

جامعة زيان عاشور - الجلفة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

## الموظف العمومي وعلاقته بالضمان الاجتماعي

مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر تخصص ادارة ومالية - حقوق-

تحت إشراف:

د.عباس حمزة

من اعداد الطالبين :

العقون بن زيان

بقيرة كم

لجنة المناقشة

1.....رئيسا

2.....مشرفا

3.....مقررا

السنة الجامعية 2017-2018



بسم الله الرحمان الرحيم

شكرو عرفان

انقدم بمناسبة اكتمال مذكرتي المتواضعة بالتقدم بالشكر والعرفان الى كل من كانت له يد العون من قريب او من بعيد من أساتذه وزملاء و اصدقاء .....

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى كل روح تتوق العلم قصدا والى كل زملائي وعمال  
جامعتنا و اخص الذكر مهندسي النظافة وكذا  
وعائلي العزيزة ابي امي اخوتي

شكرا.....

# مقدمة

لقد فرض التقدم التكنولوجي الذي يشهده القرن إعادة النظر في الكثير من المعطيات من أهمها دراسة الأنواع المختلفة للخطر والتي يتعرض إليه الفرد نتيجة لدخوله في تعاملات متعددة وما قد ينجر عنها من خسائر قد تكون فادحة تحدث مع أقل خطر يمكن وقوعه.

إن هذا التصور يتعلق بالأضرار التي قد تحدث للأشخاص والممتلكات أو الغير نتيجة لسوء التصرفات، الأمر الذي يعرض الفرد أو ثروته للتلف أو النقص وبالمقابل كان لابد من اللجوء للاستعانة بطرق جديدة لمواجهة هذه المخاطر أو التقليل منها بقدر المستطاع وهو ما دفع إلى ظهور وتطور التأمين في كافة أشكاله وأنواعه كأحد الأساليب المتطورة لحماية الفرد وممتلكاته من الخسائر المادية التي قد يتعرض لها بوقوع الأخطار المختلفة.

بيد أن التأمين لم يعد يهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر التي يتعرضون إليها من خلال دفع التعويضات اللازمة بل تطور ليصل إلى تحقيق العمل التأميني الهادف إلى تعبئة المدخرات للأفراد والشركات و استثمارها في أوجه مختلفة.

يرتكز نظام التأمينات الاجتماعية أو ما يصطلح عليه بالضمان الاجتماعي على مبدأ التضامن الاجتماعي حيث يظم ذلك مجموعة من القوانين و التشريعات تعمل كلها في اتجاه واحد هو ترسيخ هذا المبدأ و حماية الفرد و أسرته و دخله من الأخطار الاجتماعية المحتملة الوقوع والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان (الوفاة، المرض، العجز و غيرها) ومقابل ذلك يجد الفرد نفسه مجبرا

على دفع اشتراك معين يحدده هذا النظام وفق قواعد مضبوطة تتوافق مع إمكانياته وبذلك يتسنى للمؤمن الاستفادة من مختلف الحقوق و المزايا.

يغطي نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر الأخطار المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 102 للمنظمة العالمية للعمل بالنسبة للعمال الأجراء أما فيما يخص العمال غير الأجراء فيقتصر الأمر على الأخطار التالية: المرض، العجز، الأمومة، الوفاة والتقاعد وهو نظام قائم على أساس التضامن الإجباري وإعادة توزيع الموارد وتلعب صناديق الضمان الاجتماعي دورا هاما في ذلك حيث تقوم بجمع مساهمات العمال وأرباب العمل وإعادة توزيعها عليهم في حالة وقوعهم في إحدى الأخطار المذكورة سابقا.

لا يهدف الضمان الاجتماعي إلى تحقيق الأرباح كما لا ينبغي عليه أن ينفق أكثر مما تسمح به موارده لهذا عليه أن يسعى إلى تحقيق التوازن المالي والتكافؤ بين الموارد والنفقات، لكن هذا المبدأ لا يطبق في الجزائر حيث نشهد ضعف المداخيل لهذه الصناديق مقابل ازدياد النفقات مما دفع ا

لتحقيق عجز متوالية واختلالات في هياكلها المالية وبالتالي صارت عبء على الاقتصاد بدلا أن تكون خادما له.

للموظف العمومي حقوق توفر له الانتساب للضمان الاجتماعي لحمايته من اخطار ناجمه بمناسبة او غير مناسبة وظيفته و قد يقع في نزاعات مع الهيئات الممثلة للضمان الاجتماعي ، حيث توجب على المشرع ان يجد حلول لعدم انسداد الهيئتين ، حيث يعتبران عصب رئيسي لسيرورة الدولة من جهة و ضمان حقوق الافراد من جهة ، وقد وفر المشرع الجزائري عدة اساليب لطرق التسوية سواء ودية او قضائية .

لايكون للموظف العام و هيئات الضمان الاجتماعي سيرورة عملية الا عن طريق وجود عمل متكامل مبنى على الثقة ، الا ان الواقع قد يفرض اشكالات قانونية ، ولايمكن إهمالها بل يجب معالجتها بنفس الطريقة الا وهي التقنين .

ولذا نتساءل :

ماهو النظام القانوني للموظف العمومي والضمان الاجتماعي في ظل التنظيم التشريعي للنزاعات القائمة وطرق تسويتها ؟

### منهجية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة.

أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب موضوعية وذاتية.

### الأسباب الموضوعية:

1-الدور المهم الذي يلعبه الضمان الاجتماعي على الموظف العمومية .

2- الكشف عن اساليب تسوية النزاعات بين الضمان الاجتماعي والموظف العمومي

### الأسباب الذاتية:

1-العلاقة الوطيدة بين هذا الموضوع ونوع التخصص الذي ندرسه :إدارة و المالية.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من التطورات الاقتصادية والبيئية الكبيرة، وآثارها السلبية على أداء مختلف المؤسسات الاقتصادية، مما يجعل المنافذ التمويلية المتاحة قليلة جدا، وهو ما يؤدي إلى تفاقم مشاكل تمويل قطاع الضمان الاجتماعي لمختلف الدول، وهو ما ينطبق كذلك على الحالة الجزائرية، حيث يشكل عامل توفير التمويل اللازم لقطاع الضمان الاجتماعي هاجسا حقيقيا بالنسبة للحكومة،

مما يهدد السلامة المالية لهذا القطاع.

#### أهداف الدراسة:

هدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا الموضوع، وضرورة البحث فيه خاصة بعدما اصبح الضمان الاجتماعي أداة للتحويل الاجتماعي ونو أهمية كبيرة في حياة الفرد.

## الفصل الأول

# الاطار المفاهيمي للموظف العمومي والضمان الاجتماعي

يعتبر الموظف العمومي أكثر صورة معبرة للدولة واكبر وسيلة فعالة لتطبيق أعمالها الإدارية والموظف يعتبر جزءا من ظاهر التأمين على مرة تاريخه فالمجتمعات الحديثة خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية ودخول المجتمعات الحديثة عصر التصنيع لاتسير لها عجلة بدون هذه العلاقة الوطيدة ذات الاهمية القصوى .

فكانت الأرض الخصبة لتأسيس حركات العالمية قد صاحبها العديد من التناقضات بين هذه الطبقة وأصحاب الأعمال، ولكن لا بد من الوصول إلى حلول عادلة تضع حدا لاستغلال وبؤس الموظف وتوفر المناخ اللازم للإنتاج والاستقرار فكان ميلاد التشريعات العمالية وتشريعات التأمين الاجتماعي، لكن قبل الوصول إلى نظام التأمين الاجتماعي بمفهومه الحديث نجد أن الإنسان منذ وجوده استعمل وسائل ونظم مختلفة من أجل التغلب على كل المصاعب التي تعترضه سواء كانت مادية أو اجتماعية و التي من شأنها أن تحول بينه و بين أداء عمله مما يعرضه للبؤس والعوز<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> باديس كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق قانون اعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.

## المبحث الأول : مفهوم الموظف العمومي

يحتل موضوع الوظيفة العمومية الأهمية القصوى بين موضوعات القانون الإداري، خاصة بعد اتساع وظائف الدولة و تحول دورها من الدولة الحارسة القائمة على تحقيق الأمن والدفاع والعدالة إلى الدولة المتدخلة التي تقوم على تقديم الخدمات عن طريق خلق مرافق مختلفة وجعل الموظف بمثابة الأداة و الوسيلة لتحقيق أهدافها المتمثلة في إشباع الحاجيات العامة للجماعة، ذلك أن الوظيفة العمومية بحكم أهميتها العديدة و المكانة التي تحتلها داخل المجتمع وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها أو تعكسها تمثل في ان واحد رهانا سياسيا وأداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصره الدولة .

والوظيفة العمومية تصور في الذهن معنى الدولة بأسرها لأن المواطنين يرونها من خلال الموظف العام الذي يشغل مختلف المناصب الإدارية في الدولة، فهو المرآة العاكسة لها، لذلك يتم اختياره وجوبا وفق أسس سليمة وصحيحة يحكمها نظام قانوني مميز، والمتمثل في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ودراسة الوظيفة العمومية تقتضي الإلمام الشامل بالنظام القانوني الذي يحكم الموظف في علاقته بالإدارة التي تستخدمه.

وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مطلبين، تعريف الموظف العمومي في المطلب الاول ، أما المطلب الثاني فخصصناه إلى تمييز الموظف العمومي عما يشابهه.

### المطلب الأول : تعريف الموظف العمومي

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف العمومي، إلا أننا توخينا للوضوح يمكننا التمييز بين تعريفين أساسيين يختلف العامل معهما في ظل أنظمة الوظيفة العمومية. فهناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان، و لكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري، وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى أو طرق توظيفهم أو نظام الاجور الذي يخضعون له، أو الوظيفة التي يشغلونها فيما اذا كانت دائمة أو مؤقتة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان ،المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009-2010،ص102.

ويوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيق، يعني أساسا بالوضع القانوني للموظف و يميزه عن باقي العمال التابعين لأحكام قانون العمل، من حيث طبيعة الجهة الادارية التي ينتمي اليها و كذا طبيعة العلاقة التي تربطه بها، لذلك عمد الفقه والقضاء وحتى التشريع على ابراز العناصر المميزة للموظف العمومي بهذا المفهوم الضيق<sup>1</sup>.

وسنتناول فيما يلي التعريف الفقهي والقضائي لمفهوم الموظف العمومي الواسع والضيق، ثم تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

### الفرع الاول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

انقسم فقهاء القانون الى فريقين، فمنهم من عرف الموظف العمومي بالمفهوم الواسع وعلى رأسهم الفقيه " دوجي " الذي يرى بأن الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في ادارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها". ويرى الفقيه " جورج وارفيري " بأن الموظف العمومي هو كل فرد يحصل علمرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه له مباشرة".

كما يرى الأستاذ فيفيان "أن الموظفين العامون هم الموظفين ذوي السلطات ومعاونيهم القائمين بإدارة الدولة و أموالها العامة"<sup>2</sup>.

أما الفريق الثاني، أصحاب المفهوم الضيق، ومن بينهم الأستاذ " محمد حامد الجمل " الذي يرى بأن " الموظف العمومي هو كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر " .

كما يرى الدكتور فؤاد مهنا "أن الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الادارية المركزية أو المحلية أو المرفقية لشغل وظيفة داخل النظام الاداري للمرفق الذي يعمل به .

أما في الجزائر فيرى الأستاذ " مصطفى الشريف " أن الوضع ما يزال في بدايته بحيث لا تكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف العام باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة<sup>3</sup>، ومن أهمها ما يلي:

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص91.

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1988، ص32.

<sup>3</sup>مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 23.

يقول الأستاذ ميسوم صبيح "يضمن سير الادارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة الا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا"<sup>1</sup>.

يعرف الأستاذ عبد الرحمان الرميلى الأعوان العموميين بأنهم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الادارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة و لا بصفتهم الشخصية في اعداده .

و يرى الأستاذ محيو أحمد: " ان الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة، من قانون التوظيف العمومي و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون . جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".

### الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي

جرى القضاء على تفسير كلمة موظف تفسيراً واسعاً بحيث تشمل كل موظف أو مستخدم و كل شخص مكلف بخدمة عامة من قبل الحكومة، ذلك لأن الغرض في هذا المجال هو ضمان سير أعمال المصالح العامة جميعاً.

فقد عرفه القضاء المصري بقوله "الموظف العمومي هو كل من يعهد إليه بعمل دائم لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر.

كما قام مجلس الدولة الفرنسي بربط فكرة الموظف العمومي بنظام قانوني خاص يرتكز أساساً على فكرة السلطة العامة، و لقد تأثر بهذا الاتجاه المشرع الفرنسي فعرف الموظف العمومي بأنه " ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة و بصفة مستمرة و تم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الادارة المركزية أو في الهيئات العامة التابعة للدولة"<sup>2</sup>.

ومن هذه التعاريف نخلص الى الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى نعتبره موظفاً عمومياً، و هي:

- أن يكون العمل دائم.
- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- أن يتم تعيين الموظف و ترسيمه من طرف سلطة مختصة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Missoum sbihi , la fonction public , hachette, paris,1968 ;p 13.

<sup>2</sup> محمد اغا قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ، ص 56 .

<sup>3</sup> حسين محمد المهادوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، ط 2، دار الجماهيرية للنشر و التوزيع، بن غازي، ليبيا، 2002، ص16.

**الفرع الثالث: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري**

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا اذ لم يضع تعريفا للموظف العام، لأن وضع تعريف محدد من مهمة الفقه و ليست مهمة التشريع، و قد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة 4 فقرة 1 من الأمر (03-06) على أنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري".

