المنقول: 63.....
2. توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق..... 64.....
- الفرع الثالث: البطالة..... 65.....
- أولا: التعويض الشهري عن البطالة..... 65.....
1. حساب التعويض عن البطالة..... 65.....
2. حساب مدة التكفل بالعامل و كيفية توزيعها..... 66.....
- ثانيا: الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة:..... 68.....
1. عدم جواز بين تعويض التأمين عن البطالة مع تعويضات أخرى..... 68.....
2. حالات وقف التعويض عن البطالة:..... 68.....
3. حالات إلغاء التعويض عن البطالة..... 69.....
- ثالثا: الأداءات الأخرى المرتبطة بالتأمين على البطالة..... 70.....
- المبحث الثاني: شروط الاستفادة من أداءات الضمان الإجتماعي..... 71.....
- المطلب الأول: الشروط العامة..... 72.....
- الفرع الأول: الشروط المتعلقة بالعامل..... 72.....
- أولا: الإنتساب..... 72.....
- ثانيا: دفع الاشتراكات..... 73.....

- 74.....1.التحصيل عن طريق الجدول:
- 75.....2.الملاحقة:
- 75.....3.المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية:
- 75.....4.الإقتراع من القروض:
- 76.....الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بزوي الحقوق.
- 76.....أولاً: شرط السن.
- 77.....ثانياً: عدم ممارسة نشاط مهني.
- 78.....المطلب الثاني: الشروط الخاصة
- 78.....الفرع الأول: الشروط المتعلقة بمدة العمل
- 78.....أولاً: الشروط المتعلقة بمدة العمل.
- 78.....1. بالنسبة للمرض والعجز.
- 79.....2. بالنسبة لحالة الولادة.
- 80.....3. بالنسبة للوفاة.
- 80.....الفرع الثاني: الشرط المتعلق بمراعاة الإلتزامات المفروضة قانوناً
- 80.....أولاً: بالنسبة لحالة المرض والعجز.
- 82.....ثانياً: بالنسبة للولادة.
- 83.....ثالثاً: تقادم حقوق الضمان الاجتماعي.
- 84.....خاتمة:

87.....قائمة المراجع

97.....فهرس الموضوعات