فالموظف العمومي عون من أعوان الدولة يساهم في خدمة مرافقها العامة و لا يتمتع الا بتوافر الشروط التالية:

- 1- أن يعين في الوظيفة بموجب قرار اداري صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين . و هو ما نصت عليه المادة 95 فقرة 1 من نفس الأمر.
  - 2- أن يتم التعيين في وظيفة دائمة بحيث تكون لازمة لخدمة المرفق العام، وأن لا تكون الاستعانة بالموظف بشكل عرضي أو مؤقت و ذلك حسب المادة 22 فقرة 2 من نفس الأمر.
  - 3- أن يمارس نشاطه بإحدى المؤسسات و الادارات العمومية، المادة 2 فقرة 2 .
  - 4- أن يرسم في رتبة في السلم الاداري، و الذي يعتبر اجراء يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة في السلم الاداري، المادة 4 فقرة 2 .
- و قد استثنى المشرع الجزائري بعض الفئات الوظيفية و المحددة صراحة بموجب المادة 2 فقرة 3 و هي : فئة القضاة - المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني - مستخدمو البرلمان، وذلك نظرا لطابعها الخاص<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني :التمييز بين الموظف العمومي و غيره من الفئات الأخرى****الفرع الاول : أسس التمييز**

اذا كان الأساس أن رابطة الموظف بالإدارة تخضع لأحكام الوظيفة العامة، و من أهم نتائجها ان الموظف في علاقته بها في مركز تنظيمي لائحي، فان هذه القاعدة تدخل عليها استثناءات.

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق ، ص 32.

<sup>2</sup> فواق كعنان، القانون الاداري، ط 1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007 ، ص 28.

فقد تلجأ الإدارة في تسيير مشروعاتها العامة الى أفراد لا يكتسبون صفة الموظف العام ، و تخضع علاقتهم بها لأحكام القانون الخاص أو لقواعد تجمع بين أحكام القانون العام و الخاص، و لكنهم على أية حال لا يعتبرون موظفين عموميين.

كما أن هناك أفراد يساهمون في نشاط الإدارة العامة بحكم بعض الظروف دون أن يصدر قرار من الإدارة بتقليدهم الوظيفة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الأنواع المشابهة للموظف العمومي

هذه الفئات من الأفراد متنوعة و متفاوتة في درجة علاقتها بالإدارة، و نستطيع أن نردها الى الفئات الآتية:

**أولاً: الموظف الفعلي** و هو الشخص الذي يتم تعيينه بقرار معيب أو الذي لم يصدر بشأنه تعيين في الوظيفة، كأن يتم تعيين موظف في منصب معين ثم يتضح بعد ذلك أن مصدر القرار غير مختص بمثل هذا العمل . و كذلك في الأحوال الاستثنائية أو الحروب أين يمكن أن تختفي السلطات الشرعية فيحل بعض الأفراد محلها للقيام بالمهام الضرورية وتأمين سير المرافق العمومية، كما حدث في فرنسا في الحرب العالمية الثانية . والسؤال الذي يطرح نفسه في هذه الحالة يتعلق بمدى مشروعية الأعمال و التصرفات القانونية التي تصدر عن الموظف الفعلي.

وقد اعتبر الفقه والقضاء الإداريين هذه التصرفات صحيحة و منتجة لأثارها القانونية نظرا لاعتبارات منطقية تقوم على فكرة حسن النية و مبدأ الاعتماد على الظاهر، لأن المرتفقين عندما يقصدون الإدارة طلبا لخدمة معينة لا يمكنهم ان يتحققوا من هوية الموظف القائم بالعمل و لا البحث في مدى اختصاصه أو مشروعيته مادامت الأمور الظاهرة عادية والمرفق يؤدي الخدمة المطلوبة.

ومن ناحية أخرى تلتزم الإدارة بتحمل نتائج التصرفات التي يحدثها، كما أن يتقاضى أجرا مقابل ما قدمه من عمل لصالح المرفق العام و لكن الإدارة رغم ذلك غير ملزمة بتعيينه في الوظيفة<sup>2</sup>.

**ثانياً: العون المتعاقد** : و هو الشخص الذي يعين في وظيفة عامة دون تثبيته في المنصب، ويجري تعيينه وفقا لعقد اداري يخضع عادة للقانون العام ضمن شروط خاصة بهذا النوع من

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق ، ص 42 .

<sup>2</sup> احمد هنية، محاضرات في الوظيفة العامة أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 6.

التوظيف سواء كان المتعاقد وطنيا أو أجنبيا، و يحق للإدارة إنهاء العقد أو تمديده تبعا لما تقتضيه المصلحة العامة، فهذا العقد مؤقت و ليس دائم.

و لقد عرفت الجزائر هذا النوع من الموظفين حيث لجأت لطريقة التعاقد لمواجهة نقص الموظفين نتيجة الخروج الجماعي للفرنسيين ابان الاستقلال و الذين كانوا يسيطرون على معظم الوظائف الادارية، و مازال هذا النوع مطبقا في الادارات العمومية الى حد اليوم على شرائح معينة من العاملين بها<sup>1</sup>.

**ثالثا: العامل المؤقت:** و يقصد به ذلك الشخص الذي تستعين به الإدارة لمدة مؤقتة للاستفادة من مهارته و خبراته التي يتمتع بها في اختصاص معين، و يمكن اعتبار ذلك العامل المؤقت مكلف بمهمة تنتهي علاقته بالإدارة بانتهاء المهمة التي عين من أجلها<sup>2</sup>.

**رابعا: معتصب الوظيفة:** و يقصد به ذلك الشخص الذي يدعي صفة الموظف أو انتمائه لسلك وظيفي معين دون وجه حق، و اغتصاب الوظيفة يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون، وبطبيعة الحال فان التصرفات التي تصدر عن هذا الشخص تعتبر باطلة و لا يترتب عنها أي أثر قانوني، كما لا يجوز له مطالبة الإدارة بأي تعويض مقابل ما قام به من أعمال باسمها بل العكس، و نظرا لما يحدثه انتحال وظيفة من اخلال بالنظام العام فان الفاعل يتعرض للإجراءات التي يقرها قانون العقوبات.

**خامسا: الأفراد الذين يعملون في مرفق عام بصفة جبرية:** و كمثل عنهم المجندون في اطار الخدمة العسكرية، فهذا الجندي رغم أنه يعمل في مركز لائحي تنظيمي مثل الموظف العمومي لكن لا تطبق عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية.

و يضاف ضمن هذه الفئة كذلك الأشخاص الذين تقوم الإدارة بتجنيدهم في مجالات معينة مثل الأطباء عند انتشار الأمراض الوبائية، فتجنيد هؤلاء ليس اختياريا و إنما هو مفروض عليهم اقتضته المصلحة العامة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>احميد هنية، نفس المرجع، ص6 .

<sup>2</sup>احميد هنية، نفس المرجع، ص6-7.

<sup>3</sup>احميد هنية، مرجع سابق، ص7.

### المبحث الثاني مفهوم الضمان الاجتماعي

تعتبر التأمينات الاجتماعية ظاهرة من ظواهر التي تتميز بها المجتمعات الحديثة خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية ودخول المجتمعات الحديثة عصر التصنيع، فكانت الأرض الخصبة لتأسيس الحركات العالمية وما صحب ذلك من تناقضات بين هذه الطبقة وأصحاب الأعمال، ولكن لا بد من الوصول إلى حلول عادلة تضع حدا لاستغلال وبؤس العامل وتوفر المناخ اللازم للإنتاج والاستقرار فكان ميلاد التشريعات العمالية وتشريعات التأمين الاجتماعي، لكن قبل الوصول إلى نظام التأمين الاجتماعي بمفهومه الحديث نجد أن الإنسان منذ وجوده استعمل وسائل ونظم مختلفة من أجل التغلب على كل المصاعب التي تعترضه سواء كانت مادية أو اجتماعية و التي من شأنها أن تحول بينه وبين أداء عمله مما يعرضه للبيؤس والعوز.

### المطلب الأول نشأة الضمان الاجتماعي في الجزائر

يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد، وفكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة بل تعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة الاستعمارية، بحيث تميزت هذه الفترة أي من سنة 1830 إلى غاية 1962، أن القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية على أساس وفي نظر فرنسا أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا آنذاك مع ما يتناسب والأوضاع في الجزائر كمستعمرة فرنسية. ولذلك تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة و الذي لم يقل عن 11 نظاما خاصا بالضمان الاجتماعي.

وفيما يخص الأداءات فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر، وكان تسيير هذه الأنظمة منظما عن طريق 71 صندوقا للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية، حيث تميزت الأنظمة المهمة بالموظفين لدى الدولة بصفة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مثلا صندوق الموظفين<sup>1</sup> أما بعد الاستقلال أخذ الضمان الاجتماعي منحى تطوريا، عرف خطوات يمكن تحديدها في أربع مراحل رئيسية:

<sup>1</sup> ميساني الوناس، بحث في التنظيم الإداري والتغطية الاجتماعية، الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي لغير الأجراء سنة 1997، ص4.

### الفرع الأول: الفترة التاريخية ما بين سنة 1962-1970

على غرار القطاعات الوطنية الأخرى، لقد عرف الضمان الاجتماعي تحولات عديدة أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي كان يعيشها على مستوى التسيير بفضل تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن صناديق جهوية ثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة)، ثم لحقت التحسينات الأخرى على مستوى تقديم الخدمات كنتيجة لتوسيع رقعة تدخل الضمان الاجتماعي. إن أهم ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية، ظهور المرسوم رقم 63-257 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 و المتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص ب البحارة سمي (E.P.S.G.M) تحت إشراف مؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة كما تميزت أيضا بالمرسوم رقم 64-125 المؤرخ في 12 أبريل 1964 يعيد تبيان التركيبة البشرية للإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و الذي تميز ب<sup>1</sup>:

- التمثيل الخاص للمستخدمين، أصبح نصف التمثيل العمالي.

- يتم تحديد ممثلي المستخدمين و العمال عن طريق تنظيمات المهنية و ليس عن طريق الانتخاب.

كما تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن المرسوم رقم 364-64 المؤرخ في ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المكلف ب:

- النشاط الصحي و الاجتماعي.

- الوقاية من الأمراض المهنية.

- الإعلام العام للمكلفين.

- نشأة مدرسة وطنية للضمان الاجتماعي.

- إبرام اتفاقيات وطنية مع المؤسسات الصحية.

كما تجدر الإشارة إلى منشور جوان 1966 المحدد لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنظمة.

<sup>1</sup> 1-Hannouz Mourad et Khadir Mohamed, précis de sécurité sociale, O.P.U édit 1996

### الفرع الثاني: الفترة التاريخية ما بين سنة 1970-1983

تميزت سنوات السبعينات بالمخطط التطوري الأول، الأمر الذي أثر بشكل أو بآخر على منظومة الضمان الاجتماعي وعلى قاعدة المالية و الاجتماعية وذلك بتزايد عدد السكان النشطاء وبشكل ملفت.

ويتلخص هذا التأثير في التغييرات التي مست مبالغ التعويض من عدد أسابيع عطلة الأمومة من 8 إلى 14 أسبوعا، قائمة الأمراض المزمنة من 04 إلى... 25 إلخ و تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن عدة مراسيم ومناشير مختلفة<sup>1</sup>.

و تم توحيد التنظيم الإداري الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي باستثناء النظام الزراعي وكذا الخاص بالبحارة وأيضا نظام عمال السكك الحديدية ونظام شركة الكهرباء والغاز. الزيادة في عدد ممثلي العمال على حساب عدد ممثلي المستخدمين داخل مجلس الإدارة. الإنقاص من امتيازات مجلس الإدارة وتحديدتها بالتصويت على الميزانية الخاصة بالصندوق و السهر على السير الحسن لها.

توسيع سلطات المدير وتعيينه من طرف الوزير المكلف بضمان الاجتماعي .  
ونذكر بعض المراسيم منها :

- مرسوم 70-89 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المنشئ لصندوق التأمين على الشيخوخة و لغير الأجراء .

- منشور 15 أفريل 1971 ، ينظم نظام زراعي جديد يؤمن العمال الزراعيين و عائلاتهم ضد أخطار المرض، العجز، الوفاة، الأمومة، ويؤمن معاش الشيخوخة ويسهل عملية فتح الحقوق.

- منشور رقم 74-80 المؤرخ في 30 جانفي 1974 يضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي هو تحت وصاية وزارة الفلاحة.

- منشور 17 سبتمبر 1974 ، يمنح الاستفادة من التأمينات الاجتماعية لغير الإجراء.

<sup>1</sup> Hannouz Mourad et Khadir Mohamed, opcit, P 16- 17

### الفرع الثالث: الوضعية الحالية بعد سنة 1983

كان شعار الإصلاح في هذه المرحلة هو الوصول إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي و تعميم الامتيازات<sup>1</sup>.

إن سنة 1983 هي سنة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي بحيث ظهرت خمس قوانين و 17 مرسوما متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين، وأيضا المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تم إنشاؤها رسميا. حيث يلاحظ أنه تم التخلي عن جميع الأنظمة السابقة و التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات و امتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم<sup>2</sup>. هذا التنظيم الجديد الذي يميز المرحلة الحالية يحقق قدرات كبيرة من التضامن، يوفر أداءات من مستوى رفيع ويسمح بتوسيع رقعة المستفيدين.

المرسوم رقم 92-72 إن توحيد أنظمة و أجهزة الضمان الاجتماعي يبدو جليا من خلال المؤرخ في 04 جانفي 1992 و الذي يتضمن الصفة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي وكذا تنظيم الإداري و المالي.

هذا المرسوم ينظم و يقسم الضمان الاجتماعي إلى:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- الصندوق الوطني للتقاعد

- الصندوق لضمان الاجتماعي لغير الأجراء

حيث يتميز الصندوق بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية.

كل صندوق يسير عن طريق مدير يعين من طرف وزير القطاع لكل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للتقاعد مجلس إدارة يضم ممثلين عن العمال آخرين عن المستخدمين وكذا ممثلين عن الدولة.

<sup>1</sup>د. بوحنية قوي و أ. عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر - الإطار التنظيمي و معيقاته-دفاتر السياسة . و القانون، العدد السابع، كلية الحقوق و العلوم الساسية الجزائر، جوان 2012، ص 5.

<sup>2</sup>ملخص فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المنظمة من طرف وزارة العمل والحماية الاجتماعية، بالمعهد الوطني للعمل، سنة 2000.

أما مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء فهو مكون من مختلف الفئات المهنية الشاملة للقطاع التجاري و الحرفي و الزراعي و الحر..إلخ. ولحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية تم إنشاء صندوق - يدعى " الصندوق الوطني للتأمين على البطالة " وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 و الذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ،يحدد هذا المرسوم أسس وشروط الاستفادة منه وطبيعة وكذا مستوى أدائه.

### المطلب الثاني: المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي.

عرفت الجزائر أول نظام للتأمينات الاجتماعية في سنة 1983 بصدور القانون 83-11 المؤرخ في يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي صدر بغرض توحيد نظام التأمينات الاجتماعية التي تغطي المرض، الولادة، العجز، الوفاة، التقاعد والتي هي كلها متعلقة بما يملك المؤمن من حق عيني او شخصي كالصحة<sup>1</sup> ستكون محل دراستنا من خلال هذا المطلب.

### الفرع الأول: التأمين على المرض.

يلعب التأمين على المرض دورا أساسيا في أنظمة الضمان الاجتماعي، وهذا الدور أنه يؤمن أول ما يؤمن، عملية التعويض عن العامل المريض الذي أقعده المرض عن العمل<sup>2</sup>، بتقديم المعونات النقدية له تحت شكل تعويضات مالية بدلا عن أجره، ثم يؤمن ثانيا، تحت شكل معونات عينية جزءا من نفقات العلاج والتطبيب والأدوية وغيرها حسب الحالة والاحتياج لكل مريض، وثالثا وأخيرا باعتناء الضمان الاجتماعي بالمؤمن وذويه يهدف إلى حماية الصحة العامة التي تلعب دورا بالغ الأهمية في المحافظة على الاقتصاد والإنتاج الوطني<sup>3</sup>.

ومنه فالتأمين على المرض يشكل التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير الأجير وكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي، فإصابة المؤمن له بمرض من شأنه

<sup>1</sup> سلوى عثمان صديقي، مدخل في الصحة العامة و الرعاية الصحية و الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2002، ص 25.

<sup>2</sup> خديجة حسين نصر، نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، سلسلة تقارير رقم ( 68 )، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2007، ص 12.

<sup>3</sup> دنور الدين حاروش، الإدارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2012، ص 70.

أن يخول له الحق في الأداءات النقدية، وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، من وجوب قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل ويتم التصريح بإيداع المؤمن له المريض أو من يمثله، وصفة التوقف عن العمل لدى شباك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إرسالها عن طريق البريد المضمن.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة.

1-القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 1984/02/03<sup>1</sup>.

وكذلك اعمال الرقابة التي يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 .

2-يجب على المريض الا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحاً و الساعة الرابعة مساءً ماعدا الحالات القاهرة ويجب أن يسجل هذه الساعات عند الطبيب المعالج في ورقة المرض.

3-يجب على المؤمن له ألا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي ويمكن لهذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض مدة غير محددة متى وصف الطبيب المعالج ذلك لغرض علاجي أو شخصي مسبب وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

4-يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه و ينتظر إذا كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.

5-إذا مرض المؤمن له خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها، وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية، وتبين له هذه الهيئة بدورها الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له، إن اقتضى الأمر.

1 القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1984.

- 6- يجب على المؤمن له، في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل، أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له.
- بالإضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل<sup>1</sup>:
- العلاج - .الجراحة - .الأدوية - .الإقامة بالمستشفى.
  - الفحوص البيولوجية والكهروودوغرافية والنظيرية.
  - علاج الأسنان استخلافها الاصطناعي.
  - النظارات الطبية.
  - العلاجات بالمياه المعدنية.
  - الأجهزة والأعضاء الاصطناعية.
  - الجبارة الفكية والوجهية.
  - إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء.
  - إعادة التأهيل المهني.
  - النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.

-الاداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي.

### الفرع الثاني:تأمين الأمومة.

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضة يومية.

تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب % 100 من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>المادة 8 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة ب المادة 4 من الامر 96-17 المؤرخ في 1966-7-6.

<sup>2</sup>المادة 28-29 من الأمر 96-17 المؤرخ في 1996-07-06،مرجع سابق.

إن المدة التي تنتقطع فيها المرأة العاملة عن عملها تقدر بـ 14 أسبوعاً متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر بـ 14 أسبوعاً ويجب على المرأة العاملة أن تنتقطع وجوباً عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع فبناءً على شهادة طبية على أن تقل هذه المدة عن أسبوع<sup>1</sup>. تجدر الإشارة أنه طبقاً للمادة 30 من المرسوم 84-27 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الإجازات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع<sup>2</sup>، وبذلك فإن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية، فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة.

في الأخير نشير إلى أنه لكي تستفيد المرأة العاملة من الحق في الإجازات النقدية للتأمين على الولادة في إطار نص المادة 28 من القانون 83-11 يشترط ام عملت:  
- إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

- إما ستة وثلاثين يوماً أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل، أثناء الإثنى عشر شهراً التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

وللحصول على أداءات تامين الأمومة يجب على المرأة العاملة المؤمن لها إتباع الإجراءات التالية:

- إجراء الفحوص الطبية بحيث ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من - :المرسوم التنفيذي رقم 84-27 على المرأة العاملة إجراء الفحوص التالية 1-فحص طبي كامل قبل ٣٣ اية الشهر الثالث من الحمل.

2-فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

3-فحصان يأمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد، أحدهما يتم قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في اقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.

<sup>1</sup>المادة 32 من المرسوم رقم 84-37 المعدل والمتمم لقانون 83-11.

<sup>2</sup>المادة 55 من القانون 83-11 المؤرخ في 1983-07-02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

-كما يجب على المؤمن أن تخطر هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بحالة الحمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك وذلك قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل لوقوع الوضع المثبت بالشهادة المسلمة عند المعاينة الطبية.

بالإضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 قد وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى في حالة عدم اكتمال حملها، حيث يخول لها القانون الحق في أداءات التأمين عن الولادة إذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تتفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاع حملها، كما لها الحق أيضا في عطلة الأمومة المقدرة ب أربعة عشر أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الولادة.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يكتفي بتوفير الحماية للمرأة العاملة فقط بل وسع من نطاق التغطية الاجتماعية لفئة أخرى لتستفيد من مزايا التأمين عن الولادة، لتشمل المرأة الحامل التي توفى عنها زوجها متى ثبت شرط العمل المطلوب في المتوفى عند تاريخ الوفاة، كما قضى المشرع أيضا بحق المرأة بالأداءات المستحقة بموجب التأمين عن الولادة في حالة طلاقها أو فراقها لزوجها متى وقع هذا الطلاق أو الفراق بين التاريخ المزعوم للحمل وتاريخ الولادة<sup>1</sup>.

مما تقدم يتضح أن المرأة الحامل تستفيد من تعويضات عينية ونقدية وفقا للتأمين عن الولادة إذا كانت عاملة وتستفيد من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها متى كان عاملا، كما تحل محله في حالة وفاته. وتستحق هذه التعويضات لو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له وفي الأخير حرصا من المشرع الجزائري للمحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها اللإلتزام بكل الإجراءات السابقة ذكرها في الآجال المحددة وإلا ترتب عليها عقوبة تتمثل في تخفيض نسبة % 20 من الأداءات المستحقة إلافي حالة وجود عذر قاهر.

### الفرع الثالث: تأمين العجز.

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق

<sup>1</sup>المادة 30 من المرسوم التنفيذي 84-27.

الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة<sup>1</sup>، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية، تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.

إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله. ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد.

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل، بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد، فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه 01 من القانون السالف الذكر، أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد، فهنا تدفع / المادة 16 التعويضات اليومية على نحو مدة سنتان متتاليتان يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضة هذا وبعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدعاءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 35 من القانون السالف الذكر.

والعجز مصنف إلى ثلاث أصناف حددها المادة 36 إلى 39 من نفس القانون والتي جاءت على النحو التالي:

**الصنف الأول:** العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، وتكون نسبية العجز لهذه الفئة المقدرة ب % 60 من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

**الصنف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاق القيام بأي نشاط مأجور وتكون نسبية العجز لهذه الفئة ب % 80 من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

<sup>1</sup>المادة 40 من نفس المرسوم.

**الصنف الثالث:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاق القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة بـ 80 % من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف لها نسبة 40 % تمنح للشخص المساعد.

أما بالنسبة للعجز الناتج عن حادث عمل فقد نص عليه القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فالمؤمن له المصاب بحادث عمل، بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت أو ما يطلق عليها بمصطلح العجز الكلي المؤمن والذي يمنح للمؤمن له المصاب، فإنه يحصل على نسبة عجز عن العمل على يد الطبيب المادة 34 من القانون 83-11 المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل: -إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل.

-إما 180 يوما أو 120 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.

#### الفرع الرابع: حوادث العمل والأمراض المهنية.

إن المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد اقتصاديا واجتماعيا، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقا من المبدأ " إنه لا يمكن تنميته بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال".

في هذا الإطار اعتبر المشرع حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

أما الأمراض المهنية فقد أقر المشرع على اعتبار أمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص، وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب .

فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل بالتأمينات الاجتماعية.

3- يتم إعداد القوائم المتعلقة بتحديد الأمراض المهنية بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم ومكونة من أطباء اختصاصيين وفي هذا الصدد وتحسبا لتمديد الجداول ومراجعتها ولانتقاء الأمراض المهنية، يلزم على كل طبيب التصريح بكل مرض يكتسب حسب رأيه طابعا مهنيا، كما يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل ولمديرية الصحة بالولاية.

العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق "وأضافت المادة 06 من نفس القانون" ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم ...".

وتجدر الإشارة أن بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وتجدر الإشارة أن المشرع اعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

الملاحظ أن قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعه في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر في أغلب الأحيان، هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن في حياته اليومية فيما إذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي أم لا، إذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية وهو ما يشكل عادة أهم الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعات بين المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي

## الفرع الخامس: التقاعد.

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحر كالمحامين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي جاء فيها على أنه تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

1- معاش مباشر : يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

## 2- معاش منقول : يتضمن:

أ - معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب - معاشا لليتامى.

ج - معاشات للأصول.

تخضع لشرطين الآتيين:

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

يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للأشخاص الغير أجراء فالسن المخولة للحق في معاش التقاعد هو بلوغ سن خمسة وستون ( 65 ) سنة بالنسبة للرجال وسن ستون ( 60 ) سنة بالنسبة للنساء ويتكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة في حساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب من عملية جمع السنوات العشر التقى فيها أفضل المداخيل السنوية الخاضعة للاشتراك

وتجدر الإشارة أن المشرع قد أحدث بموجب مرسوم تشريعي رقم 94-10 التقاعد المسبق بحيث حدد بموجبه الشروط التي يستفيد بموجبها المؤرخ في 26/06/ 1994 العامل الأجير الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المذكور - القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 7 ، 6 ، 5 من القانون 83-12 أعلاه، وقد جعل المشرع هذا التقاعد حماية للعامل الأجير الذي يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص في

عدهم في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن عمل بشرط أن يبلغ سن 50 بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة وألا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر

**الفرع السادس: رأس مال الوفاة.**

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهول، لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي، يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، بتوفير الحماية اللازمة لها، ذلك لأن فقد عائل الأسرة بالإضافة إلى ما يتطلبه من مصاريف إضافية كمصاريف الجنازة والدفن، يؤدي فقد الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير حاجاتها اليومية مما يعرضها للبؤس الحاجة والعوز خاصة إذا كان أعضاء الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة<sup>1</sup>.

فمنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك، ويقصد بذوي الحقوق طبقا لما نصت عليه المادة 30 من الأمر 96-17 أنه:

-زوج المؤمن له، لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كانت تمارس نشاطا مهنيا مأجور الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم بالضمان الاجتماعي.

-يعتبر المكفولين أصول المؤمن له وأصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد<sup>2</sup>.

يقدر مبلغ الوفاة حسب المادة 48 من القانون 83-11 بإثني عشر مرة (12) مرة من مبلغ اخر اجر شهري في المنصب، وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة حسب الفقرة الثالثة من المادة 48 السالفة الذكر.

<sup>1</sup>محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية -دراسة مقارنة- دار النهضة العربية القاهرة، 1996، ص . 9.

<sup>2</sup>المادة 30 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات.

## الفصل الثاني

# تسوية الداخلية والقضائية لمنزاعات الضمان الاجتماعي والموظف العمومي

يقصد بمنزاعات الضمان الاجتماعي، تلك الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له، أو المستفيد من التأمينات الاجتماعية من جهة. وهيئات الضمان الاجتماعي الإدارية والطبية والتقنية، من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية و القوانين الأخرى الملحق والمكملة لها.

فاخضع المشرع الجزائري كافة الخلافات والنزاعات التي تثور بين المؤمنين والمستفيدين من التأمينات، والهيئات المكلفة بتسيير هياكل وأجهزة الضمان الاجتماعي، لعدة إجراءات وترتيبات خاصة تستحق بجدارة وصفها "بقانون الضمان الاجتماعي"،<sup>1</sup> إذ لم يكتف بتقنين خدمات وشروط وإجراءات الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي بل قنن ونظم أساليب وكيفيات تسوية النزاعات التي يمكن أن تفرزها هذه التغطية الاجتماعية هو ما تضمنه قانون 08-08 المؤرخ في 2008-03-02 المتعلق بالمنزاعات في المجال الاجتماعي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000، ص17.

<sup>2</sup> باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص57.

### المبحث الأول : التسوية الداخلية لمنزاعات الضمان الاجتماعي.

تسهيلا للإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة ، جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية هي الأصل في السعي إلى حلها، وعدم اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة إلا بعد استنفاد هذه التسوية. لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي، وعدم إتباع إجراءات التسوية الداخلية يترتب عليه عدم القبول قضائي شكلا

#### المطلب الأول : المنازعة العامة ومجال تطبيقها.

تصدر هيئات الضمان الاجتماعي قرارات في إطار العلاقة القائمة بينها وبين المؤمن لهم أو مع المستخدمين وهذه القرارات تنشأ بطبيعة الحال حقوق وترتب واجبات وأثار قانونية تخرج بحسب طبيعتها عن نطاق المنازعات الطبية أو المنازعات التقنية.

وقد وضع المشرع الجزائري قواعد إجرائية خاصة لتسوية سائر الاحتجاجات والاعتراضات التي قد تنثور بشأن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات العامة عن طريق الطعن الإداري المسبق أمام كل من اللجنة المحلية و الوطنية وتحديد اختصاصها وأجال الطعن أمامها مع تحديد حقوق و التزامات كل الأطراف<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول : مفهوم المنازعة العامة.

على غرار تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل، أقام المشرع الجزائري نظاما أوليا للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، لكن قبل التطرق لهذا بالشرح الوافي لمعرفة مفهوم المنازعة العامة والتي تنص - لا بد من ذكر نص المادة 08 من القانون 08-08 على أنه " يقصد بالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون ، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".

وبالرجوع إلى النص القانوني المذكور أعلاه يظهر أن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها، وإنما اعتبر كل الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي تدخل في نطاق هذه المنازعة.

<sup>1</sup>باديس كشيده ، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،مرجع سابق ،ص71.

من جهة أخرى بالإضافة إلى ما سلف ذكره فإن المشرع وضعنا أمام إشكال ثاني لا يقل أهمية عن الأول، ذلك أن المشرع أقتصر على حصر المنازعات العامة في الخلافات التي قد تنثور بين المستفيدين المؤمنين أو ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي، في حين أن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات بل هناك نزاعات وخلافات تقوم بين أطراف غير تلك التي أقترضها القانون الجزائري كتلك التي تنثور بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي أو المؤمن لهم والمستخدمين، والتي بحكم طبيعتها تدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي. وعليه حتى وإن كان المشرع الجزائري قد أستعمل عند التعرض لموضوع المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي أسلوبا مشوبا بكثير من الغموض والإبهام والذي لا يسمح بالإطلاق الوقوف عند تعريف مناسب يزيح جميع العراقيل والعقبات التي تعترض سائر الأطراف المتدخلة في ضمان الاجتماعي بصفة عامة.

إن تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطار المنازعة العامة أمر ضروري، وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المستفيدين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمستخدمين والمؤمن لهم من جهة أخرى.

#### الفرع الثاني: مجال تطبيق المنازعة العامة.

وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد تنظم العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطراف المتعاملة معها، لاسيما بين المؤمن لهم والمستخدم، وذلك بتقرير مجموعة من الحقوق والواجبات الإخلال يؤدي إلى نشوب خلافات تدخل في إطار المنازعات العامة إذا كان موضوعها لا يتعلق بالطابع الطبي والتقني.

ولمعالجة هذه المنازعات ضبط المشرع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعة العامة من حيث التسوية الإدارية الداخلية والجهات المختصة بالنظر فيها والآجال المحددة لها أو من حيث التسوية القضائية.

#### الفرع الثالث: التسوية الداخلية للمنازعة العامة.

تسهيلا لإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة جعل المشرع الجزائري من النظام التسوية الداخلية الأصل في السعي لحلها واستثناءا للجوء إلى الجهات القضائية المختصة. لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي في مجال المنازعة العامة والتي يرفع أمامها

التراع كجهة طعن وتعتبر إجراءات التسوية الداخلية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلاً<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى تنظيم هذه التسوية نجد أن المشرع أنشأ لهذا الغرض لجننتين تتمثل الأولى في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، تنشأ على مستوى كل ولاية و هي مكلفة قانوناً باستقبال سائر الطعون والاعتراضات المسبقة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي كدرجة أولى أما الجهاز الثاني فيتعلق باللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وهي التي تتمتع بصلاحيات استقبال سائر الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجان الولائية لإماما استثنائياً بنص قانوني<sup>2</sup> كما سنبينه عند التعرض لهذه اللجان وبذلك يمكن اعتبارها لجنة استئناف فيما يخص لجنة الطعن الأولى.

### أولاً / الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

كما سبق ذكره سعياً من المشرع الجزائري لحل النزاعات التي تثار بين هيئات الضمان الاجتماعي والمستفيدين والمستخدمين وكذا المكلفين حول الحقوق والواجبات، انشأ المشرع لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وهو إجراء وجوبي يتعين معه على كل طرف أن يطعن في القرار المنتقد أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وسريان أعمالها تتمثل مهمة ووظيفة هذه اللجنة بالدراسة والبت في الطعون التي ترفع لها من طرف المؤمن لهم أو المكلفين حول القرارات التي تتخذها بشأنهم هيئات الضمان الاجتماعي، لاسيما في مجال الأداء العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض الولادة، الوفاة المنح العائلة، معاشات التقاعد بالإضافة إلى البت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات و غرامات التأخير وكذا الاشتراكات.

وفيما يتعلق بمهلة البت في الطعن فيفرض القانون على اللجنة وجوب البت في الطعن المعروف عليها خلال مهلة ( 30 ) ثلاثون يوماً التي تلي استلامها عريضة الطعن مع الإشارة أنه فيما يخص القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات والزيادات التأخير المقدمة من طرف المكلفين تفصل فيها اللجنة كأول درجة إذا كانت قيمة هذه الغرامات لا تفوق قيمة 1 000 000 دج وتكون قرارات اللجان المحلية الولائية للطعن المسبق محل محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس

<sup>1</sup> المادة 4 من القانون 08-08، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المواد 6 و 10 و 12 من نفس القانون.

مع الإشارة إلى إجبارية أن تكون القرارات المتخذة من طرف اللجان مبررة ومسيبة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند عليها مع التزام أعضائها بالسر المهني. أما فيما يتعلق أمانة اللجنة إن المشرع لم يحدد بصفة دقيقة و واضحة من يتولى هذه الأمانة وكيفية سيرها وتنظيمها بحيث جاء الإشارة إليها.

### 3-أجال الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

تتلخص إجراءات الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية، وذلك في عرض المؤهلة الولائية للطعن المسبق ، الطعن من قبل المعني بالأمر، إما برسالة موصى عليها أو بطلب عادي يودع لدى أمانة اللجنة مع وجوب الإشعار بالاستلام أو الإيداع في كل الحالتين، ذلك خلال مدة 15 يوما من تاريخ إشعار المعنى بالأمر بالقرار محل الطعن مع الإشارة وجوب أن يكون الطعن مكتوبا متضمن أسباب الاعتراض وإلا وقع تحت طائلة عدم القبول، وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني. أما فيما يتعلق بمهلة البث في الطعن، فيفرض القانون على اللجنة وجوب البث في الطعن المعروف عليها خلال مهلة ثلاثون ( 30 )يوما التي تلي استلامها عريضة الطعن مع ضرورة تبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية،المؤمن لهم اجتماعيا و المكلفين برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة عون معتمد للضمان الاجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار الاجتماعي، وكذا إرسال نسخة من القرارات إلى مدير.

### ثانيا /الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق للطعن:

لقد أنشأ المشرع الوطني لدى كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي لجنة على المستوى الوطني تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها اللجان المحلية للطعن المسبق وهذا جاء المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 فيفري 2008 نص المادة2 منه تشكيل و عضوية أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجالالضمان الاجتماعي.

#### 1/-تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وعضويتها:

بالرجوع إلى نص المادة 02 من الرسوم المذكور سلفا أن تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة و يكون كما يأتي:

-ممثل ( 01 ) واحد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .

-ثلاثة ( 03 ) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.

-ممثلان ( 02 ) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة. يزاول أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء هذه اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة تجتمع اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة مرة في كل 15 يوما في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو 2/3 ثلثي أعضائها وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس على أن لا تصح اجتماعات اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة إلا بحضور أغلبية أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 15 يوم، وتصح مداولاتها حينئذ و مهما يكن عدد أعضائها تعد اللجان الوطنية للطعن المسبق نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد تنظيمها وسيرها كما يتعين على رؤساء اللجان إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مع الإشارة أن المشرع جعل نظاما تحفيزيا لأعضاء هذه اللجان لتجنب الغياب وذلك عن طريق تقاضي منح وعلاوات تعويضية عن الحضور وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالمصاريف المرتبطة بمنح هذه التعويضات وكذا وضع تحت تصرف هذه اللجان المقرات وكذا الوسائل الضرورية لسيرها. أما فيما يتعلق بأمانة اللجنة الوطنية للطعن المسبق، إن المشرع لم يحدد بصفة دقيقة وواضحة عن دور الأمانة وكيفية سيرها وتنظيمها بحيث نص فقط في المادة 8 من المرسوم الرئاسي 08 - 415 أن تتولى أمانة كل لجنة وطنية للطعن المسبق المؤهلة هيئة الضمان المنشأة ضمنها.

2-صلاحيات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وسريان أعمالها:

تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالنظر في جميع الطعون بالاستئناف التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن لجان المحلية للطعن المسبق باستثناء تلك المتعلقة بالغرامات وزيادات عن التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين التي تصدر ابتدائيا ونهائيا عندما يساوي مبلغها أو لا يفوق 1 000 000 دج من ثم يمكن القول أن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تعتبر بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري دائما في مجال التسوية الداخلية

للمنازعة العامة بحيث يتمثل دور اللجنة الوطنية في مراجعة قرارات لجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وذلك بالتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي. تقوم اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بعد القيام بأعمالها والبت في الاستئناف المرفوعة أمامها و كذا دراسة الاعتراضات الخاصة بالطعن في مجال الغرامات و زيادات التأخير التي تفوق قيمتها 1 000 000 دج بتبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة عون معتمد للضمان الاجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور قرارها وتكون قرارات اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق محل محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم و يؤشر عليه من طرف الرئيس مع الإشارة إجبارية أن تكون القرارات المتخذة من طرف اللجان مبررة ومسببة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند عليها مع التزام أعضائها بالسر المهني وتبلغ هذه القرارات إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بواسطة محضر استلام في أجل 10 عشرة أيام من تاريخ قرار اللجان المذكورة، مع وجوب أن ترسل نسخة من هذه القرارات إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس الأجال المذكورة آنفا.

### 3-أجال الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق:

ويتم إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالاستئناف المرفوعة أمامها إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام وإما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع في اجل ( 15 ) خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة وفي غضون ( 60 ) ستون يوما إبتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته وتسرى الآجال كلها ابتداء من تاريخ تبليغ القرارات المطعون فيها إلى الأطراف المعنية أما من حيث المدة الزمنية المخصصة للجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قصد البت في الطعون بالاستئناف المرفوعة أمامها فقد حددت بشهر واحد تسري اعتبارا من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف ويمكن إثبات ذلك عن طرق وصل الإيداع عريضة الاستئناف أو الإشعار والاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها.

### المطلب الثاني المنازعة الطبية

إذا كانت القاعدة العامة تقضي بأن القاضي الناظر في القضايا المدنية والجزائية قد يلجأ إلى الاستعانة بخبير فني أو تقني أو طبي أو تحقيقي في الدعوى المرفوعة أمامه والتي تبقى أي الخبرة غير ملزمة بالنسبة للقاضي.

فإن الخبرة الطبية في مجال منازعة الضمان الاجتماعي لا تخضع إلى هذه الأحكام وإنما ينظمها تشريع الضمان الاجتماعي الذي وضع لها أحكاما خاصة ومستثناة من القاعدة المذكورة أعلاه ولها طبيعة قانونية خاصة إذ أي الرأي الذي يقدمه الطبيب الخبير يبقى ملزما للأطراف في مرحلة أولية وهذا قبل اللجوء إلى المحكمة وقد يكون ملزما حتى بالنسبة أمام هذه الأخيرة المعروض عليها النزاع إذا ما كانت الخبرة الطبية سليمة من الناحية القانونية وأن القرار الطبي الصادر من هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض جاء مطابقا لنتائج الخبرة إلا أن المشرع أورد استثناء على هذا الاستثناء إذ قرر في نفس الوقت أن رأي الطبيب الخبير قد يعتبر عنصرا من عناصر التحقيق للوصول إلى الحقيقة شأنه شأن باقي عناصر الإثبات ويبقى خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي بمعنى آخر أن الرأي الذي يسديه الطبيب الخبير يكون غير ملزم للقاضي إذا ثبت له أن نتائج الخبرة غير كاملة أو كانت مشوبة باللبس هذا ما يميز الطبيعة القانونية للمنازعة الطبية عن غيرها من المنازعات الأخرى.

#### الفرع الأول: مفهوم المنازعة الطبية وإجراءات تسويتها.

تختلف التراعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها والهيئات المختصة بذلك عن المنازعة العامة إذ يغلب الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي كما سنبين عند دراسة الأحكام الخاصة ذا النوع من النزاعات الواردة في الفصل الثاني من 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان 08/03/ المؤرخ في - 02 القانون 08 الاجتماعي.

(1) المواد 28 و 125 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية) إذ هناك إجراءات للتسوية الداخلية لهذا الإتراع لكن قبل التطرق إلى ذلك لابد من تناول مفهوم النزاع الطبي أولا.  
أولا /مفهوم المنازعة الطبية:

إن نفس الإشكال المطروح للمنازعة العامة يطرح نفسه بالنسبة لتعريف المنازعة الطبية ذلك أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف واضح ودقيق إنما اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو ذوي حقوقهم.

لاسيما المرض والقدرة على العمل و التشخيص و العلاج وكذا الوصفات الطبية، إذ اقتصر تعريف المشرع على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمعنى أن أي خلاف تجتمع فيه هذه العناصر يدخل ضمن المنازعة الطبية.

مما لا شك فيه أن هذا التعريف مشوب بكثير من القصور والغموض ذلك أنه يحتاج إلى تحديد نوع وطبيعة الحالات الصحية التي تدخل في إطار المنازعة الطبية هذا من جهة وإلى قواعد وإجراءات تتناول بأكثر دقة ووضوح موضوع أثار الخبرة الطبية.

-وعلى الرغم من هذا القصور يمكن الرجوع إلى المادة 17 من القانون 08-08 نستطيع تعريف مفهوم المنازعة الطبية هو جميع الخلافات التي تثور بين المستفيدين من الضمان الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي حول النتائج المعايينات الطبية أو تكيف الأضرار الناجمة من حوادث العمل والأمراض المهنية من طرف الطبيب المعالج وتلك المقدره من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها وعليه نصبح أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن الأول خاص بالطبيب المعالج والثاني بالطبيب المستشار وهنا ينشأ الإتراع الطبي الذي يستدعي الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي المتخصص لتقديم والتحديد الدقيق للأضرار.

وقد نظم المشرع الجزائري المنازعات الطبية بتحديد إجراءات تسويتها من خلال الخبرة الطبية والاعتراضات الموجهة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناجم عن مرض أو حادث أو مرض مهني وهي لجنة العجز ومن ثم فإن التسوية في المنازعة الطبية يتم عن طريق إجراءين قبل اللجوء إلى القضاء وهما الخبرة الطبية و لجنة العجز.

ثانيا /إجراءات تسوية المنازعة الطبية:

المتعلق بالنزاعات في مجال - بالرجوع إلى نص المادة 18 من القانون 08-08 الضمان الاجتماعي التي تنص على ما يلي" تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق الخبرة الطبية أو في أو في طار لجان العجز الولاية المؤهلة ،طبقا لأحكام هذا القانون".

ويظهر من صراحة النص أن الأصل في تسوية المنازعة الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن أو ذوي حقوقهم هي الخبرة الطبية التي يجوز الطعن في قراراتها أمام اللجنة الولاية للعجز أما الخبرة القضائية هي الاستثناء فالمشرع إذا قد ضبط الأحكام الخاصة بالطرق والشروط والإجراءات

التي يستوجب على المصاب أو صاحب العمل أو هيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها عند وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني وذلك حماية لحقوق كل طرف من هذه الأطراف لذلك وجب التعرض شيء من التفصيل لهذه المسائل من ضرورة التصريح بالإصابة سواء في حالة مرض أو حادث عمل أو حادث مهني ذلك لتمكين المؤمنين أو ذوي حقوقهم من الحصول على الاداءات النقدية أو العينة التي تتكفل بها هيئات ضمان الاجتماعي بالإضافة إلى السماح لهذه الهيئات من القيام بالمراقبة الضرورية قصد التأكد من العجز المحتج به .ونظرا لأهمية موضوع التصريح فأنا سنتطرق إليه بشيء من التفصيل حسب كل حالة:

### 1/ حالة المرض:

من أجل تخويل الحق في تعويضية يومية أوجب المشرع على المؤمن الذي يلحقه مرض التصريح بالتوقف عن العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف يومين 48 ساعة ،ماعدا في حالات القوة القاهرة ولا يعتد فيها باليوم المحدد للتوقف عن العمل المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ويتم التصريح إما بإيداع المؤمن له أو ممثلا عنه الشهادة الطبية المتضمنة لتوقفه عن العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي مقابل وصل استلام وإما بإرسالها عن طريق البريد وفي هذه الحالة الأخيرة تكون العبرة في تحديد التصريح بختم البريد مع الملاحظة إن عدم احترام هذه الإجراءات يؤدي إلى سقوط حق المؤمن له في الأداءات اليومية عن المدة التي حرمت فيها هيئة الضمان الاجتماعي من ممارسة حقها في المراقبة الطبية جراء عدم

### 2/ حالة حادث عمل:

يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل .وهذا ما جاءت به المادة 06 من القانون 83- 13 لمؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كما أضافت المادة 12 من نفس القانون أنه يمكن أن يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو العودة منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال والضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة فالمشرع أصر على سرعة التبليغ بالحادث في أقرب أجل من طرق العامل المصاب أو ممثله رب العمل في ظرف 24 ساعة ومن طرف المستخدم لهيئة الضمان الاجتماعي في طرق 48 ساعة من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه ومن طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش

العمل الذي يقع في دائرة اختصاص مكان العمل ما عدا الحالات القاهرة والتصريح بالحادث إجراء أولي يترتب على عدم احترامه فقدان الحق في أي تعويض.

في حالة تخلف صاحب العمل عن التصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه أو الفرع النقابي أو مفتش العمل أن يقوم بذلك خلال 04 سنوات تسري اعتبار من تاريخ وقوع الحادث وذلك عملا بنفس المواد  
3/ حالة المرض المهني:

يعتبر مرض مهني كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يعود مصدرها إلى سبب مهني خاص إي أنه يجب أن تقوم علاقة سببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى مع الإشارة أن القرينة القانونية التي وضعها المشرع بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض وإنما تلك المحددة ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال التي تسبب فيها ويستثنى عن نطاق الأمراض المهنية تلك الأمراض التي وان كانت مهنية لكنها غير واردة ضمن القوائم المذكورة أعلاه فيتم التكفلها في إطار التأمين على المرض وقد أوجب المشرع الجزائري التصريح بالمرض المهني إلى هيئات الضمان الاجتماعي لتمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها و التأكد من الحالة الصحية للمؤمن له علما بأن عدم احترام الآجال لا يسقط الحق في الحماية.

تصريح بالمرض لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها خمسة عشر ( 15 ) يوما وأقصاها ثلاثة ( 03 ) أشهر التالية للمعاينة الطبية الأولى للمرض.

### الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعة الطبية.

تختلف النزاعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها الهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الطابع الإداري حيث يتبين من دراسة الأحكام الخاصة بهذا النوع من النزاعات الواردة في الباب الثالث من القانون 08-08 المشار سابقا إن هناك إجرائيين لتسوية هذه النزاعات تتكفل بها هيئتين متكاملتين هما الخبرة الطبية ولجان تقدير العجز في مجال تسوية المنازعات الطبية الداخلية.

أولا /الخبرة الطبية وإجراءاتها:

كثيرا ما تتور بعض الخلافات بين المؤمن له وهيئات الضمان الاجتماعي حول النتائج المعايينات الطبية أو وصف أو تكيف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية الأمر الذي

يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي التخصصي لتقديم الوصف و التحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناتج عن الحادث أو المرض محل النزاعات.

هذه الخلافات أخضعها المشرع جميعا إلى الخبرة الطبية كإجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع داخليا فهي بمثابة جهة طعن أولي ترفع أمامها الاختصاصات ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي التي تتخذ بناء على رأي طبيها الاستشاري حول حالة العجز اللاحق بالمؤمن ولما كانت الخبرة الطبية بمفهوم تشريع الضمان الاجتماعي جهة طعن أولي لتسوية النزاعات المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له في حالة مرض حادث عمل أو مرض المهني فإنها تخضع بذلك للإجراءات التالية:

#### 1/ طلب الخبرة الطبية:

تباشر إجراءات الخبرة الطبية بمقتضى طلب يتقدم به المؤمن له إلى هيئات الضمان الاجتماعي بعد إشعاره بالقرار الطبي المتخذ بشأن حالته الصحية من طرف الطبيب المستشار وهو التبليغ الذي يعتبر إجراء جوهرى أولي للقيام بإجراء الخبرة الطبية وثانيا لتمكن المؤمن له من القيام بأي اعتراض إجراء قضائي في حالة اعتراض المؤمن له على قرار هيئة الضمان الاجتماعي يمنح له مدة خمسة عشر يوم ( 15 ) يوم لتقديم طلب إجراء خبرة طبية أمام نفس هيئة الضمان الاجتماعي ، يكون هذا الطلب كتابة وإن يوجه إما عن طريق رسالة موصى عليها بالأشعار مع وصل استلام مع توضيح موضوع الاعتراض واسم وعنوان الطبيب المعالج يمكن للطبيب المعالج نفسه أن يتقدم بطلب الخبرة الطبية لفائدة المريض مع الإشارة هنا أنه يستوجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية بمجرد ما يرد إليها طلب المؤمن له في ظرف 07 أيام أو وأن تنهي منها في ظرف 15 يوما بعد استلامها نتائج الخبرة.

#### 2/ تعيين الخبير وسير إجراءاتها:

كما سبق الإشارة فإن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بالاستجابة لطلب الخبرة المقدم من طرف المؤمن في ظرف 07 أيام من تسلمها لهذا الأخير وذلك من أجل اختيار الطبيب الخبير، بحيث ينص القانون على وجوب تعيين الخبير باتفاق بين المؤمن وهيئة الضمان الاجتماعي من ضمن القائمة التي يتم إعدادها من قبل وزارة الصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لها ولأخلاقيات الطب ، فتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالاقترح كتابيا على المؤمن له اجتماعيا ثلاثة ( 03 ) أطباء خبراء على الأقل من بين قائمة الأطباء المعدة من طرف الوزارتين

المذكورتان سلفا و إلا أصبحت هيئات الضمان الاجتماعي ملزمة برأي الطبيب المعالج ، في المقابل يتعين على المؤمن له اجتماعيا قبول أو رفض الأطباء المقترحين في أجل 08 أيام ، بفوات هذا الأجل يلزم المؤمن له اجتماعيا بقبول الطبيب الخبير المعين تلقائيا.

مع الإشارة في حالة عدم الاتفاق على اختيار الطبيب الخبير وفق المادة 21 من 08-08 في أجل ( 30 ) يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية ،تقوم هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا فوريا بتعيين الطبيب الخبير من ضمن قائمة الخبراء الطبيين المعدة من قبل وزارة الصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، على أن ألا يكون الطبيب الخبير المعين من بين الذين سبق اقتراحهم.

بعد تعيين الطبيب الخبير سواء بالاتفاق أو بتعين، يقوم هذا الأخير باستدعاء المريض الملزم بالاستجابة وإلا سقط حقه في إجراء الخبرة إذا كان الغياب غير مبرر، هذا من أجل إجراء الفحوص والمعانيات اللازمة لتكوين رأيه وإصدار استشارته المكونة لقرار الخبرة ،هذا القرار الذي يتوصل إليه الخبير بعد أن وفرت له بشأنه مجموعة من المراجع والوثائق التي مكنته من إنجاز مهمته و لاسيما رأي الطبيب المعالج رأي الطبيب المستشار وملخص المسائل موضوع الخلاف كذلك الغرض المحدد لمهمة الخبير أي الغاية أو الهدف من إجراء الخبرة التي تطلب منه هيئة الضمان الاجتماعي إجرائها والتي لا يمكن أن يتعداها<sup>1</sup>، وعند انتهاء الطبيب الخبير من إجراء الخبرة يقوم بإعداد تقرير طبي يدرج ضمنه سائر النتائج المتوصل إليها حول حالة المصاب ونسبة العجز اللاحق به مع إطلاع كل من المؤمن وهيئة الضمان الاجتماعي هذه النتائج في ظرف 15 يوم من تاريخ استلامه الملف المعد من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على أن تكون الخبرة معللة ومسببه ذلك إن الخبرة الطبية من مسائل التقنية التي تستلزم الدقة والوضوح في النتائج المتوصل إليها طالما أن هذه النتائج ملزمة للطرفين المؤمن وهيئة الضمان الاجتماعي.

مع الملاحظة أن الطبيب الخبير ملزم بالإجابة على العناصر موضوع الأسئلة المطروحة ضمن قرار تعيينه فيما عدا ذلك يجب على الخبير أن يكتف كل ما أطلع عليه خلال أداء مهامه. ومتى تجاوز الطبيب حدود المهمة المسندة إليه وأغفل تسبب النتائج المتوصل إليها فإنه يعرض خبرته إلى الطعن أمام المحاكم المختصة.

/3نتائج الخبرة الطبية:

<sup>1</sup>بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصدوق الضمان الاجتماعي،مذكرة ماجستير،جامعة ابو بكر القاند ، تلمسان ، 2014-2015، ص 45.

فيما يتعلق بنتائج و قيمة وأهمية الخبرة فإن القانون يفرض على المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي الالتزام بنتائجها مع إمكانية الاعتراض عليها فيما يخص نسب العجز المقدرة فيها والتي يمكن أن تكون محل طعن أمام لجنة العجز أو أمام الهيئة القضائية المختصة على النحو الذي سنبينه لاحقا ، فرض القانون على هيئة الضمان الاجتماعي من تاريخ استلام مصالح المراقبة الطبية تقرير الخبرة،تبلغ نتائج الخبرة الطبية إلى المؤمن له في أجل يجب أن لا يتعدى ( 10 عشرة أيام).

أما بشأن تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء المعينين لإجراء الخبرة الطبية، جعلها المشرع على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي، إلا إذا أثبت الطبيب الخبير و بشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب على حساب المؤمن له و يحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

مع الملاحظة هنا أن المشرع الجزائري ، بتناوله إجراءات الخبرة الطبية في القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي قد أهمل شيء جوهري ، وهو في حالة حدوث خرق إجراءات الخبرة الطبية من أي طرف كان ، المؤمن له أو هيئة الضمان الاجتماعي أو أي جهة أخرى لها علاقة بالخبرة الطبية ،الشيء الذي كان محفوظا ، كان بشأن الخبرة الطبية فقد منح القانون حق اللجوء إلى القضاء لكل صاحب مصلحة سواء المؤمن له أو هيئة الضمان . أ -المساس سلامة إجراءات الخبرة الطبية.

ب -عدم مطالبة قرار هيئة الضمان الاجتماعي نتائج الخبرة.

ج -يتطلب الأمر تجديد أو تنمة الخبرة.

ثانيا /الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز:

لقد أشرنا فيما سبق إن قرارات الخبرة الطبية ملزمة وتفرض نفسها على كل من المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي إلا ما يتعلق بنسبة العجز التي تحدها هذه الخبرة التي تكون محل اعتراض من قبل المعنيين أمام اللجنة الولائية للعجز .

لجنة العجز المؤهلة المتواجدة على مستوى كل ولاية، كجهاز للفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن مرض مهني أو حادث عمل و المتخذة طبقا لنتائج الخبرة الطبية باعتبار جهة طعن وذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية ، و لجنة العجز المؤهلة مكلفة كذلك بتحديد نسبة وطبيعة المرض أو

الإصابات، تاريخ الشفاء أو الجبر حالة العجز و نسبه، ذلك أن الاعتراضات على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للبت فيها قبل اللجوء إلى القضاء طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقى هي الأصل في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة وفي المنازعات الطبية على وجه الخصوص، ذلك لما تتطلبه من سرعة في الفصل باعتبارها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له.

### المطلب الثالث: المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي .

إن الأطباء والخبراء والمتدخلين في إطار النشاط الطبي أثناء ممارسة مهامهم المتعلقة بفحص المؤمنين اجتماعيا، يمكن أن يرتكبون أخطاء أو تجاوزات للمهتم المسندة إليهم، ما من شأنه أن يحدد بوقوع المرض أو الإصابة المحتج بها من طرف المؤمن اجتماعيا ما يترتب عليه خسائر مالية في ذمة هيئات الضمان الاجتماعي بدون وجه حق، ما يستوجب أحقية الطرف المتضرر بمطالبة حقه في التعويض والمتابعة القضائية.

### الفرع الأول: مفهوم المنازعة التقنية وإجراءات التسوية.

افترض المشرع الجزائري في إطار التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي لجنة أسند لها مهام النظر في مختلف الاحتجاجات التي تخص كافة الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي.

### أولا / مفهوم المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي:

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى ذات الطابع العام بحيث اكتفى بذكر بالمادة 38 من القانون 08-08 التي جاءت كما يلي " يقصد - أو الطبي بالمنازعات التقنية ذات الطابع التقني، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، و الإقامة في المستشفى أو في العيادة."

إلا أن اقتصر المشرع على ربط المنازعة التقنية بجميع النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي دون تقديم توضيح آخر لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعطي تعريف صريح وواضح من شأنه أن يحدد المنازعة التقنية عن غيرها من المنازعات الأخرى في مجال

الضمان الاجتماعي بذلك جاء تعريف المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي<sup>1</sup>، التي تنشأ بين هيئات الضمان ومقدمي العلاج و الخدمات المتعلقة بالنشاط المهني، هذا ما يدفعنا إلى القول أن المشرع الجزائري عرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بالنظر إلى موضوعها عندما خصها بالنشاط المهني. وعليه يمكن القول أن هذا التعريف الذي جاء به المشرع، ارتكز على النصوص التقنية ولا يسما المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب خاصة المواد 11 إلى 20 ومن 24 إلى 36 و 57 منه، يمكن استخلاص تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بأنها تلك الأفعال المعاقب عليها المتمثلة في جميع الأخطاء، والتجاوزات المرتبكة أثناء ممارسة الأطباء، الجراحين أطباء الأسنان الصيادلة لمهامهم والتي تشكل خرقاً للمبادئ القواعد والأعراف المعمول بها في المهنة ومن جهة أخرى يدخل استناداً إلى نفس المدونة المذكورة ضمن الأخطاء الممنوعة على سائر الأطباء باختلاف تخصصاتهم في ذلك الخبراء الذين يتم الاستعانة بهم في مجال الضمان الاجتماعي أي عمل مهما كانت طبيعية والذي من شأنه أن يحقق امتياز غير مبرر أو قبول أي عمولة أو امتياز مادي مقابل عمل طبي مهما كان نوعه.

### ثانياً /إجراءات تسوية التراع التقني:

يظهر بان جميع المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي والمتمثلة كما سبق الإشارة إليه في تلك الأخطاء والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء المختلف تخصصاتهم في إطار وبمناسبة مزاوله نشاطهم الطبي الخاص لفائدة المؤمنين اجتماعياً.

تخضع هذه المنازعات كلها لإجراءات التسوية الداخلية باعتبارها المبدأ في حل الخلافات المتعلقة بالضمان الاجتماعي وذلك من خلال النظر فيها من طرف اللجنة التقنية التي تكون قراراتها قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة.

لكن الواضح في هذا الصدد أن المشرع و لسبب غير واضح بموجب القانون 08-08 قد أغفل شيئاً ضروري وجوهري ألا هو إمكانية اللجوء مباشرة إلى الجهات القضائية المختصة للطعن في قرارات اللجنة بموجب المادة 40 منه حيث في فقرتها الثانية أنه يمكن الطعن في قرارات اللجنة تقنية ذات طابع طبي مباشرة أمام الجهات القضائية المختصة.

<sup>1</sup>كشيدة باديس ، مرجع سابق ، ص98.

### الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعة التقنية.

عملا بالمبدأ السائد في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والرامي إلى الاعتماد على التسوية الداخلية لهذه المنازعات قبل التفكير في اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات العامة باستحداث لجان ولائية ووطنية أو المنازعات الطبية بالاعتماد على الطبيب المستشار، الخبرة الطبية وفي حالة العجز اللجنة الولائية للعجز. فإن المشرع الجزائري قد فرض هنا كذلك لجنة اسند إليها مهمة النظر في مختلف الاحتجاجات التي قد تثور بشأن تقصير الأطباء والخبراء المتدخلين في إطار النشاط الطبي أثناء ممارسة مهامهم المتعلقة بفحص المؤمنين اجتماعيا يطلق عليها تسمية اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي. هذه اللجنة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 39 من القانون 08-08 والتي نصت على إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تختص بالبحث ابتدائيا ونهائيا في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي وتترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي. كما تنص المادة 42 من نفس القانون " يحدد تكوين وصلاحيات اللجنة التقنية وكذا تسييرها بموجب التنظيم ".

#### أولا /تشكيل اللجنة التقنية وصلاحياتها:

تشكل اللجنة التقنية المختصة في التسوية الداخلية لمنزاعات الضمان الاجتماعي بالتساوي من ذات الطابع التقني طبقا للقانون<sup>1</sup>:

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة.
- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي.
- أطباء من مجلس أخلاقيات.

#### ثانيا /كيفية سير اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

ألزم المشرع هيئات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> أن تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بكل التجاوزات المرتكبة خلال ( 6 ) ستة أشهر الموالية لاكتشافها ،على ألا ينقضي أجل ( 2 ) سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف .وتخطر اللجنة بتقرير مفصل من طرف مدير

<sup>1</sup> المادة 39 من القانون 08-08 سابق الذكر.

<sup>2</sup> بموجب المادة 42 من نفس القانون

هيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك و للجنة التقنية ذات الطابع الطبي مهلة ثلاثة 03 أشهر للبت في الخلافات الناشئة في هذا الإطار ابتداء من تاريخ إخطارها.

يمكن للجنة التقنية ذات الطابع الطبي اتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير أو عدة خبراء و القيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني، بعدها تقوم اللجنة بتبليغ قراراتها إلى هيئة الضمان الاجتماعي و إلى الوزير المكلف بالصحة وإلى هيئة لأخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها في أجل خمسة عشر ( 15 ) يوما على أن تكون القرارات المتخذة من طرف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي محرر في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل يرقم و يؤشر عليه من طرف الرئيس.

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإرسال نسخة من هذه المقررات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في أجل خمسة عشر ( 15 ) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

لكن يجدر التنبيه إلى اللجنة التقنية المذكورة أعلاه لا زالت لم تنشأ بعد ولم تفصل في أي طعن حتى تتمكن من دراسة قراراتها و الاطلاع على تشكيلتها ويمكن بعد ذلك توجيه النقد لها، و السبب في ذلك هو حداثة النص المنظم لها وما بقي لنا سوى الانتظار مدة من الزمن لإنشاء اللجنة ومباشرة أعمالها بالفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي حتى تكون قابلة للنقد هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي هي التي ستفعل الجهاز القضائي كونها تكون قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة.

### المبحث الثالث: التسوية القضائية لمنزاعات الضمان الاجتماعي.

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال الترسنة القانونية المنظمة لمنزاعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و المنازعات الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل و ذلك لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب و أسرع الأجل خاصة و أن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا. لكن في حالة عدم نجاعة طرق التسوية الداخلية يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع ووضع حد نهائي له<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>كشيدة باديس ، مرجع سابق ، ص 11

**المطلب الأول: المنازعة العامة.**

إن كان الأصل في حل منازعات الضمان الاجتماعي هو التسوية الداخلية وذلك لما تتطلبه هذه المنازعات من سرعة للبت فيها تفاديا لطول الإجراءات التقاضي عبر مختلف درجاته، لكن في حالة عدم نجاح طرق التسوية الداخلية يبقى باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع وبالرغم أن القاعدة العامة في الاختصاص القضائي للمحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني إلا أن المشرع استثناء عن هذه القاعدة قد أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي نظرا لطابعها المتميز إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية، لكن يعتبر الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن اختصاص الفصل فيها يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية وإنما إلى القضاء المدني، الإداري وحتى الجزائي<sup>1</sup> لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نتناول فيه اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية أما في الفرع الثاني نتناول اختصاص المحكمة الفاصلة في المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام.

**الفرع الأول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية.**

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في كل الدعاوي المرتبطة بقرارات لجنتي الطعن المسبق المؤهلة الولائية و الوطنية المؤهلة، طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في أجل ثلاثين ( 30 ) يوما ابتداء من تاريخ تسليم وتبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ( 60 ) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق<sup>2</sup> إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته .

ويتعلق موضوع الدعاوي في نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي و التي تؤدي النظر فيها إلى المحاكم الاجتماعية التي تنصب على تقدير منح العجز، الأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذي حقوقه عند تعرضه لخطر من المخاطر الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية كالمرض ، الوفاة ، العجز ، الولادة، التقاعد و حوادث العمل و

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

<sup>2</sup>المادة 14 من القانون 83-11 المعدل بالمادة 4 من القانون 99-11.

الأمراض المهنية وذلك كله في إطار الاعتراضات التي قد تحدث بين المؤمن لهم وهيئات لضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

### أولا /الاختصاص و التشكيلة وشروط رفع الدعوى:

#### 1-الاختصاص النوعي:

لقد أحالت المادة 15 من القانون 08-08 على أن تكون القرارات الصادرة من اللجنة المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً للأحكام قانون الإجراءات المدنية، وبالرجوع إلى الأحكام نجد أن المادة 500 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد، من خلال هذا النص إن الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق يكون أمام المحكمة المختصة وفق ما نص عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

#### 2-الاختصاص المحلي:

المشرع الجزائري لم ينص على اختصاص محلي بمنازعات الضمان الاجتماعي بما فيها المنازعات العامة في قانون الإجراءات المدنية أو في قانون 08-08 مجال الضمان الاجتماعي، لذلك ينبغي تطبيق القواعد العامة المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ولاسيما المادة 37 منه، فوفقاً لهذه المادة ينعقد الاختصاص للجهة القضائية التي تقع في دائرة موطن المدعى عليه أو محل إقامته.

#### ب -تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية:

إن تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانوناً بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص بالنظر في هذه الدعاوي. إذا نتعد المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، يجوز للمحكمة أن نتعد بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل، وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما ريس المحكمة، و للمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

<sup>1</sup>بن دهمة الهوارية، مرجع سابق، ص 78.

ج - شروط رفع الدعوى:

يشترط في المدعى أن يرفع دعواه حسب قواعد الاختصاص التي ينظمها قانون الإجراءات المدنية لقانون عام و النصوص التشريعية و التنظيمية الأخرى بحيث يجب أن تراعي قواعد الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي بمناسبة الدعاوي الناجمة عن منازعات الضمان الاجتماعي عامة، أو الدعاوي الناجمة عن المنازعات العامة خاصة.

كما لا تقبل الدعوى القضائية لمنزاعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و الدعاوي الخاصة بالمنازعات العامة التي ترمي الاعتراض على قرارات لجان الطعن المسبق الولائية والوطنية إلا إذا توفرت في المدعى الصفة الأهلية المصلحة<sup>1</sup>.

لكن إل جانب ضرورة احترام القواعد العامة يحدد تشريع الضمان الاجتماعي إجراءات جوهرية أخرى يجب احترامها وهي شروط خاصة ويتقدم هذا النوع من الدعاوي وهو شرط وجوب وجود القرار الصادر من اللجان الولائية أو الوطنية المؤهلة ذلك لا بد على الطاعن من احترام الآجال والمواعيد القانونية ويكون أمام حالتين:

1- في حالة الرفض الصريح من قبل لجنة الطعن المسبق ترفع الاعتراضات ضد قرار اللجنة إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في ميعاد شهر بعد تبليغ قرار اللجنة.

2- حالة سكوت لجنة الطعن فيفسر ذلك على أساس رفض ضمني وفي هذه الحالة ترفع الدعوى في غضون شهرين ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

تعتبر الآجال و المواعيد القانونية التي أقرها المشرع الجزائري عند رفع دعوى الاعتراض ضد قرار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من الإجراءات الشكلية والجوهرية وهذا ما أشارت إليه المادة 04 من القانون 08 - 08 بما يلي " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة أمام لجان الطعن المسبق ، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية."

**ثانيا / إجراءات التقاضي أما المحكمة المختصة وطرق الطعن في الأحكام الصادرة عنها:**

تخضع إجراءات التقاضي أما المحكمة الاجتماعية لقانون الإجراءات يعتبر جزءا من المنظومة القضائية العامة، فترفع الدعوى بموجب عريضة افتتاحية للدعوى، وتقيد هذه الأخيرة في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان الأسماء الأطراف ورقم القضية والتاريخ وهذا ما أكدته المادة 14 و 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ثم يتم تكليف المدعى عليه للحضور الجلسة

<sup>1</sup> وهذا طبقا للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

التي حددتها المحكمة التي يمكنها إجراء المصالحة بين الأطراف و التي في حالة نجاحها تنتقضي الدعوى و تستمر إذا فشلت إلى غاية النطق بالحكم.

### الفرع الثاني :ولاية المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام.

كما سبق الإشارة إليه حتى وإن كان الأصل أن ولاية الفصل في المنازعات العامة للضمان الاجتماعي تتعقد للمحاكم الفصل في المواد الاجتماعية إلا أن هناك على سبيل الاستثناء بعض المنازعات لحكم طبيعتها اختصاص الفصل فيها يعود إلى القضاء المدني، الإداري وحتى الجزائي وهذا ما سنتولى شرحه كما يلي:

#### أولا /اختصاص القضاء المدني:

إن تسبب رب العمل أو الغير في حادث أو مرض مهني، أمكن لهيئة الضمان الاجتماعي و للضحية أو ذوي حقوقه أن يرفعوا دعوى ضددهم لطلب استرداد المبالغ المدفوعة من الهيئة أو المطالبة بالتعويضات التكميلية وتكون هذه الدعوى أمام القضاء المدني أو أمام القضاء الجزائي إذا ما أنجر عن الخطأ المرتكب متابعة جزائية ، وعلى المصاب أو ذوي حقوقه الذين يرفعون الدعوى في إطار القانون العام،ضد صاحب العمل أو الغير أن يدخلوا هيئة الضمان الاجتماعي في الخصام ،كما خول لهم المشرع التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم.

أ - خطأ صاحب العمل أو خطأ الغير :هنا يمكن التطرق إلى حالتين:

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

الغير هو كل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضروب، فإذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل ،تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بالحق في الرجوع ،طبقا لأحكام القانون العام، على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا<sup>1</sup> ، بطلب تعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن أو ذوي حقوقه طبقا للقواعد القانونية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت الإصابة أو الضرر نتيجة فعل مشترك بين الغير والمستخدم ،يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين لتعويض الاداءات التي دفعتها للمضروب أو ذوي حقوقه ، لكن إذا للمؤمن له اجتماعيا المسؤولية

<sup>1</sup>كشيدة باديس ، مرجع سابق ، ص109.

على الضرر جزئياً ، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليته فقط عملاً بأحكام المادة 75 من القانون 08-08 وأخيراً، في حالة رجوع هيئة الضمان الاجتماعي يمكن للمؤمن له اجتماعياً أو

ذوي حقوقه طبقاً لنص المادة 73 التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية.  
2- حالة رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم: إن أساس التزام

هيئة الضمان الاجتماعي هو الضمان، فهي ملزمة قانوناً في علاقاتها مع المستخدم، لذلك "في حالة صدور خطأ غير معذور أو خطأ متعمد من طرف هذا الأخير أو تابعه، المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً"<sup>1</sup>، الحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الحادث قصد تسديد ما أنفقته أو ما عليها أن تتفقه، مع إمكانية التدخل في الدعوى من طرف المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه مع التذكير في حالة إذا كانت مسؤولية الغير مشتركة مع المستخدم فإن توزيع المسؤولية بينهما يكون بالتضامن أو على أحدهما، مع عدم إمكانية الرجوع عليهما إلا في حدود مسؤوليتهما إذا ما ثبت أن للمؤمن له جزء من المسؤولية في الضرر الذي لحقه.

مع الإشارة في الأخير بإمكانية مطالبة المؤمن أو ذوي حقوقه من الغير أو المستخدم المرتكبين الخطأ بتعويضات إضافية و تكملية.

### ثانياً / اختصاص القضاء الجزائي:

يمكن بعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي تدخل في إطار المنازعة العامة أن تأخذ منحى آخر لتشكل أفعالاً يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائياً، والتي يمكن لكل من تضرر بسببها أن يتأسس طرفاً مدنياً للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة<sup>2</sup> لذلك خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء إلى المحاكم الجزائية في بعض المخالفات المنصوص عليها في التشريع الضمان الاجتماعي والمتمثلة في:

الإخلال بالالتزامات الواقعة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الأعمال المعيقة للمراقبة إنشاء السر المهني من طرف الأعوان المراقبين عدم تنفيذ العقوبات المالية التي يوقعها هيئات الضمان الاجتماعي على أصحاب العمل عرض خدمات أو قبلها وهي مخالفة للأحكام

<sup>1</sup> أنطوان قيسي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني، جامعة حلب، سوريا، سنة 1976.

<sup>2</sup> طبقاً للمادة 124 من القانون المدني

المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، الغش أو الإدلاء بتصريحات مزيفة كحصول له أو غيره من أداءات لا يستحقها جريمة إصدار شيك بدون رصيد المرتكبة من صاحب العمل، ويجوز في هذه الحالات للأطراف المتضررة من هذه المخالفات أن يتأسسوا كأطراف مدنية للمطالبة بحقوقهم المدنية كما سلف ذكره طبقاً للمادة 124 من القانون المدني.

وتجدر الملاحظة على أن في جريمة إصدار شيك بدون رصيد، الفعل المنصوص و المعاقب عليه بالمادة 374 من قانون العقوبات يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي من أجل تحصيل مستحقاتها، اعتماداً إما طريقة إجراء التكليف المباشر للحضور أمام المحكمة الجزائية، طبقاً للمادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية أو باختيار إجراء الشكوى المصحوبة بادعاء مدني أمام قاضي التحقيق طبقاً للمادة 72 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية.

### ثالثاً / اختصاص القضاء الإداري:

تنص المادة 16 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان - الاجتماعي على ما يلي: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي" يلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع أخذ بالمعيار العضوي المكرس في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، لتحديد الجهة القضائية الإدارية المختصة بالفصل في هذه المنازعات ومن ثم يسند الاختصاص إلى المحاكم الإدارية للفصل المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

يحكم ابتدائياً بقرار قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضايا أيًا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة، أو الولايات أو البلديات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة لإدارية طرفاً فيها باعتبارها هيئات مستخدمة ومكلفة قانوناً بتنفيذ التزاماتها المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي كالتصريح بالنشاط، أو بالموظفين أو بالأجور ومرتببات المؤمن لهم اجتماعياً، دفع المبالغ الخاصة بالاشتراكات والغرامات والزيادات المترتبة على التأخير.

كما يؤول الاختصاص و يعود إلى المحاكم العادية للفصل في المنازعات المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرامية إلى طلب تعويض عن الأضرار التي قد تسببها هذه الأخيرة لهيئات الضمان الاجتماعي نتيجة عدم تنفيذ التزاماتها.

ومن أجل تحصيل هيئات الضمان الاجتماعي ديونها، يجب أن تتوفر في الدعوى التي تباشر هذه الأخيرة، شروط عامة وشروط خاصة، وعليه فإن الدعوى المرفوعة أمام الغرفة الإدارية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أن تتوفر على نفس الشروط الواجب توافرها في سائر الدعاوي و المتمثلة في الصفة، الأهلية والمصلحة ، أما الشروط الخاصة، فتتمثل في أن هيئة الضمان الاجتماعي وقبل رفع الدعوى أمام الغرفة الإدارية أن تقوم بإنذار يدعو من خلاله المكلف بتسوية وضعيته، الإنذار وجوبي تحت طائلة البطلان قبل رفع الدعوى، وفي حالة فوات ميعاد الإنذار ولم تقم الإدارة بتسوية وضعيتها أو إحالة الأمر على لجنة الطعن المسبق، فإنه يمكن رفع الدعوى أمام الغرف الإدارية التابعة للمجالس القضائية.

أخيرا فان القضاء الإداري يختص بالنظر في جميع القضايا التي يكون موضوعها إلغاء قرار من القرارات المركزية التي تصدرها السلطة الوصية الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي لتجاوز السلطة.

### المطلب الثاني: المنازعة الطبية.

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية المتضمنة منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعة الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل، وذلك لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في اقرب وأسرع الآجال خاصة وان الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا.

ولأجل هذا المسعى، وضع المشرع أجهزة وآليات داخلية جعل تشكيلها من أهم الاختصاص، وحدد سريان أعمالها تحديدا دقيقا، كما ربط أعمالها بآجال مضبوطة تحقيقا لأكبر قدر من السرعة في الفصل، حتى انه جعل من الخبرة الطبية قرارا فاصلا في موضوع المنازعة بصفة نهائية يلزم بنتائجها طرفي التراع المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي .

لكن مع كل ذلك قد يحدث وأن لا توفق آليات التسوية الداخلية للمنازعة الطبية سواء عن طريق الخبرة الطبية أو لجنة العجز الولائية المؤهلة في تحقيق الغرض المرجو منها ألا وهو وضع حدا نهائيا لهذا التراع باستجابة الطرفين و اقتناعهما بمآل نظام التسوية الداخلية وفي هذه الحالة لا يبقى أمامها سوى الانتقال إلى المرحلة الموالية لفض التراع ألا هو نظام التسوية القضائية التي تنتظر لها كما يلي:

### الفرع الأول :ولاية المحاكم الاجتماعية الفاصلة في المنازعة الطبية.

فتح المشرع لكل ذي مصلحة مؤمنا له كان أم هيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية لرفع دعوى بخصوص اللجوء إلى الخبرة القضائية في حالة استحالة الخبرة الطبية وفق النص القانوني، وضوح إجراءات الخبرة في نتائجها ذلك أنه في حالة ما إذا كانت هذه الإجراءات مشوبة بأي عيب من العيوب مثال ذلك تعيين هيئة الضمان الاجتماعي الطبيب الخبير دون علم أو موافقة المؤمن له، أو تعيين الخبير خارج القائمة التي تعدها الوزارة المكلفة بالصحة وهيئة الضمان الاجتماعي، أو تلك الحالة التي تكون فيها الخبرة المنجزة غير دقيقة وغير كاملة ويكتنفها الغموض وعدم الوضوح الذي يمنع من الوقوف بدقة على الحالة الصحية للمؤمن له، في كل هذه الحالات يمكن اللجوء أمام المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية للبت فيها.

ويشترط لقبول الدعوى من حيث الشكل ينبغي أن تستوفي جميع الأوضاع القانونية المقررة لقبول الدعوى شكلا، بالإضافة إلى وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه، مع ضرورة الاستناد على الأقل إلى إحدى الحالات المذكورة آنفا.

#### الفرع الثاني: الطعن القضائي في قرارات اللجنة الولائية للعجز.

فيما يخص الاعتراضات على القرارات التي تصدرها هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل، أو تاريخ الشفاء أو الجبر أو حالة العجز و نسبته فإن ذلك يعود من اختصاص لجنة العجز المؤهلة، ولا ترفع أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية إذا لم تستوفي القيد الشكلي في عرض النزاع أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة كما سلف ذكره، كما هو الشأن في حالة الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي بناء على رأي طبيبها المستشار مباشرة أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية دون عرض النزاع قبل ذلك على التسوية الداخلية في إطار الخبرة الطبية وهو إجراء من النظام العام مخالفته يؤدي إلى الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا.

وتجدر الإشارة بان قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة تكون قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين ( 30 ) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار إلا أن الأشكال القائم في هذا يخص عبارة "الجهات القضائية المختصة" حيث جاءت دون تقديم أي توضيح أو شرح ذلك أن هذه العبارة على النحو الذي جاءت عليه، هل هي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية والتي تكون أحكامها قابلة للطعن فيها بجميع طرق الطعن المقررة قانونا أم المحاكم

المنعقدة في المقر المجالس القضائية المختصة بالفصل في القضايا المتعلقة بمعاشات التقاعد الخاصة بالعجز والمنازعات المتعلقة بحوادث العمل .

### المطلب الثالث: المنازعة الطبية ذات الطابع التقني.

قد لا يقتصر النشاط الطبي الذي يتم من طرف المتدخلين في إطار منازعات الضمان الاجتماعي على تلك العقوبات المسلطة في إطار الدعاوي التأديبية وإنما المسؤولية عن الأفعال المرتكبة من طرف الأطباء والخبراء بمختلف تخصصاتهم قد تذهب إلى أبعد من ذلك في حالة ثبوت قيامهم بالأفعال المنصوص عليها بموجب مدونة أخلاقيات الطب والممتثلة في الخطأ والغش أو التجاوز، طالما أن هذه المسؤولية يمكن البحث عليها في إطار التشريع المدني أو العقابي.

وبناء عليه، فإن قيام مسؤولية الطبيب أو الخبير المتدخل في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يمكن أن تترتب عليه دعوى جزائية، وهي الحالة التي يرتكب فيها الطبيب أفعالا غير مشروعة يعاقب عليها قانون العقوبات، كما يمكن أن يتعلق الأمر بدعوى مدنية وتتصب على التزام الطبيب الذي الحق بغيره فعل ضار بتعويضه وعليه فإن الدعوى الجزائية تسعى إلى حماية النظام العام، أما الدعوى المدنية فإن الهدف منها هو حماية حقوق الأفراد بتمكينهم من الحصول على التعويضات القانونية المستحقة نتيجة الأضرار اللاحقة بهمانطلاقا من هذا المبدأ، أجاز القانون لهيئة الضمان الاجتماعي برفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة لإثبات المسؤولية الجزائية أو المدنية الناتجة عن الغش أو الأخطاء أو التجاوز الذي يقع من الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة أو القابلات أثناء ممارسة نشاطهم الطبي، عند القيام المسؤولية الجزائية يتعرض الأشخاص المذكورين أعلاه بالحبس أو الغرامات المالية، من دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول

### الفرع الأول: اختصاص المحاكم المدنية والجزائية للفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

إن التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي قد تكون من اختصاص القضاء الجزائي أو المدني

#### أولا / اختصاص المحاكم المدنية للفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

أجاز القانون لهيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى المحاكم المدنية المختصة لإثبات المخالفات التي يرتكبها الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة أو القابلات بمناسبة تأدية نشاطاتهم الطبية

وذلك لإثبات المسؤولية المدنية القائمة على الخطأ، الضرر والعلاقة السببية طبقا للمواد من 124 إلى 133 من القانون المدني.

تتجلى أهمية الممارسين للنشاط الطبي ذات الصلة بالضمان الاجتماعي من حيث أنهم يحددون الحالة الصحية أو العجز اللاحق بالمؤمن له اجتماعيا، إما بسبب المرض أو حادث عمل أو المرض المهني، ومن ثمة فإن أي خطأ أو غش أو تجاوز يغير من حقيقة الواقع ويمكن أن يربط خسائر مالية في ذمة هيئات الضمان الاجتماعي.

وينعقد الاختصاص للمحاكم المدنية بنظر المنازعات التقنية عند القيام بالمسؤولية المدنية للممارسين الأنشطة الطبية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي مهما كان اختصاصهم، وانتمائهم للقطاع العام أو الخاص، عندما يدعون لتقديم رأيهم التقني والفني بمناسبة منازعة قائمة بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له اجتماعيا، والمسؤولية القائمة في هذه الحاملة هي مسؤولية تقصيرية كما أسلفنا، أي قائمة على الخطأ، الضرر والعلاقة السببية طبقا لقواعد القانون المدني.

إن القاضي الناظر في مسألة التعويض لا يقتصر على ما قدمه الأطراف من أدلة إثبات بل يلعب هو الآخر دورا في هذا النوع من المنازعات، ويتمثل ذلك في فحصه لعناصر المسؤولية، ومن أجل ذلك عليه بالاستعانة بأهل الخبرة للتأكد من صحة الخطأ المرتكب، وبعد استكمال الملف وثبوت قيام المسؤولية بصورة واضحة وقطعية على عاتق الطبيب أو الخبير تبقى مسألة تقدير التعويض المطالب به والذي يجب أن يكون بالقدر الذي يجبر به الضرر، الذي من شأنه إعادة التوازن في الذمة المالية للمضرور على الحالة التي كانت عليها قبل وقوع الضرر .

أن المنازعات التقنية لها مميزات خاصة فيبقى هذا القسم هو الأكثر تأهيلا للفصل فيها نظرا لمعالجته المستمرة لقضايا العمال من جهة، ومن جهة أخرى بالنظر إلى تشكيلة القسم الاجتماعي المترتبة من قاض رئيس، وممثلين (2) عن أرباب العمل و عن العمال.

### ثانيا /اختصاص المحاكم الجزائية للفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

تنص المادة 226 من قانون العقوبات على " :كل طبيب أو جراح أو طبيب أسنان أو ملاحظ صحي أو قابلة قرر كذبا بوجود أو بإخفاء وجود مرض أو عاهة أو حمل أو أعطى بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب الوفاة وذلك أثناء تأدية وظيفته وبغرض محاباة لأحد الأشخاص يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات ما لم يكن الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها في المواد من 126 إلى " 134 كما تقضي 3من نفس القانون على أن

الموظف الذي يأمر بتسليم إحدى الوثائق المعينة في / المادة 223 المادة 222 منها الشهادات التي تسلمها مصالح الصحة العمومية إلى شخص يعلم أنه لا حق له فيها يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 1500 إلى 15000 دينار ما لم يكون الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها في المواد من 126 إلى 134 من نفس القانون.

ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم عليه بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات وذلك من سنة إلى خمس سنوات على الأكثر.

تابعا للقطاع العمومي يعد كموظف طبقا للمادة 323 يمارس نشاطه لحسابه الخاص فإنه يخضع للمادة 226 المذكورة أعلاه، وعليه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي مقاضاة الأشخاص المنوه إليهم سالفًا أمام المحاكم الجزائية في حالة قيام هؤلاء بخطأ أو غش أو تجاوز ترتب عنه دفع أداءات غير مستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا، وفي حالة قيام المسؤولية الجزائية أمكن لهيئة الضمان الاجتماعي التأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات المدنية.

ويجدر التذكير بأن المخالفات التي يرتكبها الأطباء و الممارسون للنشاط الطبي ذات الصلة بالضمان الاجتماعي تتعلق في مجملها بمهمة الطب، و تبعا لذلك فإن هناك أخطاء تتردد كثيرا في الأوساط الطبية بصورة كبيرة ، و منها تزوير الشهادات الطبية وإفشاء السر المهني ،عدم الكشف عن كل ما يصل إلى علمه تفصيليا.

عدم الكشف على سر الفحوص لأي فرد خارج الجهة المسندة له المهمة.

التقيد بالمعلومات التي وصلت إليه في إطار المهمة الطبية المسندة له.

### الفرع الثاني: طرق الطعن في الأحكام الفاصلة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

لقد سبق أن أوضحنا فيما سبق أن منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها العامة، الطبية والتقنية ذات الطابع الطبي تخضع في إجراءات تسويتها إلى طعن داخلي أمام لجان قبل اللجوء إلى التسوية القضائية التي تختص بالنظر في قرارات هذه اللجان. وأن الحكم القضائي الصادر عن المحاكم المختصة يكون كغيره من الأحكام الصادرة في باقي المنازعات أي أن الطرف الذي لم يعجبه الحكم القضائي بإمكانه الطعن فيه بما خول له القانون ذلك، سواء كان الحكم مدنيا أو جزائيا.

### أولا / طرق الطعن في الأحكام المدنية الفاصلة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

يخضع الحكم الصادر عن المحاكم المدنية المثبت للمسؤولية المدنية للطبيب أو الخبير أو القابلة أو الصيدلي وكل ممارس للنشاط الطبي الذي له علاقة بالضمان الاجتماعي إلى طرق الطعن العادية وهي المعارضة والاستئناف، أما المعارضة فتكون بالنسبة للأحكام الغيابية وفقا لمقتضيات المادة 327 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

أما إذا وصف الحكم بالابتدائي فإنه يبقى الاستئناف كطريق للطعن فيه وذلك وفقا للمادة 336 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على "... يجب أن يرفع الاستئناف في مهلة شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم".

كما يجوز للأطراف اللجوء إلى طرق الطعن الغير عادية والمتمثلة في الاعتراض الغير الخارج عن الخصومة والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض وفق نصوص عليه المواد 313، 349، 350، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ويجدر التنبيه إلا أن الوقائع المادية التي تثبتها محكمة الموضوع لا تخضع لرقابة المحكمة العليا إذ تختص هذه الأخيرة بمراقبة التكييف القانوني الصحيح للوقائع التي يستخلص منها الخطأ إن كان تقصيري أو عقدي متعمد أو غير متعمد مفترض أو واجب الإثبات، كما لا تشمل العلاقة السببية بين الخطأ والضرر مراقبة المحكمة العليا.

### ثانيا / طرق الطعن في الأحكام الجزائية الفاصلة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

يخضع الحكم الصادر عن المحاكم الجزائية لطرق الطعن العادية والمتمثلة في المعارضة إذا كان الحكم قد صدر غيابيا طبقا للمادة 409 وما بعدها من قانون الإجراءات الجزائية، والاستئناف في حالة صدوره حضوريا طبقا للمادة 430 وما بعدها من نفس القانون . فالمعارضة تتم أمام الجهة التي أصدرت الحكم في مهلة 10 أيام من تاريخ تبليغ الحكم الغيابي عملا بالمادة 411 من القانون المذكور أعلاه، في حين أن الاستئناف يرفع أمام المجلس القضائي الواقع في دائرة الاختصاص للمحكمة مصدرة الحكم . كما يمكن للطرف اعتماد الطريق غير العادي للطعن والمتمثل في الطعن بالنقض طبقا للمادة 495 من القانون المنوه إليه أعلاه وإلى طلب إعادة النظر وذلك بموجب أحكام المادة 531 من قانون الإجراءات الجزائية.

# الختامة

بالرغم من أن تشريع الضمان الاجتماعي يعتبر منظومة قانونية قائمة ، فقد دعمت بصدور قوانين معدلة و متممة للقوانين الصادرة سنة 1983 ، والتي كان الغرض منها تفعيل دور اللجان الطعن المسبق في الفصل في المنازعات التي قد تتجم عن تطبيقه وحلها وديا دون اللجوء إلى القضاء، وهذا يعتبر حماية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، إلا أن الخوض في هذه الإجراءات تسمح بالتأكد أن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات لأن واقع هذا النظام الذي جاء به المشرع سنة 1983 ومختل التعديلات التي طرأت عليه لم تحقق الأهداف المرجوة والتي سطرت له من قبل واضعي القانون لتمكين كما أسلفنا المؤمن له أو ذوي حقوقه من الحصول على أداءات الضمان الاجتماعي في إطار التسوية الداخلية دون توفر شروطه وإعداد وتحضير لمواجهة عواقب وسلبات هذا النظام، سواء بوضع من حيث تسديد الاشتراكات التي هي عليهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي والتصريح وانساب الموظفين لدى هذه الهيئات في الآجال القانونية. لذا يتحتم على المشرع أن يواكب تطور الإدارة والمجتمع الجزائري بما يخدم مصلحة الموظف العمومي وأن لا ينفى على قوانين الضمان الاجتماعي .

لكن ما يلاحظ كل مرة يأتي التعديل لمواكبة هذا التطور وتعلق عليه آمال كبيرة لتدارك النقائص والثغرات، يحدث العكس تماما فكم من تعديل مس تشريع الضمان الاجتماعي لم يحدث أي تغيير على واقع قوانين الضمان الاجتماعي، ساهم جزئيا في القضاء على بعض النقائص، بحيث أتى المشرع من خلاله بتعديلات جوهرية ومميزة تتعلق أساسا بتحديد اختصاص لجان الطعن المؤهلة في القضايا المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير، وكذا تقليص آجال الطعن للمطالبين به فضلا عن تقليص آجال الفصل في الطعون المقدمة أمام هذه اللجان.

إلا أنه يبقى على المشرع وتنتظره مهمة كبيرة في إزالة كل الإشكالات العالقة بتشريع الضمان الاجتماعي والتي في رأينا يجب أن تراعى في أي تعديل ومراجعة للقوانين .

## قائمة المصادر والمراجع

## المؤلفات العربية

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009-2010
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1988
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981
- محمد اغا قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989
- حسين محمد المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، ط 2، دار الجماهيرية للنشر و التوزيع، بن غازي، ليبيا، 2002
- فوق كعنان، القانون الاداري، ط 1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007
- حميد هنية، محاضرات في الوظيفة العامة أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013
- سلوى عثمان صديقي، مدخل في الصحة العامة و الرعاية الصحية و الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2002
- أنطوان قيسي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني، جامعة حلب، سوريا، سنة 1976.
- د.نور الدين حاروش، الإدارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2012
- محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية -دراسة مقارنة- دار النهضة العربية القاهرة، 1996
- حمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000
- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مؤسسة البديع للنشر، الجزائر، سنة 2008

## المؤلفات الاجنبية

Missoum sbihi , la fonction public , hachette, paris,1968 .

Hannouz Mourad et Khadir Mohamed, précis de sécurité sociale,O.P.U édit1996

## مذكرات تخرج

باديس كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق قانون اعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.

ميساني الوناس، بحث في التنظيم الإداري والتغطية الاجتماعية، الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي لغير الأجراء سنة 1997

د. بوحنية قوي و أ. عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر - الإطار التنظيمي .

بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر القائد ، تلمسان ، 2014-2015

#### مجلات وندوات

معيقاته-دفاتر السياسة و القانون، العدد السابع ، كلية الحقوق و العلوم الساسية الجزائر، جوان 2012  
ملخص فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المنظمة من طرف وزارة العمل والحماية الاجتماعية، بالمعهد الوطني للعمل، سنة 2000.  
خديجة حسين نصر ،نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، سلسلة تقارير رقم ( 68 )، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2007 ،

#### قوانين وقرارات

القانون 08-08

قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القانون المدني

قانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996.

المرسوم رقم 84-37 المعدل والمتمم لقانون 83-11.

المرسوم التنفيذي 84-27.

القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة

الرسمية رقم 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1984.

# الفهرس

أ.....	مقدمة
ب.....	تمهيد
8.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي و الضمان الاجتماعي
9.....	تمهيد
10.....	المبحث الأول : مفهوم الموظف العمومي
10.....	المطلب الأول : تعريف الموظف العمومي
11.....	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي
12.....	الفرع الثاني : التعريف القضائي للموظف العمومي
13.....	الفرع الثالث : تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري
14.....	المطلب الثاني : التمييز بين الموظف العمومي و غيره من الفئات الأخرى
14.....	الفرع الأول: أسس التمييز
14.....	الفرع الثاني: الأنواع المشابهة للموظف العمومي
16.....	المبحث الثاني: مفهوم الضمان الاجتماعي
16.....	المطلب الأول: نشأة الضمان الاجتماعي في الجزائر
17.....	الفرع الأول: الفترة التاريخية ما بين 1960-1970
18.....	الفرع الثاني: الفترة التاريخية ما بين 1970-1983
19.....	الفرع الثالث: الوضعية الحالية بعد 1983
20.....	المطلب الثاني :المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي
20.....	الفرع الأول: التامين على المرض
22.....	الفرع الثاني: التامين على الأمومة
25.....	الفرع الثالث: التامين على العجز
26.....	الفرع الرابع: حوادث العمل و الأمراض المهنية
28.....	الفرع الخامس: التقاعد
29.....	الفرع السادس: رأس مال الوفاة
30.....	الفصل الثاني: التسوية الداخلية و القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي للموظف العمومي
31.....	المبحث الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي
31.....	المطلب الأول : المنازعات العامة و مجال تطبيقها

- 32..... الفرع الأول: مفهوم النزاعات العامة
- 33..... الفرع الثاني: مجال تطبيق النزاعات العممة
- 33..... الفرع الثالث: التسوية الداخلية لمنازعات العامة
- 38..... المطلب الثاني: المنازعات الطبية
- 38..... الفرع الأول: مفهوم المنازعات الطبية و إجراءات تسويتها
- 41..... الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعات الطبية
- 45..... المطلب الثالث: المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي
- 45..... الفرع الأول: مفهوم المنازعة التقنية و إجراءات التسوية
- 47..... الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعة التقنية
- 49..... المبحث الثالث: التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي
- 49..... المطلب الأول: المنازعة العممة
- 49..... الفرع الأول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية
- 52..... الفرع الثاني: ولاية المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام
- 55..... المطلب الثاني : المنازعة الطبية
- 56..... الفرع الأول: ولاية المحاكم الاجتماعية الفاصلة في المنازعات الطبية
- 57..... الفرع الثاني: الطعن القضائي في قرارات اللجنة الولائية للعجز
- 57..... المطلب الثالث: المنازعة الطبية ذات الطابع التقني
- 58..... الفرع الأول: اختصاص المحاكم المدنية و الجزائرية للفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
- 60..... الفرع الثاني : طرق الطعن في الأحكام الفاصلة في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي