

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حق الحماية والخدمات الاجتماعية للموظف العمومي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الاداري

تحت إشراف الأستاذ :

- جمال دوبي بونوة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب :

- محمد دوبي بونوة

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور..... برزوق الحاجرئيسا

الدكتور..... جمال دوبي بونوة..... مشرفا مقرر

الدكتور..... عبد اللاوي جوادمناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 2021/07/07

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما
الله سبحانه وتعالى :
" وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قررة
عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

" .إمي "

أطال الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيته وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

"أبي "

أطال الله في عمرها

إلى أخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى أستاذي " جمال دوبي بونوة

" و جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذي الفاضل

" جمال دوبي بونوة "

الذي تكرم بإشرافه على هذه المذكرة ولم يبخل علي بنصائحه الموجهة لخدمتي

فكان لي نعم الموجه والمرشد

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقبيهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

تغيرت وظيفة الدولة، في وقتنا الحاضر، حيث أصبحت دولة رفاة تتدخل في كافة شؤون الحياة الإقتصادية، الإجتماعية و السياسية و لم تقتصر وظيفتها على تنظيم و إدارة المرافق الرئيسية للدولة كالأمن، الدفاع و القضاء.

و من المعلوم أن الدولة لا تمارس أعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعيّنهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، و العلاقة بين الدولة و موظفيها علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة.

و بموجب هذه العلاقة القانونية، فإن لهؤلاء الموظفين حقوق يتعين على الإدارة الوفاء بها و احترامها، إلا أن الموظف العمومي قبل أن يتبوأ هذه المكانة المرموقة و يسعد بهذه السعادة الوارفة الضلال في نظام الوظيفة العامة في عصرنا الحالي، عصر التنوير و الحضارة، و تنقرر له حقوق و يستفيد من امتيازات لجعله يتميز عن غيره من مخلوقات هذا الكون الفسيح، فقد عانى العناء الكبير و ناضل النضال المستميت طوال عهود التاريخ الطويلة، فقد كان ما يسمى بالحقوق منحة أو هبة يمنحها رب العمل أو السيد لعامله وقتما يشاء و يمنعها عنه لمجرد نزوة أو هوى أوحى به سلطته و عظمته، ذلك أن العامل أو الموظف لم يكن له اعتبار أو قيمة في المجتمع.

و كان لسياسة الإصلاحات السياسية و الإقتصادية و التطور الذي عرفته الشعوب و الأمم الأثر الإيجابي البالغ على إصلاح المنظومة القانونية السارية على قطاع العمل.

و لقد مرّ تشريع العمل بالجزائر بعدة مراحل متميزة تبعا لما أحاط به من معطيات سياسية و إقتصادية¹ و هذا ما تجلّى في الإنتقال من النظام الموحد الخاضع للقانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 حيث كان يسري على جميع العمال بغض النظر عن قطاعات النشاط المختلفة إلى مرحلة صدرت فيها مجموعة من النصوص أعادت و كرست التمييز بين النظام القانوني للموظف العمومي و النظام القانوني الذي أصبح يطال العمال بالقطاع الخاص و كذا العمال بالقطاع العام الإقتصادي بعد تطبيق نظام استقلالية المؤسسات العمومية

¹ د/محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، سنة 2000، ص 2.

الإقتصادية بموجب القانون 01/88 المؤرخ في 12/1/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية.

و بالتالي فبعد الإستقلال بقي القانون الفرنسي ساري المفعول و كان أول تشريع للوظيفة العمومية في سنة 1966 و هو الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966² الذي كان المسير للوظيفة العمومية منذ ذلك التاريخ إلى غاية سنة 1985.

و في أوائل الثمانينات بدأت تصدر قوانين سنت على أساس ما جاء به القانون الصادر في 1978 و بالضبط في 05/08/1978، و المعروف بقانون 12/78 و كان لزاما في رأي المشرع أن يكون انسجاما في الرؤية إلى العامل، بين القانون العام للعامل و بين قانون الوظيف العمومي و هو ما وقع بالفعل بصدور المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ثم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006³، تتدرج المصادقة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمن المسار الشامل لإصلاح هياكل و مهام الدولة، بغية تكريس مبادئ و قواعد الحكم الراشد و تشكل الوظيفة العمومية، من خلال أهمية تعداداتها و كثافة علاقاتها مع المواطنين على أكثر من صعيد، أداة فعالة لعصرنة الدولة، و قد أحالت كل القوانين المسيرة للوظيفة العمومية إلى الأنظمة الموحدة للتأمينات و الخدمات الإجتماعية فيما يتعلق بحقوق الموظفين العموميين الإجتماعية.

إن الفقه الإداري قد تنازعت عدة نظريات بصدد تعريف الموظف العام و تحديد مفهومه لذلك تنوعت و تعددت التعاريف الفقهية للموظف العام، إلا أن التعريف الراجح حاليا فقها و قضاء و الذي استندت إليه بعض التشريعات هو أن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات

² -الجريدة الرسمية لسنة 1966 العدد 46.

³ -الجريدة الرسمية لسنة 2006 العدد 46، و هذا الأمر موافق عليه بموجب القانون رقم 12/06 المؤرخ في 14/11/2006 و المنشور في الجريدة الرسمية 72 لنفس السنة.

الإدارية المركزية أو المحلية و يشغلون وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه.⁴

و على غرار القوانين المسيرة للتوظيف العمومي فإن القانون الفرنسي هو الذي كان يسري على التأمينات الإجتماعية إلى غاية صدور الأمر رقم 183/66 في 1966/6/21، و كان قبل ذلك قد صدر مرسوم مؤرخ في 1964/12/31 ينظم صندوق الضمان الإجتماعي، و بقي هذا التشريع المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ساري المفعول إلى غاية صدور مجموعة من القوانين في 1983/7/2 التي وحدت نظام الضمان الإجتماعي بحيث أصبح يطبق بدون تمييز على جميع القطاعات و على جميع العمال بما فيهم الأجانب.⁵

و كانت هذه المجموعة من القوانين سعيا وراء إضفاء و تدعيم الطابع الإجتماعي للعمل، فقد بسط المشرع حمايته على الموظف و العمل بإعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الإجتماعية هو و أسرته لأداء مهمته بالكل المرضي، و هو ما تجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الإجتماعية و تأسيس الضمان الإجتماعي.

تهدف التأمينات و الخدمات الإجتماعية إلى ضمان عيش كريم للموظفين و تحريرهم من القلق و الخوف على مستقبلهم مما يجعل كل واحد منهم يطمئن على حياته و حياة أولاده، من خلال ضمان كافة المزايا و الحقوق حتى لو أفلس أو عجز صاحب العمل عن سدادها و هذا من خلال الإشتراكات المحصلة التي تقوي الروابط الإجتماعية بين العمال و أصحاب العمل و تحقق الإستقرار للنظام الإجتماعي بجميع أشكاله.

مع الإشارة إلى أن حق الحماية و الخدمات الإجتماعية هو حق إنساني قبل أن يكون حق للموظف و العامل حيث أشار إليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 25 منه بقولها

⁴ -عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و الإظهار، الجزائر، سنة 1982، ص 39.

⁵ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصة، الجزائر، سنة 2003، ص 304.

أنه يحق لكل شخص تأمين معيشته في حالات البطالة و المرض و العجز و الترمل و الشيخوخة و غير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.

إن لدراسة حق الحماية و الخدمات الإجتماعية للموظف العمومي أهمية كبيرة تتجلى في الأمور التالية:

1. تسليط الضوء أكثر على مميزات الأنظمة الخاصة بالتأمينات و الخدمات الإجتماعية في القطاع العام لتحديد أهم الإيجابيات التي يتصف بها و بالأخص من حيث الجدية في التسيير و الإمكانيات المسخرة له.

2. إن أنظمة الحماية و الخدمات الإجتماعية واحدة، و لا تختلف النظم القانونية بين القطاعين العام و الخاص إلا في بعض التفاصيل الجزئية في بعض النصوص الخاصة، و من ثم، لا تقتصر فائدة دراسة هذا الموضوع على القطاع العام وحده، بل يمكن الاستفادة منها في القطاع الخاص، كونه تنظيما يحتاج إلى سلطة لتحقيق الأهداف التي وجد من أجل تحقيقها.

3. البحث عن أهم النزاعات المطروحة على القضاء و موقف هذا الأخير منها في هذا المجال للتعرف على أوجه القصور و الخلل في نظام التأمينات و الخدمات الإجتماعية، و من ثم إقتراح الحلول الملائمة لها، و هذا لا شك ينير الطريق للقائمين على تطوير التشريعات الوظيفية و الإجتماعية في الجزائر في سعيهم الدؤوب لتطوير الجهاز الوظيفي بالدولة و رفع كفايته و نوع الخدمات التي يقدمها لموظفيه.

4. محاولة المقارنة بين مختلف الأنظمة المعتمدة في مجال الخدمات الإجتماعية لإعطاء تقييم عام عنها و تحديد الأكثر نجاحا من بينها ليكون مجالا لإمكانية تعميمه على باقي القطاعات و الإدارات.

5. البحث عن أهم التعديلات التي تمت على مختلف النصوص المنظمة للتأمينات و الخدمات الإجتماعية و مدى نجاحتها عمليا.

.6

سوف نتناول في هذا البحث نظام الحماية و الخدمات الإجتماعية في أنظمة الوظيف العمومي من خلال طوائف معينة من الموظفين كعينة لتقييم هذا النظام.

و نتبع في هذا البحث منهجا قانونيا يزوج الطريقة الوصفية بالطريقة التحليلية، و سوف نعتمد في هذا المنهج على النصوص القانونية، الإجتهاادات الفقهية و الأحكام القضائية. عند دراسة الحق في الحماية و الخدمات الإجتماعية للموظف العمومي، سنحاول الإجابة على مجموعة من الإشكاليات أهمها:

❖ ما الذي يميز الموظف العمومي عن غيره فيما تعلق بالحق في الحماية و الخدمات الإجتماعية ؟

❖ هل هناك حقا تطابق تام بين الوظيف العمومي و باقي القطاعات من حيث تطبيق قوانين الضمان الإجتماعي ؟

❖ هل يسير نظام الخدمات الإجتماعية بنفس النظام على كل القطاعات ؟
و تبعا لكل ما سبق ارتأيت إلى تقسيم البحث إلى فصلين، نبحت في الفصل الأول الحق في الحماية الإجتماعية في مبحثين، نتناول في المبحث الأول التأمين الصحي، و في المبحث الثاني تأمين التوقف عن العمل.

أما في الفصل الثاني فسننتظر بالدراسة إلى الحق في الخدمات الإجتماعية في مبحثين، نتناول في الأول منهما الخدمات اليومية و الصحية للموظفين، و في المبحث الثاني خدمات النشاط الإجتماعي.

الفصل الأول

الحق في الحماية الإجتماعية

تمهيد

هو حق أساسي يتمتع به الموظف بمجرد تعيينه، و يقع واجب التصريح بالموظف لدى هيئة الضمان الإجتماعي على عاتق صاحب العمل و تمويل هذه التأمينات الإجتماعية مشترك بين الموظفين و الدولة إذ يدفع كل من الجانبين إشتراكات تقدر بنسبة مئوية معينة من راتب الموظف، و تتضمن خدمات التأمين تقديم مزايا عينية أو نقدية معينة للموظف أو أسرته بشروط خاصة لمواجهة بعض مخاطر العمل و الحياة، كالمرض و الإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة أو البطالة.¹

لقد عملت الدولة الجزائرية منذ الإستقلال على المصادقة على العديد من الإتفاقيات الدولية التي تنص على مختلف مجالات الحماية الإجتماعية تمثلت أهمها في إتفاقية سنة 1925 حول التعويض عن حوادث العمل و أخرى حول الأمراض المهنية و هي المراجعة سنة 1934 و ثالثة حول المساواة في التعويض عنها، كما صادقت على إتفاقية حول البطالة لسنة 1934.

كما أن الحماية الإجتماعية تهدف إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة من خلال التأمين الصحي له و لعائلته، و تجعله محصنا بكافة الضمانات بحيث أن الدولة تتكفل بتقديم معونات مادية لكل فرد يكون في حاجة إليها عندما يعجز عن تحصيلها بنفسه إذا ما توقف عن العمل في حالات خاصة مثل البطالة و الشيخوخة أو التقاعد، خاصة مع الإرتفاع المستمر لعدد الموظفين العموميين.²

¹ - حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها و أساليب إصلاحها، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1990، ص 142.

² - إذ بلغ عددهم 1.553.546 موظف في تعدادات الوظيفة العمومية لسنة 2007، الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومي، www.dgfp.gov.dz.

و في الثاني من جويلية لسنة 1983 صدرت مجموعة من القوانين¹، هي القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي و القانون رقم 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، و تطبيقا لهذه القوانين و لأجل إعطاء أكثر فاعلية لها تم إنشاء صناديق الضمان الاجتماعي، و التي تم توحيد تنظيمها المالي و الإداري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 الذي وحد نظام عملها، و نظرا للأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد تدخل المشرع لتنظيم التأمين على البطالة بإنشائه للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06، و تتولى صناديق الضمان الاجتماعي تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية، و كذا مراقبة و ضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات، و تكملة لهذا التطور تم تنميط قانون التأمينات الاجتماعية بالقانون رقم 01/08²، و الذي جاء ليواكب التطور التكنولوجي الحاصل في العالم و لتسهيل عمل مختلف الفاعلين في قطاع الضمان الاجتماعي من هيئات و مقدمي العلاج و هياكل العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج، و ذلك من خلال إنشاء بطاقة إلكترونية لتثبيت صفة المؤمن له، و الذي استبدل هذا المصطلح الخاص به بالمادة الخامسة من هذا القانون الجديد بمصطلح المؤمن له اجتماعيا، هذه البطاقة الإلكترونية سيصبح تقديمها إجباريا من طرف المؤمن له اجتماعيا و هذا تدريجيا خلال الثلاث سنوات التي تلي نشر هذا القانون، إضافة إلى صدور القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي³.

¹ - الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983.

² - قانون 01/08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2008/1/23 الجريدة الرسمية 04 لسنة 2008.

³ - القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2008/2/23 و المنشور بالجريدة الرسمية 11 لسنة 2008.

لهذا يمكن تقسيم مجمل أنواع الحماية الإجتماعية للموظف إلى نوعين من التأمين، الأول صحي و الثاني ينصب حول تأمين حالات التوقف عن العمل.

المبحث الأول: التأمين الصحي.

يواجه هذا التأمين حالات المرض و يتضمن عادة تقديم مزايا عينية هي الرعاية الطبية التي تشمل الكشف الطبي و العلاج و العمليات الجراحية و الولادة و الأدوية و الخدمات التأهيلية، و كذا مزايا مالية هي المعونة الطبية بالإضافة إلى تأمين إصابات العمل الذي يتناول مخاطر مهنية معينة كالأمراض المهنية المحددة قانونا، و الحوادث التي تقع أثناء أداء الوظيفة أو بسببها، و حوادث الطريق خلال فترة الذهاب إلى العمل و العودة منه.

و صادقت الجزائر على مجموعة من الإتفاقيات الدولية تتعلق بالتأمين الصحي و هي إتفاقية 1919 حول حماية الأمومة، إتفاقية سنة 1927 حول التأمين على المرض إتفاقية حول الفحص الطبي للأطفال سنة 1946، و مؤخرا صادقت الجزائر في سنة 2000 على إتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها لسنة 1999.

المطلب الأول: التأمين عن المرض، الأمومة و الطفولة.

يستفيد بموجب القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المؤرخ في 1983/7/2¹ جميع الأجراء مهما كان قطاع نشاطهم من مخاطر المرض و الأمومة و العجز و الوفاة²، و قد أتى في المادة الثانية من هذا القانون أن التأمينات الإجتماعية تغطي مخاطر المرض و الولادة.

جاء هذا القانون تبعا للنص على حق الحماية الإجتماعية في مختلف الدساتير و المواثيق الوطنية للجزائر، بداية من الميثاق الوطني لسنة 1976 من خلال تطوير حماية الأمومة و

¹ - الجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28.

² - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 304.

الطفولة و الرقابة الصحية، و ما أكد عليه الميثاق الوطني لسنة 1986 من خلال سهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية، و هو نفس الهدف الذي نصت عليه المادة 33 من دستور 1976/11/22، و دستور 1989/2/23 في مادته 51، و المادة 54 من دستور 1996/11/28.

و قد أشار الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي إلى حق الموظف العمومي في التأمين عن المرض بنص المادة 32 منه، بالإضافة إلى المادة 39 التي منحت الموظف الحق في عطلة مدفوعة الأجر عند إصابته بمرض، و هذا ما أكده المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل مدفوعة الأجر¹، كما نص المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية على حق الموظفين و العمال في الحماية الإجتماعية.²

التأمين عن المرض:

إن التأمين عن المرض عقد بموجبه يودع المؤمن له أقساط التأمين للمؤمن و يتعهد هذا الأخير في حالة ما إذا مرض المؤمن له أثناء مدة التأمين بأن يدفع له مبلغا معيناً دفعة واحدة أو على أقساط، و يشمل هذا التأمين مصروفات العلاج و الأدوية و الإقامة.³

و كما سبق الإشارة إليه فإن المرض من أهم المخاطر التي تغطيها التأمينات الإجتماعية بموجب القانون رقم 11/83، و تشمل أداءاته على:⁴

¹ - المواد 1، 7 و 10 من المرسوم رقم 135/66 المؤرخ في 1966/6/2 و المتعلق بالعطل مدفوعة الأجر .

² - المادة 16 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23.

³ - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء السابع المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، سنة 1964، ص 1376.1381.

⁴ - المادتين 2 و 7 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المؤرخ في 1983/7/2، الجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28.

الأداءات العينية التي تعني التكفل بالمصاريف الطبية و الوقائية و العلاجية للمؤمن له و ذوي حقوقه و تغطيتها، و يتم تمويل هذه النفقات من أقساط الإشتراك الإجباري المفروض على أصحاب العمل أيا كان نشاطهم طبقا للنسب التي يحددها القانون.¹

يعتبر التأمين على المرض أهم مصدر من مصادر النفقات للصندوق الوطني الضمان الإجتماعي و له إرتباط وثيق بسياسة الصحة العامة و له كذلك أهمية بالغة الخطورة بالنسبة لمستقبل البلاد التي تنظمه.

و تتمثل هذه الأداءات العينية في تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج و الجراحة و الأدوية و الإقامة بالمستشفى و الفحوص المختلفة و علاج الأسنان و الأعضاء الإصطناعية و إعادة التأهيل الوظيفي... الخ، و تدخل فيها أيضا مصاريف تنقل العامل المريض عند استدعائه من قبل صندوق الضمان الإجتماعي، كل ذلك مقابل الملف الطبي لهيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا.²

حتى يتمكن الموظف المريض من الإستفادة من الأداءات العينية نتيجة المرض فإن قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83³ قد وضع عدة شروط لمنح التعويضات حددها المرسوم 27/84⁴ تتمثل في ضرورة وصف هذه العلاجات من طرف طبيب، و ألا تشمل مصاريف الأسنان الإصطناعية سوى الأجهزة الوظيفية العلاجية أو تلك الضرورية لممارسة بعض المهن، إضافة إلى ضرورة إرسال الموظف للملف الطبي خلال ثلاثة أشهر التي تلي إجراء الفحص أو لوقف العلاج إذا تطلب فحوصا مستمرة⁵، و كذا شروط تتعلق بالمدة الأدنى التي يكون قد عملها المؤمن له حتى يجوز له الإستفادة من الأداءات العينية خلال ستة

¹ - لعرج منيرة، محاضرة حول منازعات الضمان الإجتماعي، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، جوان 2008، ص 3.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 305.

³ - بالأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/7/6 و القانون رقم 01/08 المؤرخ في 2008/1/23.

⁴ - القانون 11/83 في المؤرخ في 1984/2/11 الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني

⁵ - المواد 10، 11، 52 من القانون 11/83.

أشهر الأولى و ما بعدها في حالة الإنقطاع عن الخضوع لنظام الضمان الإجتماعي، و لا يجوز للموظف أن يقوم بأي نشاط مأجور أو غير مأجور، أو مغادرة منزله أو أي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من الطبيب و هيئة الضمان الإجتماعي¹، و يجوز لهذه الأخيرة القيام بفحوص مضادة و المراقبة الطبية التي يمكن أن تفقد الموظف الحق في التعويضات اللاحقة.²

يستفيد ذوي حقوق الموظف من هذه الأداءات و هم كل من زوج الموظف الذي لا يمارس نشاطا مأجورا و الأولاد الذين هم تحت كفالته الذي تقل أعمارهم عن 18 سنة، إضافة إلى الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط لإصابتهم بعاهة مستديمة أو مرض مزمن مهما كان سنهم، و أصول الموظف إذا لم يتجاوز مصدر رزقهم عن المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.³

و تتراوح قيمة الأداءات العينية عن المرض بين 80% و 100% بحسب نوع المرض أو أهمية و مدة العلاج⁴، أو صفة المؤمن له.⁵

كما يستفيد الموظف من أداءات نقدية، و هي مبالغ تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض تأسيسا على المرتب الذي يتقاضاه، و يكون بنصف الأجر من اليوم الأول إلى اليوم 15 من توقفه عن العمل، ثم يدفع الأجر كاملا إبتداءً من اليوم 16 و قد تدوم الإستفادة من هذه الأداءات اليومية طوال ثلاث سنوات، كل ذلك حسب الشروط الواردة في القانون مع المراقبة المستمرة للحالة الصحية من قبل هيئة الضمان الإجتماعي.⁶

¹ - المواد من 26 إلى 29 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/2/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من قانون 11/83.

² - المادة 64 من القانون رقم 11/83.

³ - المادة 67 من الأمر 17/96 المؤرخ في 6/7/1996.

⁴ - المادة 59 من القانون 11/83.

⁵ - المادة 4 من المرسوم 27/84 المذكور أعلاه.

⁶ - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 305.

يكون هذا بمنح تعويضة يومية للموظف الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتاً عن عمله طبقاً لأحكام المادة السابعة من قانون التأمينات الإجتماعية، يحدد تقدير هذا التعويض حسب النسب المنصوص عليها في المادة 14 و ما يليها من القانون 11/83، و هذا وفقاً للشروط التي وضعها هذا القانون المعدل و المتمم، و خاصة وجوب إشعار هيئة الضمان الإجتماعي عن حالة المرض في الميعاد المحدد قانوناً، و إجبارية خضوع الموظف لإجراءات المراقبة الطبية من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي و هي التي يرتبط أيضاً إستمرار المريض في الإستفادة من هذه الأداءات، و لا يجوز للموظف المريض ممارسة أي نشاط مأجوراً كان أو بدون عوض خلال هذه الفترة، و يتم كل هذا وفقاً للإجراءات التي يتطلبها تنظيم هيئات الضمان الإجتماعي من دفع للوثائق الطبية المبررة، و في حالة رفض المؤمن له إجتماعياً الخضوع للفحص المضاد يسقط حقه في الحصول على هذه الأداءات.¹

يتم تقدير هذه الأداءات النقدية وفق المواد من 14 إلى 16 من القانون 11/83 و المادة 15 من الأمر 17/96، و المرسوم 27/84 و ذلك بحسب مدة المرض و درجة خطورته.

و كما نعلم فإن الموظف يستفيد من نفس الحقوق المتعلقة بالحماية الإجتماعية مع العامل إلا أن الإختلاف فيما بينهم في الإختصاص لفصل في المنازعات الناجمة عنها، بحيث يختص القضاء الإداري دون غيره بالفصل فيها كلما كان الموظف العمومي معنياً بهذا النزاع و هو الرأي الذي عملت به المحكمة العليا في قرارها رقم 43408 الصادر بتاريخ 1988/1/25، و الذي أقر بأن أي طلب للتعويض عن الضرر الناتج عن الحادث الذي وقع داخل مرفق عام يكون أمام الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية.²

¹ - المواد 10، 11، 52، 56 و 57 من القانون 11/83.

² - القرار الصادر بالمجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثاني لسنة 1992، ص 123.

التأمين عن الأمومة:

تشمل أداؤه طبقا للمادة 23 من قانون التأمينات الإجتماعية أداوات عينية و أخرى نقدية، تتمثل الأولى في التكفل بالمصاريف المترتبة عن العمل و الوضع و تبعات ذلك كما نص عليه القانون في المادتين 26 و 27.¹

و تعوّض المصاريف الطبية و الصيدلية كاملة، و مصاريف الإقامة للأم و المولود في المستشفى لمدة ثمانية أيام، أما بالنسبة للأداوات النقدية فتستفيد الموظفة التي تتوقف عن العمل بسبب الولادة من تعويض يساوي كامل أجرها لمدة 14 أسبوعا متتالية، و التي تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع.

و قد أتت الإشارة إلى الحق في التأمين على الأمومة في مختلف المواثيق و الدساتير الجزائرية²، و نصت عليه عدة نصوص قانونية و تنظيمية خاصة تلك المتعلقة بالتوظيف العمومي المتمثلة في الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في مادته 39، المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية في المادة 16، و القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل في المادة 9، و الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الذي يمنح للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل

¹ - لعرج منيرة، المرجع السابق ص 4.

² - الميثاق الوطني لسنة 1976 ص 272، و المادة 65 من دستور 1976/11/22، المادتين 51 و 52 من دستور 1989/8/23، و المادة 58 من دستور 1996/11/28.

يوم خلال الأشهر الستة الموالية، و كان المرسوم 135/66 المتعلق بالعتل ينص على حق الأم الموظفة من عطلة الأمومة.¹

و يتم كل هذا وفقا لشروط محددة قانونا من خضوع الموظفة لفحوص طبية طبقا للمادة 24 من قانون التأمينات الإجتماعية، و ضرورة تقديم شهادة طبية بعد الوضع بالإضافة إلى الحد الأدنى من الساعات أو الأيام التي قد عملت فيها الموظفة.

و لا بد من الإهتمام بهذا الحق أكثر مما هو عليه الآن، لأن نسبة تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية في تزايد مستمر إذ بلغ عددهن 436.543 موظفة أي ما يعادل نسبة 28.1% من التعداد الإجمالي لسنة 2007.²

و من هنا يمكن القول أنه يوجد تشابه كبير بين التأمين على المرض و الأمومة نظرا لتشابه النتائج التي تتجم عنهما و لكن الأحكام ليست نفسها في جميع الأحوال، و حسب القانون فإن الحصول على تعويضات الأمومة يرتبط بضرورة خضوع الأم لثلاثة فحوصات طبية أثناء الحمل و الفحص الثالث بعد الوضع.³

التأمين عن الطفولة:

تطرق قانون التأمينات الإجتماعية لهذا الحق بشكل كبير من خلال نصه على حق ذوي الحقوق في الأداءات العينية و النقدية، كما حدد شروط منحها لأبناء الموظف، بحيث أنهم يتمتعون بها إذا كانوا لا يتجاوزون 18 سنة أو 21 سنة للذين يواصلون دراستهم و كذا أولئك الذين أبرموا عقدا للتمهين إذا لم يتجاوز الأجر الممنوح لهم نصف الأجر الوطني الأدنى

¹ - المادتين 213 و 214 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15/7/2006 ج ر 46 لسنة 2006، و المادة 27 من المرسوم 135/66 المؤرخ في 1966/6/2.

² - الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيف العمومي عبر الإنترنت www.dgfp.gov.dz.

³ - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الإجتماعي دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة

المضمون، كما تبقى بنات الموظف غير المتزوجات معنيات بهذه الأداءات مهما كان سنهن و الأولاد المصابون بعاهة مستديمة أو بمرض مزمن، و يبقى كل ما سبق ذكره مرهون بشرط عدم ممارسة الولد لنشاط مأجور.¹

جاءت هذه الحماية كنتيجة للنهج الذي اتبعه المشرع في كل الدساتير و التشريعات، في أنه من الواجبات الأساسية للدولة الجزائرية تطوير حماية الأمومة و الطفولة²، و قد أحال الدستور الجزائري و قوانين الوظيفة العمومية إلى قانون التأمينات الإجتماعية فيما يخص تنظيم الحق في الضمان الإجتماعي و الذي نص بدوره كما سبقت الإشارة إليه إلى إجراءات و شروط استفادة ذوي حقوق الموظفين منه.

بالرجوع إلى مختلف الإدارات و المؤسسات العمومية التابعة للتوظيف العمومي نجد أنها تولي إهتماما كبير بهذا الجانب من الحماية الإجتماعية، و كمثل عليها نجد أن المديرية العامة للأمن الوطني قد ساهمت في الرعاية الحسنة للطفولة من أبناء المستخدمين لديها بإنشاء مراكز الإستقبال و رعاية الطفولة و هي التي تلعب الدور نفسه دور الحضانة و تقدم نشاطات ثقافية و تربوية لهم و تنظيم مخيمات صيفية لهم.

¹ - المادتين 66 و 67 من قانون التأمينات الإجتماعية 11/83.

² - الميثاقين الوطنيين لسنتي 1976 ص 272 و 1986 ص 177.

المطلب الثاني: تأمين إصابات العمل.

أولاً: انعكاسات الظروف الراهنة على تسريح العمال الاسباب الاقتصادية (كورونا

– الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة :

تتمثل الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فيما يلي:

عدم قدرة كلا من طرفي العقد وفي مجال دراستنا نقصد بهما العامل وصاحب العمل، وهذا ينطبق على جائحة كورونا بحيث لا يملك الطرفان دفعها فحتى العلم لم يتمكن من ذلك؛ أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا للمدين وهو العامل الأجير فيقوم القاضي برده إلى الحد المعقول حسب ما جاء في المادة 107 ق.م. ج. فقرة الأخيرة وذلك في حالات محددة.

– انطلاقاً من هذه الشروط يمكن القول أن جائحة كورونا ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة عندما لا يكون تنفيذ الالتزام مستحيلاً أي ليس في كل الحالات ، فتعتبر أن القوة القاهرة هي القاعدة العامة أما ظرف الطارئ كاستثناء طالما أنه لا يوجد نص قانون صريح أو اجتهاد قضائي يقضي بذلك تترك السلطة التقديرية للقاضي عند نشوب نزاع¹، على غرار التشريعات المقارنة مثل القانون الفرنسي حيث اجتهد القاضي الفرنسي واعتبر فيروس كورونا هو قوة القاهرة ثم مؤخراً تغير موقفه و أصبح عدم وجود لقاح له هو يمثل قوة القاهرة حسب المبدأ الذي أقرته الدائرة 6 بمحكمة الاستئناف بكالمار الفرنسية في القرار رقم 20/01098 الصادر بتاريخ 12 مارس 2020² وفي نظرنا هذا القرار الأخير صائب لأن الفيروس ليس بالخطير هو موجود لكن العدوى هي الخطيرة فيه و إن وجد لقاح له فسيؤدي الى القضاء عليه، لكن للأسف لم يستطع العلم لحد الآن إيجاد دواء له.

¹ --corona virus(covid 19) in Saudi Arabia,Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation,ALDHAN and PARTNERS in association with ever shedssutherland (international) LLP 2020 , www.evershedssutherland.com .

² -- Cour d'appel.Calmar.6e chambre 12 mars 2020 – n° 20 / 01098,document consulté sur :http://www.lexis 360.fr , téléchargé le 25/03/2020.

على ضوء ما قدمناه سابقا يبقى الاشكال مطروحا إن كانت جائحة كورونا قوة القاهرة أو ظرف طارئ ، ما هي الاثار المترتبة عن ذلك إن تعلق الأمر بعلاقات العمل وعلى وجه الخصوص هل يمكن تسريح العمال بناء على ذلك ؟ هذا ما سنراه في الفقرة الثانية من هذه الدراسة .

ثانيا: أثر جائحة كورونا على انتهاء علاقة العمل إن علاقة العمل من الناحية القانونية

تنظمها قوانين العمل والتي تسعى لوضع الضمانات الكافية لتوفير بيئة العمل السليمة للجميع في كل مكان في عام واحد، وهذه القوانين تضع الأحكام العامة التي تنظم علاقة العمل بين صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى ، وإضافة لهذا هناك عقد العمل الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل، وفي هذا العقد تتم الإشارة لتفاصيل العلاقة وكيفية أداء العمل والحقوق الآتية والمستحقات اللاحقة على حسب الاتفاق بين الأطراف ، وفي مثل هذه الظروف المستجدة، وبسبب توقف دولاب العمل بسبب انتشار الفيروس كوفيد 19 او كورونا وقلة الإنتاج وبالتالي تدهور الأوضاع الاقتصادية ومجال الأعمال، قد يضطر صاحب العمل لإعادة النظر في علاقة العمل المبرمة بينه وبين العامل¹

، فإما سينهي علاقة العمل و بذلك سيسرح العمال متحججا بالقوة القاهرة و هذا ما سندرسه فيما يلي :

ثالثا : انتهاء عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ

من المتفق عليه أن عقد العمل يعقد بين طرفيه لمدة محددة أو غير محددة، وذلك من أجل إنجاز عمل معين يقوم به العامل لصاحب العمل، إلا أنه قد يحدث أن تعترض العامل عوارض تمنعه من تنفيذ الالتزام أو الوفاء بالالتزام في تنفيذ العقد مثل القوة القاهرة التي تحول بينه وبين أداء العمل، وكذا يسقط التزام العامل، أما إذا كان المانع دائما أو لمدة طويلة فإنه

¹ - غالب عبد القادر : جائحة فيروس كورونا و علاقة العمل ، تاريخ الاطلاع 11 أبريل 2020، على الساعة 11:00 ، من الموقع الالكتروني

يترتب عليه فسخ العقد¹ وفي نفس السياق نص المشرع الجزائري على استحالة التنفيذ المعقود عليه ورتب عليه آثارا ينقضي بموجبها العقد (م 567 ق.م.ج).

قد يحدث كذلك أن يصاب العامل بمرض طويل أو مرض دائم يقعه نهائيا عن العمل، فهذه الحالة تعتبر سببا من الأسباب الجدية التي تمنع العامل من مواصلة عمله، وفي نفس الوقت تسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل إلا أنه في هذه الحالة يفرض على صاحب العمل التقيد بالالتزامات التي تفرضها القوانين في هذه الحالة، كاستفادة العامل بحقوقه كاملة من النصوص المتعلقة بالمرض المهني إذا كان العامل أصيب بمرض مهني أو حادث عمل مثلا وحتى هذه الحالة فالإثبات يكون بالشهادات الطبية مثلا أو صور الأشعة التي تثبت عجز العامل عجزا كليا بسبب مرض مهني أو حادث عمل، ولقد نصت المواد من 22 إلى 25 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على هذه الشهادات الطبية وكيف يثبت فيها عجز العامل جزئيا أو كلياً².

إن قانون العمل الفرنسي يمنع إنهاء عقد العمل إلا بالاتفاق الصريح لطرفي العقد وأن أي فسخ لهذا العقد من طرف صاحب العمل دون ارتكاب العامل الخطأ جسيم، أو للقوة القاهرة، وأن أي تصرف من هذا النوع يترتب للعامل حق التعويض عن ذلك لا يقل عن مرتبه الشهري دون حساب الأضرار اللاحقة به والمنصوص عليها في المادة (122/3 و 4) هذه المادة تنص على ألا يقل مجموع تعويض الضرر عن قيمة الأجر الأخير للعامل، وفي جميع الحالات تخضع للاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات الأكثر تمثيلا، أو تحدد في بعض الحالات الأخرى عن طريق مرسوم³

¹ - محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي، دار المكتب المصري الجديد للنشر، مصر، بدون سنة، ص 394.

² - القانون رقم 83/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، لسنة 1983، عدد 28

³ - بوحلاسة فارس: تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 17،

إنه وبخلاف هذه الحالات فإننا نكون أمام حالات القوة القاهرة التي تتمثل في الاخبار الكلي للعامل وعجزه عن مواصلة العمل، وفي هذا المجال قضت المحاكم الفرنسية بأحكام تؤيد إنهاء عقد العمل¹.

وفي مجال الاجتهاد القضائي الجزائري قضت المحكمة العليا بقرار يتضمن رفض الطعن المرفوع إليها بخصوص وضعية العامل الذي أنهى عقد عمله ومكنه صاحب العمل من استلام شهادة العمل بعد مغادرة منصب عمله، وقبلها مطالبته بوصل تصفية الحسابات يعد دليلا قاطعا على انتهاء عقد العمل بإرادة العامل، وبذهب البعض للقول بإنهاء عقد العمل لاستحالة التنفيذ ما يصطلح على تسميته بنظرية فعل الأمير .

رابعا : مدى امكانية تسريح العمال الأسباب الاقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا

ظهرت الأسباب الاقتصادية الداعية لإنهاء علاقة العمل منذ القدم ، ففي فرنسا وإلى غاية 1945 لم يكن هناك أي فرق بين حالات إنهاء عقود العمل التي نص عليها القانون، وأول مرة ظهرت هذه التسمية أي التسريح لسبب اقتصادي) كانت لدى القضاء الإداري بموجب تطبيق الأمر الصادر في 24/05/1945 المتعلق بالشغل الذي يتطلب ترخيصا إداريا مسبقا لكل تسريح².

أما في الجزائر فعند التطرق إلى مختلف التشريعات ، يعتبر أول نص تشريعي صدر بعد الاستقلال التنظيم عالم الشغل والاستخدام هو القانون 66/133³ المتضمن الوظيفة العمومية، إلا أن هذا القانون لم يكن شاملا لكل قطاعات العمل بل كرس لعالم الوظيفة العمومية أي العمال الذين يشتغلون بالوظائف العمومي دون القطاعات الاقتصادية الأخرى، فلقد نص هذا القانون في مادته 69 على أنه لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي، وأن أول نص تشريعي هو الصادر بالأمر 75/31 المتعلق

¹ - قرار رقم 75980، صادر بتاريخ 17/02/1992، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1993، ص 89.

² - بوحلاسة فارس، المرجع السابق، ص 40.

³ - بوحلاسة فارس، المرجع السابق، ص 47 29

بعلاقات العمل في القطاع الخاص ، وإذا كان هذا النص التشريعي لم يضع تعريفا لحالة أو حالات الإصاء للسبب الاقتصادي من طرف المستخدم، وبالرجوع لأحكام المادة (32/2) منه نجدها تنص على انقطاع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر وسمته بالتسريح الجماعي بشروط، وإذا كان المشرع الجزائري لم ينص صراحة على التسريح الفردي لأسباب اقتصادية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإن ما ورد في المادتين 40 و 42/1

من النص الجزائري يتعلق بالتسريحات الفردية المتقاربة ويقصد بالمقاربة تقاربها زمنيا، إذ نص في هذه الحالة على أنه يجب على مفتش العمل التأكد بأن التسريح لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع¹

* إن النص الهام الذي جاء بعد الأمر 75/31 هو القانون الأساسي العام للعامل 78/12 وما لحقه من نصوص تطبيقية، فإننا سنقتصر على ما جاء به من أحكام في مجال التسريح للسبب الاقتصادي، انطلاقا من كونه وضع لتوحيد أنظمة الاستخدام في سوق العمل ولم يستثن من ذلك إلا العمال الذين يشتغلون الحسابهم الخاص، وهو ما أكدته المادة الأولى منه، ولقد أسس هذا القانون للتسريح لدواعي اقتصادية عدة مواد وهي 92/6 فنصت على التسريح لتخفيض عدد العمال ونفس العبارة كررها المواد 94، 95، 96 منه ، فالقانون الأساسي العام للعامل لم يكن كافيا ولذلك صدرت عدة نصوص تطبيقية له.

من خلال ما تم عرضه من نصوص، لا نجد أي تعريف للتسريح من أجل السبب الاقتصادي ، ثم جاءت نصوص أخرى، وأولها نص يجدر ذكره هنا هو القانون 90/02 والتي لا نكاد نعثر على أي نص يتعلق بالتسريح للسبب الاقتصادي، أما القانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل فلم يتضمن النص على التسريح للأسباب الاقتصادية، وإنما نص فقط على دور مفتشية العمل في فض النزاعات المرفوعة إليها وكذلك صلاحيتها في أماكن العمل²

¹ - الأمر 66-133 الصادر في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية لسنة 1966، العدد 46.

² - د عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 17. 31-

وبالرجوع دائما لما ورد بنص المادة 2 من القانون 90/02 السابق ذكره التي اعتبرت التسريح نزاعا جماعيا، ثم إن القانون 90/04 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، فإن ما نظمته هذا القانون بعيد كل البعد عن الموضوع، بالتسريح للسبب الاقتصادي¹.

لقد جاء القانون 90/11 المنظم لعلاقات العمل وحدد في مادته 66/6 منه حالتان للتسريح الاقتصادي وهما التسريح للتقليل من عدد العمال، أو ما يصطلح عليه بتقليص عدد العمال، والحالة الثانية إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، ولعل السبب الجوهرى في ذلك أن الدولة عبرت تعبيراً صريحاً عن النقلة الجذرية للاقتصاد من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر تحكمه قواعد السوق.

إن المشرع الجزائري وعياً منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف و العامل في تنمية البلاد الإقتصادية و الإجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و العجز عن العمل و كذا الوفاة، و هذه الحماية الإجتماعية قد تجسدت في إعداد التشريعات العديدة في ميدان الضمان الإجتماعي الذي يهدف إلى ضمان حماية إجتماعية أوسع للموظف و أفراد أسرته، انطلاقاً من المبدأ الذي يقول: أنه لا يمكن تنمية بدون أن تكون الغاية منها هي الإنسان و أنه لا يفضل أي شيء على حياة و صحة العمال.²

و يتمحور مجال تأمين إصابات العمل أساساً حول العجز عن العمل الذي يصيب الموظف أو الوفاة و هما المنظمين بموجب قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 المعدل و المتمم، بالإضافة إلى حق التأمين على المرض و الحوادث المهنية و هما المنظمين بالقانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2.

¹ - القانون 90/03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية، لسنة 1990، العدد 60.

² - المستشار محمادي مبروك، محاضرة بعنوان المنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مجلة المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الجزء الثاني، الجزائر سنة 1997، ص 102.

خامسا : التأمين عن العجز:

تناوله قانون 11/83 في المواد من 31 إلى 76 منه، و الذي جعل الموظف الذي أصبح عاجزا عن العمل كليا أو جزئيا بنسبة لا تقل عن 50% يستفيد من منحة عجز، تقدر بما يتراوح بين 60 و 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب في حالة عدم استيفائه لشروط التقاعد، و ينقل هذا المعاش إلى ذوي حقوقه عند الوفاة.¹

و يصنف هذا العجز إلى ثلاثة أصناف، الأول يكون في العاجز قادرا على ممارسة نشاط مأجور و يساوي فيه المبلغ السنوي للمعاش 60% من متوسط الأجر السنوي²، أو الأجر المتوسط لثلاث سنوات الأخيرة، و الصنف الثاني يكون فيه العاجز غير قادر على أي نشاط مأجور و يكون فيه المعاش بنسبة 80 % من الأجر حسب الشروط السابقة، أما الصنف الثالث فيكون فيه غير قادر على أي نشاط مأجور و يحتاج في نفس الوقت إلى مساعدة من الغير وهنا يكون المعاش مقدرا بنسبة 80 % من الأجر و تضاف إليها نسبة 40 %.

و يمكن مراجعة المعاش إذا تغيرت حالة العجز لأن الأصل فيه أنه مؤقت، و يلغى إذا ثبت أن فترة الاستفادة منه فاقت 50 % في العمل، و يستبدل هذا المعاش بمعاش التقاعد ببلوغ الموظف العاجز السن القانونية لذلك و تضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول.³

إلا أن هدف التأمين على العجز هو منح معاش للمؤمن له اجتماعيا الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن عمله⁴، و هذا ما يترجم من خلال نص المشرع الجزائري في مختلف المواثيق

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 306.

² - المادتين 36 و 37 من قانون التأمينات الإجتماعية 11/83.

³ أ/ لعرج منيرة، المرجع السابق، ص 4.

⁴ د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 74.

و الدساتير على حماية العمال من الإصابات البدنية، و أن ظروف معيشة المواطنين الذين عجزوا عن العمل نهائيا مضمونة.¹

و بالرجوع إلى مختلف قوانين الوظيف العمومي نجدها قد عالجت حالة العجز الذي يصيب الموظف من خلال المادة 39 من الأمر 133/66، و المرسوم 75/72 المؤرخ في 18/04/1972 المتضمن تتميم الأمر رقم 133/66 الذي منح الحق في إيراد سنوي لهذا الموظف الذي أصيب بعجز عن العمل، حدد أشكاله و طرق الإستفادة منه و تعديله.

كما للموظف المصاب بعجز الحق في إعادة التأهيل المهني بهدف إعادة نشاطه السابق أو ليدمج في نشاط آخر يناسبه.²

التأمين عن الوفاة:

يستفيد ذوي حقوق الموظف المتوفى من منحة الوفاة المقدرة بـ 12 مرة مبلغ أجره الشهري طبقا لأحكام المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية.

إلا أن هذا الحق يختلف عن باقي التأمينات الإجتماعية في عدم إنشائه لصالح المؤمن له إجتماعيا، و إنما ينشأ هذا الحق لصالح أولئك الذين يحرمون بسبب وفاة عائلهم من وسائل عيشهم الإعتيادية و هو يخص اعتياديا أقرب المقربين.³

و نصت المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي على أنه: (ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي، و في حالة وفاة الموظف يستفيد ذوي حقوقه من تعويض الوفاة)، و جاء في نص المادة 9 من القانون 12/78 المتعلق بالقانون العام للعامل ما يلي:

¹ - المادة 64 من دستور سنة 1976، المادة 56 من دستور 1989 و المادة 59 من دستور 1996.

² المادة 191 من قانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 لسنة 1978.

³ - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 80.

(تؤمن الدولة الحماية الإجتماعية للعمال و الأسرة التي تكون في كفالتة من آثار الشيخوخة و المرض و حوادث العمل و الوفاة تطبيقاً للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الإجتماعية للعمال).

و ذوي الحقوق المؤمن له هم: الزوجة، الأولاد المكفولين، الأصول.

1. زوج المؤمن له، إذا لم يكن يمارس نشاطاً مهنيًا مأجورًا.

2. الأولاد المكفولين، البالغون أقل من 18 سنة، و يعتبر كذلك أولاد مكفولين:

✓ الذين سنهم أقل من 21 سنة و يواصلون دراستهم.

✓ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين في حالة تمهين.

✓ الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة، المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

✓ الأولاد ذوي العاهة الذين لا يمكنهم ممارسة أي نشاط.

3. أصول المؤمن له إجتماعياً أو أصول زوجه عندما لا يتجاوز دخله الحد الأدنى لمعاش

التقاعد.¹

حماية الموظف من المرض و حوادث العمل:

و تبعا لكل ما سبق فإن القانون يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة العمل، و يعتبر أيضا حادث عمل كحادث يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبق تعليمات صاحب العمل، و كذا في حالة الإلحاق، كما يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع أثناء

¹ - لعرج منيرة، المرجع السابق، ص 5.

المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه مهما كانت وسيلة النقل المستعملة¹.

و كان هذا تعريف المشرع لحادث العمل في المواد 6، 7، 8 و 12 من قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983.²

تعد إصابات العمل من أقدم و أرقى أنواع التأمينات الإجتماعية و تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها العامل من حوادث العمل و الأمراض المهنية عن طريق تقديم تعويضات عينية و نقدية فيقرر القانون صرف أجرا كاملا للعمل لمدة إنقطاعه عن العمل بسبب إصابة العامل، إلى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه مهما طالّت المدة.³

و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه الموظف عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية، و هكذا يكون المبدأ الذي ركز عليه المشرع هو أنه في حالة حادث مزدوج يكيف الحادث أصلا كحادث عمل.⁴

و بالرجوع إلى قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية يمكن القول أنه يدخل في خانة حوادث العمل للموظف:

✓ أن يتعرض للحادث خارج العمل و لكن في مهمة.

✓ بمناسبة أو أثناء ممارسة مهمة انتخابية.

✓ مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 306.

² - الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983.

³ - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني المصري، دار إحياء التراث العربي، بيروت، سنة 1964، ص 11381.

⁴ - المستشار محادي مبروك، المرجع السابق، ص 103.

✓ بمناسبة النشاطات الرياضية التي ينظمها المستخدم حتى و لو لم يكن مؤمناً.

✓ القيام بالعمل للصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك.

✓ حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة للذهاب و الإياب من العمل، شرط أن يكون

في نفس المسار إلا عند الضرورة.

غير أن الحوادث المشار إليها، لا يعتد بها إذا كان هذا الحادث أدى إلى الوفاة، و

اعترض ذوي حقوق المتوفي على تشريح الجثة.¹

و عرفت المادة 63 من القانون 13/83 المرض المهني على النحو التالي: (تعتبر

كأمراض مهنية، كل أمراض التسمم و التعفن و الإعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل

مهني خاص)، و تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي

من شأنها أن تتسبب فيها و يتم إعدادها بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية مكونة من

أطباء إختصاصيين.²

و تناول الأمر 183/66 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية في المواد من 128

إلى 135 مسألة الأمراض المهنية، إضافة إلى القانون 13/83 في المواد من 63 إلى 72

منه.

إن الأمراض المهنية مدونة على سبيل الحصر في الملحق 1 و 2 من القرار الوزاري

المشترك بين وزير العمل و وزير الصحة في 1996/5/5³، و هي قابلة للمراجعة من طرف

اللجنة المنشأة بموجب القرار الوزاري المشترك لذات الوزارتين في 1995/04/10⁴، و على

¹ - لعرج منيرة، المرجع السابق، ص 7.

² -المستشار محمادي مبروك، المرجع السابق، ص 104.

³ -قرار وزاري مشترك يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقه 1 و 2 الجريدة الرسمية 16 لسنة 1997.

⁴ -الجريدة الرسمية العدد 21 لسنة 1996.

صاحب العمل الذي يستخدم وسائل من شأنها أن تؤدي إلى هذه الأمراض أن يصرح بها لدى الضمان الإجتماعي، مفتش العمل، مدير الصحة و الهيئات المكلفة بالنظام و الأمن.¹

لإثبات حادث العمل أو المرض المهني يجب التصريح به لدى هيئة الضمان الإجتماعي، حسب كفيات يحددها القانون، و يستفيد العامل المصاب بمرض مهني أو المتضرر من حادث عمل بالأداءات اليومية النقدية و الأداءات العينية، و قد يستفيد من ريع إذا دعت حالة عجزه إلى ذلك.²

و قد طرحت عدة نزاعات على القضاء تمحور موضوع النزاع فيها حول تحديد ما يدخل ضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية و ما يخرج عن هذا المفهوم و قد جاء في العديد من القرارات ما يعطي معيارا للتفريق بينها بحيث اعتبر قضاة المحكمة العليا في القرار رقم 59.168 الصادر عنهم بتاريخ 1990/6/25 أن العطب و الوفاة الذي يقع بمكان أو في أوقات العمل أو في وقت قريب للحادث أو أثناء المعالجة على إثر الحادث يجب اعتباره ناتجا عن العمل إلا إذا أثبت عكس ذلك، و من ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بإنعدام الأساس القانوني غير سديد، لما كان من الثابت أن قضاة الإستئناف لما اعتبروا أن الحادث الذي راح ضحيته العامل حادث شغل دون أن يثبت الطاعن في أي مرحلة من مراحل التقاضي ثبات العكس يكونوا قد أسسوا قرارهم تأسيسا قانونيا.³

بالإضافة إلى نزاعات تتعلق بكيفية إثبات هذه الحوادث و الأمراض و هذا ما فصلت فيه المحكمة العليا في قرارها رقم 171144 بتاريخ 1999/2/9 الذي جاء بعد منح التعويض من طرف المحكمة و تأييده من المجلس، بحيث جاء في حيثيات هذا القرار أنه لا يظهر من القرار المطعون فيه أنه تم التصريح بحادث العمل و أن النصوص القانونية المثارة في الطعن

¹ - لعرج منيرة، المرجع السابق، ص 9.

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 307.

³ - القرار المنشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثالث لسنة 1992، ص 121.

قد احترمت مما يعرض القرار المطعون فيه للنقض بدون إحالة مع تمديده إلى الحكمين اللذين قضي في الأول منهما بتعيين خبير و في الثاني بالمصادقة على الخبرة، و كان الوجه المثار في هذا القرار يتعلق بمخالفة القانون 13/83¹ و خاصة المواد من 13 إلى 15 منه التي نصت على ضرورة التصريح بحادث العمل من طرف العامل أو ممثله في ظرف 24 ساعة و من طرف المستخدم لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة و هيئة الضمان الإجتماعي لمفتش العمل بحيث تبين لقضاة المحكمة العليا عند مراجعة وثائق الدعوى و حيثيات القرار المطعون فيه أنه لم يراع هل تم التصريح بالحادث أم لا و لم يشر أصلا لهذا في قراره.

كما لا يجوز جمع التعويضات عن حوادث العمل دون وجود خطأ الغير، فلا يمكن منح تعويض تكميلي بسبب حادث العمل اعتمادا على المادة 124 من القانون المدني دون أن يبين القاضي وجود خطأ عمدي ارتكبه الغير.²

لكي يستفيد الموظف من الأدعاءات المختلفة في هذا الإطار لا بد من إتباع إجراءات محددة قانونا و بالأخص التصريح بهذا الحادث أو المرض المهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي، و يكون من طرف:

✓ المصاب بالحادث خلال 24 ساعة أو من ينوب عنه و لا تحسب أيام العطل في هذه المدة.

✓ من طرف صاحب العمل خلال 48 ساعة من تاريخ علمه بالحادث.

✓ هيئة الضمان الإجتماعي إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة.

¹ -المتعلق بالأمراض المهنية و حوادث العمل و المؤرخ في 1983/7/2.

² -القرار رقم 50192 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1988/11/14 و المنشور بالمجلة القضائية العدد الأول لسنة 1993، ص 110.

✓ ذوي الحقوق، النقابة، مفتشية العمل خلال أربعة سنوات من يوم وقوع الحادث.

إن رب العمل ملزم بالتصريح بالحادث و لو لم ينجر عنه عجز عن العمل، ذلك أن عدم التصريح بالحادث أو بالمرض المعني من طرفه يعرضه للغرامات طبقا للمادين 26 و 27 من القانون 13/83.

يبقى على هيئة الضمان الإجتماعي أن تثبت بقرار الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما بالقبول أو الرفض بموجب رسالة موسى عليها مع العلم بالوصول، و هذا بعد قيامها بالتحريات المطلوبة إذا اقتضى الأمر ذلك.

أما إذا كان الحادث مرتبطا بجرم جزائي فترسل نسخة منه إلى صندوق الضمان الإجتماعي.

من الضروري القيام بتحقيق إذا كانت الإصابة خطيرة خاصة إذا أدت إلى الوفاة أو عجز مؤقت، أو تعلق بحادث الطريق، و فيما يخص معاينة الإصابات يحرر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين:

▪ شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

▪ و شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

و يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية و على هذه الهيئة أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما¹، و هذا ما تضمنه القانون 13/83 في المواد من 22 إلى 26.

¹ - محداي مبروك، المرجع السابق، ص 107.

ينشأ الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل طبقا لنص المادة 27 و تتمثل في عدة صور هي العلاجات، الأجهزة، إعادة التأهيل الوظيفي، إعادة التكييف المهني و التعويضات اليومية إذا كان العجز مؤقتا، أما إذا كان دائما فيقدم للموظف مبلغ الريع، و في حالة الوفاة فيستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة.

تتمثل حقوق المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقه في حالة وقوع حادث عمل أو إصابته بمرض مهني، في أداءات عن العجز المؤقت، التعويضات اليومية و الأداءات عن العجز الدائم، إضافة إلى الأداءات في حالة الوفاة في شكل ريع يقدم لذوي الحقوق، كما أنه هناك تعويضات إضافية للمؤمن له إجتماعيا المصاب أثناء حادث مرور مكيف كحادث عمل¹، و في هذه الحالة الأخيرة فإن صندوق الضمان الإجتماعي هو الملزم بدفع التعويضات المذكورة أعلاه للمصاب أو لذوي حقوقه و ذلك في إطار القانون 13/83 المشار إليه أعلاه، لكن في نفس الوقت للمصاب أو ذوي حقوقه بعض التعويضات الإضافية في إطار القانون 31/88 المؤرخ في 19/7/1983 المتعلق بنظام التعويضات عن حوادث المرور.²

جاء في عدة قرارات للمحكمة العليا أن هيئة الضمان الإجتماعي هي الملزمة بدفع هذه الأداءات و بالتالي هي التي تملك تبعا لذلك حق مراقبة الحالة الصحية للمؤمن له إجتماعيا و أنه يترتب عن عدم مراعاة إجراء التصريح بحادث العمل أو المرض المهني سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الإجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح أي أن هيئة الضمان الإجتماعي هي صاحبة الحق في مراقبة الحالة

¹ - محداي مبروك، المرجع السابق، ص 100.

² - محداي مبروك، المرجع السابق، ص 111.

الصحية و تطورها بإجراء خبرة إذا رأت ضرورة لذلك، و لا يجوز للجهة المستخدمة إجراء خبرة مضادة، طبقاً لنص المادتين من قانون التأمينات الإجتماعية.¹

لم يكتفي القانون بالنص على الأمراض و الحوادث المهنية و مختلف حقوق المؤمن له و ذوي حقوقه في حالة وقوعها، بل كلف هيئة الضمان الإجتماعي بالإتصال مع الهيئات الأخرى المختصة للعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، بالإضافة إلى تسيير صندوق للوقاية منها يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية، و هذا ما أتى في أحكام المادتين 73 و 74 من قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية 13/83.

و بالتالي فإن التشريع الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية هو القانون رقم 13/83، أما طرق التسوية في حالة نزاع فتكون وفقاً لأحكام القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي²، و الذي عدّل القانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2.

تتمثل هذه المنازعات أساساً في المنازعات العامة، المنازعات الطبية و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.³

المنازعات العامة هي التي تنشأ بين هيئات الضمان الإجتماعي من جهة و المؤمن لهم إجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الإجتماعي⁴، و على الرغم من أن هيئة الضمان الإجتماعي هي مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية، فإن قانون

¹ -القرار رقم 101866 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1993/10/26 و المنشور بالمجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994، ص 112.

² -الجريدة الرسمية 11 لسنة 2008.

³ -المادة 2 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي المؤرخ في 2008/2/23 الجريدة الرسمية 11 لسنة 2008.

⁴ -المادة 3 و ما يليها من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي المؤرخ في 2008/2/23، المنشور بالجريدة الرسمية 11 لسنة 2008.

15/83 المعدل بالقانون 08/08 المتعلق المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي وزع منازعات الضمان الإجتماعي بين الغرف الإدارية و بين المحاكم، و في مجال المنازعات العامة فينحصر إختصاص الغرف الإدارية بحالة وحيدة منها و التي تتعلق بالمنازعات بين الإدارات العمومية و المجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة و بين هيئات الضمان الإجتماعي، و قد نصت المادة 16 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي صراحة على إختصاص القضاء الإداري بهذه الحالة¹، و يجعل القانون الإختصاص بالنظر في باقي هذه المنازعات العامة للمحاكم أي الأقسام الإجتماعية، و هناك رأي يرى أن مضمون هذه المادة يتناقض مع أحكام المادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدنية التي تعتبر المنازعات المتعلقة بالقضايا الإجتماعية من إختصاص المحاكم بصفة إستثنائية.²

أما المنازعات الطبية التي تتعلق بالخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي³، لا سيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى، و هنا تكون المنازعات في قرارات اللجان المختصة بحالات العجز من إختصاص الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية، أما المنازعات المتعلقة بالخبرة الطبية فتعود لإختصاص المحاكم أي الأقسام الإجتماعية.⁴

إضافة إلى المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي التي تخص كل النشاطات التي لها علاقة بالضمان الإجتماعي غير المنازعات الطبية و العامة و تنشأ نتيجة النشاطات الطبية أي

¹ - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الإختصاص الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005، ص 412.

² - محادي مبروك، المرجع السابق، ص 115.

³ - المادة 17 و ما يليها من القانون 08/08 سابق الذكر.

⁴ - مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 444.

الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الإجتماعي و مقدمي العلاج و الخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان و المساعدين الطبيين و المتعلقة بطبيعة العلاج و الإقامة في المستشفى أو العيادة¹، و تختص الغرف الإدارية بكل المنازعات التقنية، فإنه من الواضح أن قرارات اللجنة التقنية ذات طبيعة إدارية و ذلك بسبب تشكيلتها الإدارية، و من ثمة يكون الإختصاص للغرف الإدارية لأنها قاضي القرارات الإدارية.²

تجدر الإشارة هنا إلى أن القانون القديم و الجديد المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي يحدد بدقة الإجراءات الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى القضاء، و المتمثلة في إجبارية رفع هذه الخلافات أمام لجان الطعن المسبق، الذي يكون ابتدائيا أمام اللجنة المحلية³ المؤهلة للطعن المسبق، ثم اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الإعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن⁴، و بالتالي عندما يظهر النزاع بين هيئات الضمان الإجتماعي و المؤمن له إجتماعيا أو المستخدم إثر قرارات يتخذها صندوق الضمان الإجتماعي فإن الإعتراض على هته القرارات يكون أمام هذه اللجان و إذا رفعت الدعوى أمام القضاء قبل إحترام هذا الإجراء تعد غير مقبولة و يتعين على القضاة عدم قبول الدعوى لأن هذا الإجراء من النظام العام أي لا بد من الطعن أمام اللجنة المحلية ثم اللجنة الوطنية، إلا أن هذا لا يحترم دائما في الواقع فكثيرا ما يفصل في النزاعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي من طرف القسم الإجتماعي على مستوى المحاكم مقر المجلس رغم عدم استتفاذ كل درجات الطعن أمام اللجان المختصة قانونا لذلك بالرغم من أنه إجراء من النظام العام و يجوز إثارته من القاضي

¹ -المادة 38 و ما يليها من القانون 08/08 المذكور أعلاه.

² - مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 412.

³ - المادة 6 من القانون 08/08 غيِّرت من تسميتها لتصبح تسمى باللجنة المحلية.

⁴ -المادتين 4 و 5 من القانون 08/08.

من تلقاء نفسه و في أية مرحلة كانت فيها الدعوى، بالرغم من أن المحكمة العليا قد أشارت إلى ضرورة ذلك في قراراتها.¹

¹ - القرار رقم 213622 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 2003/3/21، غير منشور.

المبحث الثاني: تأمين التوقف عن العمل.

يستهدف هذا التأمين إلى تعويض أولئك الذين يتوقفون عن العمل أو لأسباب طبيعية أو إقتصادية لا دخل للموظف فيها.

و لهذا فمن حق الموظف أن يكون مؤمنا على التقاعد و البطالة.

المطلب الأول: التأمين عن البطالة.

عرفت ظاهرة البطالة إنتشارا كبيرا في العالم و هي خطر على الموظف أيضا، فهو معرض في أي وقت ما لأن يجد نفسه من دون عمل و بالتالي يحتاج إلى تأمين عن هذا الخطر المحقق به، إلا أن القانون الجزائري قد عرف نوعين من البطالة لإختلاف سببهما، و لكل واحد منهما نظام خاص به.

البطالة لأسباب إقتصادية:

تساهم الدولة في تمويله و ذلك بصرف معونة مالية تمثل نسبة من الأجر في بعض حالات ترك العمل بشروط معينة.¹

تبعاً للمرسوم التشريعي 09/94² المؤرخ في 1994/05/26 أنشأ الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 1994/07/06 و أصبحت البطالة من ضمن الأخطار الإجتماعية المؤمن عنها، و هو الحق الذي لم تنص عليه القوانين السابقة المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية و لا مختلف الدساتير و قوانين الوظيف العمومي التي عرفت الجزائر و هذا كنتيجة حتمية للتحول الإقتصادي و الإجتماعي الذي عرفت الجزائر و للآثار السلبية لسياسة الخصخصة و إعادة هيكلة قطاع الشغل، و بالتالي

¹ - حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص 142.

² - المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية 34 لسنة

صار من الضروري حماية الموظف من أخطار البطالة، و يتم تمويل هذا الصندوق من طرف المستخدمين و الأجراء.

يستفيد من البطالة كل موظف فقد منصب عمله لأسباب إقتصادية إذا كان مثبت في منصبه و مؤمن لدى الضمان الإجتماعي لمدة ثلاثة سنوات على الأقل و مسجل في قائمة طالبي الشغل.¹

يهدف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى تأمين أخطار البطالة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية و لمساعدتهم في إيجاد مناصب شغل جديدة، كما يمنح لهم منحا للتأمين عن البطالة، و نتيجة لتفاقم أزمة البطالة و انتشارها بشكل كبير صدر المرسوم التشريعي 11/94² الذي يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية، و الذي يشمل في مجال تطبيقه طبقا للمواد من 2 إلى 5 منه، العمال الذين ينتمون لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية طبقا لنص المادة 2 في فقرتها الثانية، و من شروط الإستفادة من هذه الحقوق التي يقدمها الصندوق لا بد للموظف أن يكون منخرطا في الضمان الإجتماعي لمدة ثلاث سنوات و أن يسدد أقساط ستة أشهر قبل انتهاء علاقة العمل إلا أنه يحرم من هذه الحقوق إذا رفض عملا أو تكوينا من أجل شغل منصب عمل آخر أو لم يسجل طلبا للعمل لدى المصالح المختصة.³

يحدد مقدار التعويض على أساس 80% من أجر شهر على كل سنة أقديمة و ذلك ضمن حد إجمالي قدره 12 شهرا⁴، يتمتع الموظف هنا بنفس الأداءات التي تمنح للموظفين و

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 312.

² - المؤرخ في 1994/4/26 الجريدة الرسمية 34 لسنة 1994.

³ - المواد من 6 إلى 10 من المرسوم 11/74.

⁴ - المادة 9 من نفس المرسوم السابق.

المتعلقة بالتأمين على المرض، الأمومة، المنح العائلية و الوفاة¹، و قد أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ليسهر على تسيير هذا النظام.

البطالة لأسباب طبيعية:

هناك نوع آخر من التأمين على البطالة خاص بقطاعات معينة و هو الذي يكون مثل سابقه راجع لأسباب خارجة عن إرادة الموظف أو العامل إلا أنها أسباب طبيعية ناجمة عن سوء الظروف الجوية، و هذا ما يجسده الأمر رقم 01/97 مؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري²، و يحدد شروط منحه و كفياته³، و الذي اتبعه إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في القطاعات سابقة الذكر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/2/4.⁴

تلزم المؤسسات التي تمارس نشاطات مهنية تابعة لهذه القطاعات بتعويض العمال الذين يشتغلون عادة عندها في حالة توقف العمل بسبب سوء الأحوال الجوية⁵، و عرفت المادة 4 من الأمر 01/97 سوء الأحوال الجوية بأنها الظروف الجوية التي تجعل أداء العمل خطيرا فعلا على صحة العمال أو أمنهم أو مستحيلا، نظرا لطبيعة العمل المنجز أو تقنيته.

يدفع تعويض البطالة هنا على أساس اليوم⁶، دون أن يتجاوز مائتي ساعة عمل عن كل سنة مدنية⁷، و تدفع الهيئة المستخدمة تعويض البطالة للموظف أو العامل ليعوضها الصندوق

¹ - المواد من 11 إلى 15 من المرسوم السابق.

² - الجريدة الرسمية 3 لسنة 1997.

³ - الجريدة الرسمية 3 لسنة 1997.

⁴ - المرسوم التنفيذي 45/97 منشور بالجريدة الرسمية 8 لسنة 1997.

⁵ - المادة 3 من الأمر 01/97 المؤرخ في 11/01/1997.

⁶ - المادة 6 من المرسوم 01/97 سابق الذكر.

⁷ - المادة 7 من نفس المذكور.

المبالغ الممنوحة خلال ثلاثين يوما التي تلي إيداع تصريح التوقف عن العمل¹، و يتم تمويل هذا الصندوق من طرف العمال و أصحاب العمل طبقا لنص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 46/97 الذي يحدد نسب الإشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري.²

استكمالا لهذا النظام الجديد اصدر وزير العمل و الضمان الإجتماعي قرارا مؤرخ في 2004/08/14 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية³، و أنشأ له هياكل مركزية و أخرى جهوية لتسيير هذا الصندوق.

المطلب الثاني: التأمين عن التقاعد.

يتضمن صرف رواتب تقاعدية أو مكافئات في حالات التقاعد الثلاث، و هي العجز عن العمل، الشيخوخة ببلوغ سن معينة، و حالة الوفاة التي يصرف فيها المعاش لعائلة المتوفى.⁴

ففي سن معينة و بعد عدد معين من سنوات العمل ينتهي عقد العمل بالتقاعد و هو حق مكرس في القانون 12/83 المؤرخ في 1983/7/2 و قد يكون هذا التقاعد مسبقا كاملا أو نسبيا حسب الحالات بطلب العامل أو لأسباب إقتصادية.⁵

¹ -المادة 9 من نفس المرسوم.

² -المؤرخ في 1997/2/4، و المنشور بالجريدة الرسمية 8 لسنة 1997.

³ -الجريدة الرسمية 62 لسنة 2004.

⁴ -حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص 142.

⁵ -عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبية، الجزائر، سنة 2003، ص 163.

التقاعد ببلوغ السن القانوني:

ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد فيستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي¹، و لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير تقاعد محترم لجميع العمال²، و لكل عامل الحق في التقاعد طبقا لنص المادة 18 من القانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 المؤرخ في 1978/8/5، و تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم.³

و يلزم الموظف بأداء أقساط التقاعد و كذا الدولة التي تساهم في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد إلا أن هذا الصندوق قد عرف بعض المشاكل بحيث شهد نقصا كبيرا في الأموال نتيجة كثرة عدد المستفيدين من منحة التقاعد.

تجسيدا للسياسة العامة التي تهدف إلى حماية الموظف من نوائب الدهر صدر القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/7/2⁴، الذي يهدف إلى تأسيس نظام وحيد التقاعد⁵، و على أساسه يستفيد كل عامل مهما كان قطاع نشاطه بالحق في التقاعد إذا توفرت فيه شروط السن و مدة النشاط القانونيتين.⁶

يعتبر معاش التقاعد حقا ماليا و شخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة و يشمل معاشا مباشرا يمنح على أساس النشاط المهني للموظف زيادة على المعاش المنقول و هو

¹ -المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

² -الميثاق الوطني لسنة 1976، ص 218.

³ -الميثاق الوطني لسنة 1986، ص 175.

⁴ -قانون التقاعد رقم 12/83 المنشور بالجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28.

⁵ -المادة الأولى من نفس القانون.

⁶ -عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق، ص 308.

للزوج على قيد الحياة و اليتامى و الأصول و هم من يؤول إليهم هذا المعاش طبقا للمادة 3 و ما يليها من قانون 12/83.

و يستحق الموظفون هذا المعاش ببلوغهم سن الستين للرجال و الخامسة و الخمسين بالنسبة للنساء، إذا كانوا قد عملوا مدة 15 سنة على الأقل، و قد تخفض السن القانونية للتقاعد بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص، كما تخفض بالنسبة للنساء اللاتي ربينا ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و في حدود ثلاث سنوات، و يستفيد العامل بنسبة 2.5% من أجره بالنسبة لكل سنة عمل أداها على ألا تتعدى هذه النسبة 80% من الأجر، ما عدا الاستثناءات التي تتعلق ببعض الفئات من العمال، و قد عدلت المادة 16 من قانون 12/83 بالمرسوم التشريعي رقم 05/94 و أصبح لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

يطرح الحق في معاش التقاعد عدة نزاعات مطروحة على العدالة، و من إجتهادات المحكمة العليا في هذا المجال القرار رقم 100001 الصادر عنها بتاريخ 1993/10/11 و الذي جاء عملا بنص المادة العاشرة من قانون التقاعد رقم 12/83، و الذي قضى بأنه لا يجوز في جميع الأحوال الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الأولى من المعاش، و لا يمكن أن تتجاهل الجهة المستخدمة هذه الإجراءات القانونية التي تقع على عاتقها من أجل الإحالة على التقاعد و بتصفية وضعية العامل الإدارية و المالية بحيث تسرعت في إيقاف دفع مرتبه.²

ينتقل معاش التقاعد بوفاة الموظف إلى ذوي حقوقه و هو معاش منقول، و هم الزوج، الأولاد و الأصول المكفولين، وفقا لشروط و نسب حددها قانوني التقاعد و التأمينات

¹ - المرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 11/04/1994، الجريدة الرسمية لسنة 1994 العدد 20.

² - المنشور بالمجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1994، ص 109.

الإجتماعية، و يجوز للزوج أن يجمع ما بين المعاش المنقول مع معاش مباشر يتقضاه عن نشاطه الذاتي.¹

و قد نصت المادة 20 و ما يليها من قانون التقاعد على أحكام خاصة بالمجاهدين، بحيث أنهم يستفيدوا من تخفيضات خاصة في سن التقاعد مرتبطة بعدد السنوات المؤداة في الثورة التحريرية و بنسب العجز الذي لحقهم، و يمكن أن يستفيدوا من منحة التقاعد تساوي 100% من أجرهم الشهري.²

كما تأسس منحة تقاعد لصالح الموظف الذي بلغ من العمر 65 سنة على الأقل و الذي لا يستوفي في هذه السن شرط مدة العمل و بإمكانه إثبات خمس سنوات على الأقل أو عشرين ثلاثيا.³

و يمكن القول هنا أن المديرية العامة للأمن الوطني قد قررت منذ سنة 2005 إنشاء صندوق دعم متقاعدي الأمن الوطني⁴، ليقدم مساعدة بنسبة 20% من الدخل الأخير للشرطي بعد أن كان معاش التقاعد لا يتجاوز نسبة 80%، كما تقرر إنشاء خدمة إجتماعية تتمثل في منحة الإحالة على التقاعد التي تسيرها التعاضدية العامة للأمن الوطني و المقدرة ب أربع مائة ألف دينار جزائري⁵، كما تم منح مساعدة مالية لجمعية متقاعدي الأمن الوطني مقدرة بأربعة ملايين دينار.⁶

¹ - المواد 4431.30 من القانون 12/83.

² - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 309.

³ - المادة 47 من القانون 12/83.

⁴ - بموجب القرارين رقم 163 المؤرخ في 2004/05/29، و رقم 96 المؤرخ في 2005/02/21، دليل الخدمات الإجتماعية للأمن الوطني الطبعة الثالثة، المصلحة المركزية للصحة، النشاط الإجتماعي و الرياضات، سنة 2009، ص 16.

⁵ - بموجب القرار 241 المؤرخ في يوم 2002/4/20 المعدل بالقرار 5954 المؤرخ في 2005/9/6، المرجع السابق، ص 15.

⁶ - المرجع السابق، ص 23.

و لا بد من الإهتمام بهذا النوع من التأمينات لما يشكله من أعباء مالية تسببت في العديد من المرات في إختلال التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد خاصة إذا علمنا أن أكثر من 185.681 موظف قد تجاوزوا سن 51 سنة و هو ما يعادل نسبة 14% من إجمالي عدد الموظفين العاملين¹، أي أنهم معنيين بالتقاعد في الآجال القريبة و هذا ما يستوجب وضع سياسة محكمة لتسيير هذا الصندوق على المدى القريب و البعيد.

التقاعد المسبق:

يعتبر تقاعدا مسبقا كل تقاعد يقع قبل السن القانونية للتقاعد، و يشترط أن يكون الموظف قد بلغ سن الخمسين سنة على الأقل و الموظفة خمسة و أربعون سنة على الأقل، و أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الإشتراك في التقاعد و أن يكون ضمن قائمة العمال المعنيين بالتقليص.²

و جاء هذا النظام في التسعينات و بسبب الأزمة الإقتصادية و التسريحات الجماعية التي عرفتها البلاد بحيث تدخل المشرع لتنظيم التقاعد المسبق بصدور المرسوم التشريعي رقم 10/94 الذي يحدث التقاعد المسبق³، و الذي جاء لاحقا للمرسوم 09/94 المتعلق بحماية الشغل و حماية الأجراء من فقدان عملهم بكيفية غير إرادية.⁴

و قد فتحت المادة 2 من المرسوم التشريعي 10/94 في فقرتها الثانية المجال أمام إمكانية تمديد أحكامه إلى أجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص، و تتراوح مدة التسبيق طبقا للمادة 6 منه من 5 إلى 10 سنوات بحسب عدد السنوات التي يستوفها الأجراء القابلة للإعتماد و التي تتراوح بدورها من 20 إلى 29 سنة.

¹ - إحصائيات سنة 2007، منشورة بالموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومي www.dgfp.gov.dz

² - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 310.

³ - المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية لسنة 1994 العدد 34.

⁴ - المؤرخ في 1994/5/26، الجريدة الرسمية لسنة 1994 العدد 34.

و قد ساوت المادة 14 بين هذا التقاعد المسبق و التقاعد ببلوغ السن القانونية من حيث طريقة حساب النسب و معاشات التقاعد، و دورية دفعها، و كذا فيما يتعلق بالمبالغ الدنيا و القصوى للمعاش طبقاً لأحكام المادة 22 من نفس المرسوم.

و يتم تمويل هذا النظام بمساهمة سنوية من نظام التأمين عن البطالة و من إشتراكات المستخدمين¹، و يلزم كل الأجراء بما فيهم الموظفون العموميون و الدولة بصفتها مستخدماً بدفع حصة الإشتراك المرتبطة بالتقاعد المسبق.²

و قد جاء في قرار المحكمة العليا رقم 162776 الصادر بتاريخ 1998/6/9 أن إنهاء علاقة العمل وقع في إطار تقليص عمال المؤسسة و بالتالي كان يتعين على المحكمة أن تتأكد من سلامة إجراءات التقليص و مطابقتها للمرسوم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 قبل أن تتطرق لصحة الإجراء المتخذ بالنسبة لكل عامل، و أن إجراءات التقليص لم تحترم و بالتالي فإن المطعون ضده لم يستند بالتقاعد لبلوغه السن القانوني و لكن بالتقاعد المسبق النصوص عليه في المرسوم 10/94 و الذي لا يكون قابل التطبيق إلا حسب الشروط المدرجة في المرسوم 09/94.³

¹ -المادة 27 من المرسوم التشريعي سابق الذكر .

² - المواد من 28 إلى 30 من نفس المرسوم التشريعي .

³ - عيد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 310.

الفصل الثاني

الحق في الخدمات الإجتماعية

تمهيد

تهدف هذه الخدمات إلى المساهمة في رفع المستوى المعيشي للموظف و عائلته و تنمية شخصيته بتسهيل الحياة اليومية للموظف و تحسين الرفاهية المادية و المعنوية له و للعائلة التي تكون في كفالتة، عن طريق تكملة أجر العمل على شكل خدمات في مجالات الصحة، السكن، الثقافة و الترويح¹، و كان القانون الأساسي العام للعامل² أول من نظم هذا الحق بعد أن كانت هذه الخدمات تسير من طرف ممثلي العمال طبقا للمرسوم 258/74 المتعلق بلجنة الخدمات الإجتماعية و الثقافية بالمؤسسة الإشتراكية³، في حين يبقى تمويلها عن طريق مساهمات المؤسسات و الدولة و المسيرة من الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية المنشئ بموجب القانون 16/83⁴، و تتمثل هذه الخدمات في توفير المواصلات، السكن، التغذية للعاملين في الأماكن البعيدة، و من هذا القبيل إنشاء النوادي و تزويدها بوسائل الترفيه و الثقافة، و تنظيم الرحلات و أنواع الرياضة، و إقامة المدارس و دور الحضانة لأولاد الموظفين كما تعتبر النظافة و التهوية و الإنارة الحسنة و الهدوء و استخدام الأدوات المكتبية الحديثة خير حافز لتنمية الكفاية.⁵

و تتعلق الخدمات الإجتماعية أساسا بالخدمات اليومية و الصحية للموظفين و تلك المتعلقة بالنشاط الإجتماعي.

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 165.

² - القانون رقم 12/78 في المواد من 180 إلى 182.

³ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالم، سنة 1992، ص 69.

⁴ - الصادر بتاريخ 1983/7/2، الجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28.

⁵ - حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص 142.

المبحث الأول: الخدمات اليومية و الصحية للموظفين.

تسهيلا للحياة اليومية للموظف تتكفل المؤسسات و الإدارات العمومية بتقديم خدمات إجتماعية في مجالات الرعاية و الوقاية الصحية و الإطعام إلى غير ذلك من الإنشغالات الإجتماعية اليومية للموظفين و عائلاتهم.

المطلب الأول: الرعاية الصحية، الأمن و الإستقرار.

يشغل هذا الجانب من الخدمات الإجتماعية حيزا كبيرا من اهتمام الدولة و هيئاتها، و هذا راجع للضرورة الملحة التي تتطلبها رعاية الموظف و عائلته صحيا و الوقاية من الأمراض و توفير الأمن و الاستقرار له، و الأثر الإيجابي الذي يعود على مردود الموظف في منصبه.

و صادقت الجزائر منذ استقلالها على عدة إتفاقيات دولية تهدف إلى رفع مستوى الرعاية و الوقاية الصحية للعمال بشكل عام و تكثيف الجهود لتوفير أكبر عدد ممكن من الظروف اللائقة للعمل و الحفاظ على الصحة الجيدة للعمال، هذا الحق الذي لا طالما سعت إليه المنظمات النقابية و الإنسانية، في 1962 تمت المصادقة على إتفاقية حول تعليمات الأمن في مجال البناء المبرمة سنة 1937، و إتفاقية حول الفحص الطبي للبحارة لسنة 1946، و إتفاقية حول الوقاية الصحية لسنة 1964 و المصادق عليها من طرف الجزائر في سنة 1969.¹

و قد أدرجت أحكام هذه الإتفاقيات الدولية في مختلف النصوص القانونية لنترجم حرص الدولة على دعم الخدمات الإجتماعية للموظفين، بحيث ألزم الميثاق الوطني لسنتي 1976 و 1986 المؤسسة بإتخاذ الإجراءات و تعزيز الظروف المتعلقة بتنظيم أفضل للوقاية الصحية و تأمين طب العمل، و نصت مختلف الدساتير على أن القانون يضمن أثناء العمل الحق في

¹ - قانون العمل الطبعة الثانية، المعهد الوطني للعمل، سنة 2004.

الحماية و الأمن و النظافة¹، كما تضمنت القوانين المسيرة للتوظيف العمومي أحكاما تؤكد على حق الموظف في ضمان الإستقرار و الأمن و شروط الوقاية الصحية في وظيفتهم.²

نصت المادتين 33 و 34 من الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي للتوظيف العمومية على حق الموظف في الحماية و الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به، و الذي يشمل الحق في الرعاية الصحية و الأمن و الإستقرار.

إن الجزائر ما فتئت تولي إهتماما كبيرا و دعما وافرا لضمان إحترام صحة و أمن الموظفين و العمال بسنها لعدة نصوص قانونية و تنظيمية لهذا الجانب من حقوق الموظفين، و هذا ما تجلى بداية في القانون المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الذي أكد على ضرورة تأمين المستخدمين شروط الوقاية الصحية و الأمن للعمال وفقا لما يحدده القانون ليحول دون تعرضهم لوعن بدني أو ذهني و حمايتهم من الأمراض و الحوادث المهنية من خلال طب العمل.³

كما صدر المرسوم التنفيذي 206/93 المتعلق بالوقاية و المراقبة في المؤسسات و الإدارات و الهيئات العمومية و كذا في المؤسسات العمومية الإقتصادية، و الأمر 94/95 المتعلق بحماية الأملاك العمومية و أمن الأشخاص فيها.⁴

بقيت الدولة حريصة على تحسين هذه الأوضاع و الظروف من خلال تحيينها و تعديلها لهذه التشريعات المؤطرة للرعاية الصحية في أوساط العمل، إذ صدر في الثاني من جويلية من سنة 1983 قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية لإلزام هيئات الضمان

¹ -المواد 62 من دستور 1976، 55 من دستور 1989 و دستور 1996.

² -المادتين 16 و 17 من المرسوم 59/85 و المواد 14.13.10 من القانون 12/78.

³ -المادتين 13 و 14 من القانون رقم 12/78.

⁴ -المرسوم التنفيذي 206/93 المؤرخ في 1993/9/22، الجريدة الرسمية 60 لسنة 1993، و المرسوم التنفيذي رقم 94/95 المؤرخ في 1995/9/25، الجريدة الرسمية 55 لسنة 1995.

الإجتماعي بضرورة وضع سياسة محكمة لوقاية الموظفين من هذه الحوادث و الأمراض¹، تبعه القانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها²، ليؤكد على وجوب اتخاذ كل المستخدمين بما فيهم الإدارات و المؤسسات العمومية تدابير النظافة و محاربة الأمراض البائية من خلال تطهير ظروف العمل و إجراء فحوص دورية للوقاية من تعرض الموظفين و العمال للأمراض، ثم جاء القانون 07/88 المؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ليترجم إرادة الدولة في المضي قدما نحو تحقيق سياسة وقائية ناجحة و التي يمكن أن تخفف من الأعباء و التكاليف الكبيرة التي تتحملها صناديق الضمان الإجتماعي نتيجة الأداءات النقدية التي تصرفها للمؤمن له إجتماعيا و التي تؤدي لا محال إلى مرورها بمشاكل مالية و عجزها عن القيام بدورها كما يجب.

جاء قانون الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ليضع قواعد عامة لها تمحورت أساسا بضرورة تهيئة الظروف الملائمة لممارسة العمل و خاصة ما تعلق منها بأخذ كل الإحتياجات الواجبة لتفادي إصابة العمال بالأمراض الناجمة عن آثار الغازات السامة و أضرار أخرى، مع ضرورة أخذ الإحتياجات الأمنية في حالة الطوارئ لإنقاذ أرواح الموظفين و توفير الألبسة اللازمة للوقاية منها.

و لتقييم الحالة الصحية للموظفين و العمال استوجب هذا القانون عرضهم على طبيب العمل بمقر عملهم لتشخيص العوامل التي يمكن أن تضر صحة العامل في المادتين 12 و 18 من هذا القانون، كما ألزمت المادة 17 و ما يليها المستخدمين بالإعلام عن الأخطار التي تهدد الموظفين، و لعل أهم إجراء تضمنه هذا القانون هو إنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية على مستوى كل مؤسسة، تحت رقابة مفتشية العمل، و من أجل نفس الغاية و لتحديد

¹ -المواد من 73 إلى 75 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2، الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983.

² -القانون 05/85 المؤرخ في 1985/2/16 و المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، الجريدة الرسمية 8 لسنة 1985.

أدق لقواعد الحماية المطبقة في المؤسسات و الإدارات و كيفية سير طب العمل و

الرقابة عليه صدر كل من المرسومين التنفيذيين 105/91¹ و 120/93.²

يمكن القول أن نظام الحماية الصحية و الأمن و الإستقرار قد عرف ثورة قانونية من حيث النصوص التي صدرت في السنوات الأخيرة و التي تناولت سبل هذه الحماية من بعض الأخطار المهنية كتعاطي التبغ في أماكن العمل³، و الأخطار الكهربائية⁴، و تلك المتصلة بمادة الأمانت⁵، و بالمواد الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد منها إشعاعات أيونية⁶، و المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل.⁷

كما تم تحديد التدابير اللازمة للوقاية الصحية في بعض القطاعات للخصوصية التي تتصف بها و منها قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري.⁸

إضافة إلى مجموعة من النصوص المتعلقة بالحماية الصحية و الأمن الصناعي و البيئة و التي تعمل على الوقاية من أخطار الحريق، أو تنظيم التدخلات و الإسعافات عند وقوع

¹ -المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19/1/1991، الجريدة الرسمية 4 لسنة 1991.

² -المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 15/5/1993، الجريدة الرسمية 33 لسنة 1993.

³ -المرسوم التنفيذي 285/01 المؤرخ في 24/9/2001 يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ و كيفية تطبيق هذا المنع، الجريدة الرسمية 55 لسنة 2001.

⁴ -المرسوم التنفيذي 342/01 المؤرخ في 28/10/2001 يتعلق بالتدابير الخاصة لحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهياكل المستخدمة، الجريدة الرسمية 65 لسنة 2001.

⁵ -المرسوم التنفيذي 95/99 المؤرخ في 19/4/1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانت، الجريدة الرسمية 29 لسنة 1999.

⁶ -المرسوم 132/86 المؤرخ في 27/5/1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، و إستعمالها.

⁷ -المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 8/1/2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية 4 لسنة 2005.

⁸ -المرسوم التنفيذي 12/05 المؤرخ في 8/1/2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، الجريدة الرسمية 4 لسنة 2005.

الكوارث، و أخرى تتعلق بالنفايات الصناعية و إفرار الغازات و الروائح، و تهيئة الإقليم و تنميته.

كما عرف طب العمل نفس الإهتمام بتنظيم أكبر لعمل أطباء العمل و توحيدده من خلال المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/5/1993 الذي يتعلق بتنظيم طب العمل.

كما أن قطاع الوظيف العمومي بمختلف إداراته و أسلاكه متميز عن القطاع الخاص في مجال الخدمات الصحية التي تقدم للموظفين و عائلاتهم، و لنا عدة نماذج عن هذا النجاح جديرة بالذكر حتى تكون ظاهرة صحية يستوجب تعميمها على باقي قطاعات الشغل لما أنتت به من نتائج جيدة.

و لعل أحسن هذه القطاعات من حيث توفير الرعاية الصحية نجد وزارة الدفاع الوطني التي تعتبر رائدة في هذا المجال بحيث أصبحت تتوفر على هياكل صحية تعتبر الأكثر تطورا في مجال الصحة العمومية.

إلا أن المديرية العامة للأمن الوطني قد خطت خطوات عملاقة في مجال الرعاية الصحية، الأمن و الإستقرار بحيث تتكفل المصلحة المركزية للصحة، النشاط الاجتماعي و الرياضات بما يلي:

- ✓ تطوير النشاطات الصحية لصالح الموظفين و ذوي الحقوق.
- ✓ التكفل بالمشاكل الاجتماعية و المتابعة النفسية للموظفين و ذوي الحقوق.
- ✓ و في إطار هذه المهام تتكفل المصلحة المركزية للصحة، النشاط الاجتماعي و الرياضات بالأعمال الوقائية و العلاجية.

إضافة إلى هذا، فإن المصلحة المركزية للصحة النشاط الاجتماعي و الرياضات تقوم بـ:

- ضمان تكوين متواصل للأطباء الممارسين بالأمن الوطني.

- التنظيم والمشاركة في الندوات و اللقاءات و التظاهرات ذات الطابع الطبي الجراحي على المستوى الوطني و الدولي.
 - و أخيرا من مهام المصلحة مراقبة و تفتيش المصالح الصحية الاجتماعية و الرياضية المتواجدة في مجمل التراب الوطني.
- المصلحة المركزية للصحة، النشاط الاجتماعي و الرياضات منظمة على شكل مكاتب و تحوي مستشفى، عيادات جهوية و وحدات صحية، كما تتوفر على فروع على المستويين الجهوي و المحلي.¹

و تقدم هنا عدة خدمات و مساعدات طبية تتمثل أهمها في رعاية طبية و إقتناء وسائل طبية مميزة و مواد صيدلانية لمستخدمين في الشرطة العاملين و المتقاعدين و ذوي حقوقهم و كذا ذي حقوق الشرطي المتوفي، و تحويلهم للخارج إن دعت الضرورة لذلك، و تغطية مصاريف النظارات، و الإستشفاء بالمستشفى، إضافة إلى الإقامة بالحمامات المعدنية.²

المطلب الثاني: النقل و الإطعام.

جاء النص في القانون الأساسي العام للعامل³ على ضرورة مواكبة تصميم أنظمة المطاعم و النقل و تنميتها للإنقضاء التدريجي لتعويض النقل و السلة اللذين يدفعان حتى إلغائهما نهائيا، كما نص قانون توجيه النقل البري على ضرورة أخذ مخططات النقل في الحساب حاجات تنقل العمال من مساكنهم إلى مقر عملهم لتقليص النقل المتخصص للعمال و تخفيض اللجوء إلى السيارة الفردية.⁴

¹ -الموقع الرسمي للمديرية العامة للأمن الوطني، www.dgsn.dz.

² -دليل الخدمات الاجتماعية للأمن الوطني الطبعة الثالثة، المصلحة المركزية للصحة، النشاط الاجتماعي و الرياضات، سنة 2009.

³ - المادة 184 من القانون 12/78 المؤرخ في 1978/8/5.

⁴ -المادة 28 من قانون 17/88 المؤرخ في 1988/5/10.

إلا أن قطاع الوظيف العمومي كان و لا يزال يولي إهتماما كبيرا بهذه الخدمات التي من شأنها أن تسهل على الموظف أداء مهامه كما يجب، و ذلك بتجهيز المطاعم الخاصة بالموظفين بأفضل التجهيزات لتقديم وجبات تليق و قيمة الموظف في عدة مؤسسات و إدارات عمومية و التي أصبحت رائدة في هذا الإطار من خلال السهر الدائم على إحترام شروط النظافة في هذه المطاعم و العمل المتواصل لتحسين نوعية الوجبات المقدمة.

إضافة إلى تسخير وسائل نقل خاصة بالموظفين لنقلهم اليومي إلى أماكن العمل، و هو متبع في العديد من المؤسسات العمومية التي تخصص في كل سنة جزء من ميزانيتها لإقتناء حافلات و سيارات لنقل الموظفين و الإطارات، أو إبرام عقود نقل مع شركات خاصة بذلك.

و لعلّ الهدف المنشود من كل ما سبق هو العمل على الحد من ظاهرة التأخر و الغيابات المتكررة للموظفين و التي تأخذ مشكل النقل و بعد مكان الإقامة كمبرر لها، و بالتالي فإن توفير النقل و الإطعام لهم يعدّ سدا للذريعة و سبيلا للتخفيف من معاناة موظفيها، و كذا الرفع من مردودية الموظفين و الحجم الساعي الفعلي للعمل.

و تجدر الإشارة هنا إلى أن المديرية العامة للأمن الوطني قد وفرت عددا كبيرا من الحافلات و السيارات لنقل أعوان و ضباط الأمن الوطني، و هذا من خلال ضمان لنقل عبر مسارات مختلفة من مكان العمل إلى التجمعات السكنية الكبرى و الأحياء الخاصة بالشرطة.

كما تم إنشاء المديرية العامة للأمن الوطني لخدمة إجتماعية بمساعدة مالية للمطاعم و النوادي و المراقد لفائدة المنشآت الإجتماعية للأمن الوطني لتدعيم الوجبات المقدمة للموظفين.¹

¹ - دليل الخدمات الإجتماعية للأمن الوطني، المرجع السابق، ص 20.

المبحث الثاني: خدمات النشاط الإجتماعي.

لا يكفي الموظف العمومي توفير خدمات صحية و يومية يستفيد منها لوحده بل لا بد من إعطائه مجالات أخرى للترويح و التخفيف من الضغوط التي يعاني منها يوميا في عمله نتيجة حجم العمل الكبير الذي يؤديه و خطورته.

و لوضع الموظف العمومي و عائلته في ظروف إجتماعية لائقة تساهم في النهوض بمردودية عملهم لا بد من منح خدمات تتعلق بالتسلية و مساعدات إجتماعية و توفير السكن.

المطلب الأول: خدمات التسلية و المساعدات الإجتماعية.

من الصعب على الموظف العمومي أن يقدم الأداء المرجو منه في وظيفته إذا بقي منهمكا فيه كل أيام الأسبوع دون أن يوفر له أوقات أخرى بعيدا عن وظيفته يقوم فيها بنشاطات للتسلية و الترويح إضافة إلى مساعدته إجتماعيا بكافة الطرق و الوسائل التي ترفع من مستوى معيشته و تساعده في التغلب على مختلف المشاكل التي تلاقيه.

التسلية:

لا بد من ترقية وسائل التسلية للموظفين و عائلتهم بتنظيم خدمات تقدم في عدة أشكال، كالرحلات السياحية أو الإقامة في مراكز خاصة بذلك خلال فترات العطل السنوية منها أو الأسبوعية.

و يمكن أن تشمل خدمات التسلية إنشاء مراكز و نوادي سياحية و ثقافية للموظفين و عائلتهم إضافة إلى الإستفادة من الحمامات المعدنية و الإقامة فيها، و إجراء نشاطات رياضية لإثراء تجمع الموظفينو تحسين العلاقات الإنسانية بينهم لتوفير محيط جيد للعمل و التعاون بينهم.

إلا أن القانون لم ينظم هذا الحق بالشكل نفسه الذي نظم فيه باقي الحقوق الإجتماعية رغم الأهمية القصوى له، كما أن هذا الحق يتطلب إمكانيات مادية مهمة لا بد على الدولة أن تدعمها حتى تحقق التوازن بين أداء الموظفين لعملمهم و حصولهم على وسائل للإسترجاع و الراحة، كما أن هذا الحق يستحق تنظيماً أحسن بالرغم من العمل الذي تقوم به مختلف التعاضديات الخاصة بكل قطاع من الوظائف العمومي التي تساعد الموظفين على التمتع بالرفاهية البدنية، المعنوية و الثقافية، كبرنامج نشاطات اللجنة الوطنية للخدمات الإجتماعية لعمال التربية، و وزارة البريد و المواصلات، و وزارة الدفاع الوطني، و المديرية العامة للأمن الوطني التي اهتمت بالجانب الترفيهي للموظف فيها، إذ أنها أنشأت مراكز ثقافية لهم و لعائلتهم لتحسين مستواهم و للترويح عن النفس، إضافة إلى مخيمات صيفية يستفيد منها أبناء مستخدمي الأمن الوطني و المتقاعدين، و تم إنجاز عدة مراكز للراحة العائلية عبر مختلف جهات الوطن من أجل توفير محيط مناسب للإستجمام، و تنظيم أدائهم لمناسك الحج و العمرة من خلال مساهمة صندوق الخدمات الإجتماعية بنصف مصاريف السفر.

المساعدات الإجتماعية:

تشمل الخدمات الإجتماعية منح مساعدات للموظفين في الحالات التي يحتاجون إليها، و تكون هذه المساعدات عادة في شكل منح أو سلفيات يستفيد منها الموظفون بحسب توفر الشروط فيهم مع الأخذ بعين الإعتبار الأهمس حاجة لها.

إلا أن هذه المساعدات و المنح الإجتماعية قد تختلف في شكلها أو قيمها بين مختلف القطاعات التابعة للوظيفة العمومي، و كما سبق الإشارة إليه فإن المديرية العامة للأمن الوطني قد وفرت عدة إمكانيات في مجال الخدمات الإجتماعية يمكن الإستفادة من خبرتها لتعميمها على باقي القطاعات.

بحيث أنه تمنح عدة مساعدات في هذا الإطار و منها منحة النجدة المالية، إعانة مالية للزواج، و أخرى لدى الإختتان و قروض مالية، و مساعدات أخرى تبعا لحوادث ناتجة عن تقلبات الطقس، الغاز، الكهرباء أو السرقة قد أدت إلى تخريب ممتلكات عقارية و أثاث، و إنشاء صندوق خاص بالإحتياط.¹

المطلب الثاني: خدمات السكن.

يعتبر السكن كحق دستوري من أهم الحقوق الإجتماعية التي يتمتع بها الموظفون العموميون، فهو يشغل بال العديد منهم، فلا يمكن بأي شكل كان أن نطالب الموظف بالمثالية في أداء مهامه إذا لم يكن يعيش هو و أسرته في سكن لائق ليحافظ فيه على كرامته كمواطن. إلا أن الدولة قد عجزت عن الإستجابة لرغبة جميع طالبي السكن لكثرتهم، و أمام ذلك صار العمل لا يتعلق بتوفير سكنات وظيفية فقط بل تعداه ليشمل منح قروض و إعانات مالية للمساعدة على الحصول على سكنات و هذا بعدة أشكال أهمها السكنات التساهمية.

السكن الوظيفي:

نصت المادة 120 من القانون الأساسي العام للعامل² على أن منح السكن للعامل يدخل في إطار الخدمات الإجتماعية و يهدف إلى رفع مستوى معيشته و عائلته و تنمية شخصيته، و كذا تكمله أجره، مع ضرورة المساهمة في دفع مصاريفه³ مع إمكانية إحتفاظه به في حالات معينة.⁴

و يستفيد بعض الموظفين من السكن لضرورة المنصب الذي يشغلونه و لهم الأولوية عن غيرهم في ذلك، مثل أولئك العاملين في أسلاك تسلتزم بقاء الموظف قريبا من مكان عملهم

¹ - دليل الخدمات الإجتماعية للأمن الوطني لسنة 2009، المرجع السابق.

² - قانون 12/78، المرجع السابق.

³ - المادة 185 من القانون 12/78، المرجع السابق.

⁴ - المرض، العجز، الوفاة أو الإحالة على التقاعد طبقا للمادة 186 من القانون 12/78.

نتيجة للطبيعة الخاصة لعملهم و أهم هذه الوظائف ما تعلق بوزارة العدل بالنسبة للقضاة و مؤسسات إعادة التربية، المصالح المالية، مصالح الأمن بكل أنواعها، أو الحراس و البوابون و كذا التعليم و التربية.

و يتم تنظيم هذا الحق في السكن الوظيفي بعدة نصوص حددت الوظائف المعنية به و الأولوية فيها سواء كان هذا السكن مقدما لضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة.¹

و قد ميّز القانون بين السكنات الممنوحة للضرورة الخدمة الملحة و تلك الممنوحة لصالح الخدمة فيما تعلق بإمكانية التنازل عنها في التنازل عن أملاك الدولة، بحيث أنه أجازها للمنوحة لصالح الخدمة إذا كانت خارج الوحدة أي مكان العمل²، بعد أن حدد شروط شغل هذه السكنات الوظيفية.³

و من إجهادات الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا في هذه المسائل المتعلقة بالسكنات الوظيفية القرار رقم 76978 الصادر بتاريخ 13/1/1992⁴، و الذي قضى بأن التنازل عن السكن الوظيفي ينزع عنه الطابع الوظيفي للمؤسسة المستخدمة و التي لا يمكن لها أن تطالب بطرده منه.

نظرا لأهمية هذا الحق طرحت عدة نزاعات على مستوى القضاء تعلق أغلبها بالنزاع حول الحق في السكن الوظيفي و البقاء فيه، و تبعا لذلك أثيرت مسألة الإختصاص النوعي للنظر و الفصل في هذا النوع من الدعاوى ما بين القضاء العادي و الإداري.

¹ -القرار الوزاري المشترك الذي يحدد قائمة الوظائف و المناصب التي تخول حق الإمتياز في السن بحكم ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة و شروط قابلية منح هذه المساكن المؤرخ في 17/5/1989.

² -قانون التنازل عن أملاك الدولة 01/81 المؤرخ في 7/2/1981.

³ -المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة و شروط قابلية منح هذه المساكن.

⁴ -المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1993، ص 125.

كما أن الإختصاص للفصل في هذه النزاعات المتعلقة بالسكنات الوظيفية قد يكون أحيانا لقضاء الإستعجال، الذي يأمر عادة بالطرد من هذه السكنات طبقا لنص المادة 172 من قانون الإجراءات المدنية¹، و هذا ما ذهبت إليه عدة قرارات قضائية، بحيث أنه من المقرر قانونا أن الطلبات التي تكون الغرض منها استصدار أمر بإثبات الحالة أو بالإندار أو بإتخاذ إجراء مستعجل آخر في أي موضوع كان دون المساس بحقوق الأطراف تقدم إلى رئيس الجهة القضائية المختصة الذي يصدر أمره بشأنها فإن إستقالة العامل من منصبه يفقده حق شغل سكن وظيفي كان قد وضع تحت تصرفه لفترة مؤقتة و مرتبطة بممارسة مهامه لدى الشركة المستخدمة.²

و بهذا لا حق بالبقاء في الأمكنة للأشخاص الذين يشغلونها بموجب سند تابع لعقد العمل أو في حالة إبطال هذا العقد طالما أن السكن قد سلم للعامل من طرف مستخدمه بمناسبة عمله و بالتالي فإن طرده بعد أن فصل عن عمله بموجب أمر إستعجالي يكون صحيح و طبقا للقانون، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها³، الذي أكد على مبدأ أن حق البقاء لشغل سكن بمناسبة عقد العمل و إبطاله يحرم الشاغل من حق البقاء طبقا لأحكام المادة 517 الفقرة السابعة من القانون المدني⁴، و لا يجوز تبادل هذا السكن الوظيفي المملوك للدولة من دون موافقة الهيئة المسيرة.⁵

و بالرجوع إلى الأمن الوطني فإننا نجد أن هذه المديرية قد أعطت صورة مشرقة للإهتمام بالجانب المعيشي و الإجتماعي للموظف من خلال إنجاز عدة تجمعات سكنية خاصة بأعوان

¹ -قانون الإجراءات المدنية الصادر بالأمر 154/66 المؤرخ في 1966/6/8.

² -القرار رقم 30161 الصادر بتاريخ 1983/2/7 عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية، منشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1989، ص 168.

³ -القرار رقم 42005 الصادر بتاريخ 1987/3/2، المنشور بالمجلة القضائية لسنة 1990 العدد الرابع، ص 136.

⁴ -القانون المدني الصادر بالأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بعدة قوانين.

⁵ -القرار رقم 54.853 الصادر بتاريخ 1989/12/4 عن المحكمة العليا، و المنشور بالمجلة القضائية لها في العدد الثاني من سنة 1991، ص 131.

و ضباط الشرطة و التي تمت بمساهمتهم في تمويلها من خلال التعاضدية العامة للأمن الوطني.

1- الإعانات الممنوحة للموظفين في مجال السكن:

لقد شهدت الجزائر إنجاز عدد كبير من السكنات التي خصص جزء منها لا يستهان به إلى الموظفين إلا أنها لم تكن كافية لسد الحاجيات المتزايدة للسكن، هذا ما دعا إلى إتباع سياسة أخرى قد تساعد على تحسين الخدمات المقدمة في مجال السكن من خلال تقديم إعانات و مساعدات مالية للموظفين الذين يرغبون في الحصول على سكنات خارج نظام السكنات الوظيفية الذي سيعود حتما بالفائدة على الدولة و على المستفيدين من هذه المساعدات على حد سواء، بحيث أنه من جهة يقلل من العبء الذي تتحمله الدولة في توفير السكنات الوظيفية و إرتفاع تكاليف إنجازها، و من جهة أخرى يعتبر فرصة للموظف في أن يمتلك سكنا خاصا به مدى حياته.

و تأخذ هذه المساعدات عدة أشكال و منها ما يكون على شكل منح مبلغ معين يضاف إلى مساهمة الموظف الشخصية¹، أو منح قروض بفوائد رمزية للحصول على السكن و هو ما يعرف بالبيع بالتقسيط للسكنات و قد جاء النص عليه في قانون التنازل عن الأملاك الوطنية.²

2- أنواع الإعانات الممنوحة للموظفين في مجال السكن:

الصندوق الوطني للسكن (CNL) مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري

(EPIC) تم انشائه في 1991 بعد إعادة هيكلة الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط

¹ -المواد من 1 إلى 4 من المرسوم التنفيذي رقم 146/91 المتعلق بكيفيات تدخل الصندوق الوطني للسكن في ميدان تدعيم الحصول على السكن المؤرخ في 1991/3/31.

² -القانون 01/81 المؤرخ في 1981/2/7 في المادة 25 منه، و المادة 14 من المرسوم 44/81 المؤرخ في 1981/3/21 الذي يحدد شروط و كيفيات هذا التنازل.

تم انشائه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-144 المؤرخ في 12 ماي 1991 المتضمن

إعادة هيكلة الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط

كما استفاد الصندوق الوطني للسكن من تحويل أملاك وحقوق وواجبات ومستخدمي

المركز الوطني للدراسات وتنشيط مؤسسة البناء والأشغال العمومية والري بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 18-309 المؤرخ في 10 ديسمبر 2018 المتضمن حل المركز الوطني للدراسات

وتنشيط مؤسسة البناء والأشغال العمومية والري وتحويل أملاكه وحقوقه وواجباته ومستخدميه

الى الصندوق الوطني للسكن¹

وُضع تحت وصاية وزير المالية الى غاية سنة 1994 ليصبح بعد ذلك تحت وصاية

الوزير المسؤول عن السكن والعمران بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-111 المؤرخ 18 مايو

1994

يُحدد قانونه الأساسي الخاص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-310 المؤرخ في 10 ديسمبر

2018 المُتمم للمرسوم التنفيذي رقم 91-145 المؤرخ في 12 ماي 1991 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالصندوق الوطني للسكن

مهامه القانونية :

الصندوق الوطني للسكن هو الأداة المميزة لتنفيذ سياسة تمويل السكن، المحددة من طرف

السلطات العمومية ويُعد أيضا الأداة الرئيسية للدولة في مجال الدراسات والأبحاث وأعمال

التنشيط، قصد رفع نوعية خدمات المؤسسات العاملة في قطاعات البناء والأشغال العمومية

والري وتقليص التكاليف الخاصة بها وهذا بعد حل المركز الوطني للدراسات وتنشيط مؤسسة

البناء والأشغال العمومية والري وتحويل أملاكه وحقوقه وواجباته ومستخدميه الى الصندوق

الوطني للسكن وهذا من خلال مهماتها القانونية وهي

¹ - قانونه الأساسي الخاص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-310 المؤرخ في 10 ديسمبر 2018 المُتمم للمرسوم التنفيذي

رقم 91-145 المؤرخ في 12 ماي 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالصندوق الوطني للسكن

إدارة الأسهم والمساهمات التي تقدمها الدولة لفائدة السكن لاسيما المساعدات وتخفيض نسبة الفائدة النهوض بتمويل السكن الاجتماعي عن طريق البحث عن موارد للتمويل غير مرتبطة بالميزانية وتجنيدها هي المسؤولة عن المساهمة في تحديد سياسة تمويل السكن تلقي الموارد التي ينشئها التشريع وتنظيم المعمول بهما لفائدته وتسييرها لحساب الخزينة

انشاء أية مؤسسة فرعية وأخذ كل مساهمة لحساب الدولة لاسيما في المؤسسات المالية المتصلة بمجال نشاطها، وتسيير ذلك اعداد أية دراسات ترمي الى تحسين عمل السلطات العمومية تجاه السكن القيام بأية دراسات وخبرات وتحقيقات وأبحاث ترتبط وانجازها بالسكن وتقديم كفاءته التقنية والمالية للهيئات العمومية والأجهزة المعنية وتشجيع الاعلام وتبادل الخبرات والملتقيات من أجل ترقية السكن وتطويره جمع مختلف عناصر المعلومة اللازمة المتعلقة بنشاط مؤسسات قطاع البناء والأشغال العمومية والري وقدراتها، ووضعها تحت تصرف السلطات العمومية

إعداد الإحصائيات العامة في مجال البناء والأشغال العمومية والري، لاسيما تلك المتعلقة باليد العاملة والتأطير والمواد وكذا الوسائل المادية الخاصة بالمؤسسات وذلك قصد اقتراح التدابير اللازمة التي من شأنها ضمان قدرة الإنجاز ذات الصلة بحجم برامج البناء والأشغال العمومية والري القيام بكل الدراسات والتحقيقات ومعالجة كل الطلبات الخاصة بالمعلومات الاقتصادية ذات الصلة بموضوع الصندوق القيام، بناء على طلب السلطة الوصية، بدراسة احتياجات المؤسسات من المواد والعتاد والتأطير الضرورية لإتمام البرامج المختارة، وتقديم الاقتراحات المرتبطة بها إعداد علامات الإنتاج، على أساس تحقيقات ميدانية لدى عينات من المؤسسات الممثلة لمختلف الأنشطة، واقتراح كل مسعى يهدف إلى التحكم في الأسعار وأجال الإنجاز تحليل مؤشرات أسعار المواد واليد العاملة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وإعدادها كل ثلاثة (3) أشهر جمع عناصر المعلومات المفيدة للتحكم في تطور النشاط، ووضعها تحت تصرف مؤسسات قطاع البناء والأشغال العمومية والري، ولا سيما منها جمع ومعالجة ونشر الوثائق المتعلقة بتقنيات وطرق البناء

والعتاد والمواد والتجهيزات المستعملة في قطاع البناء وكذا كل المعلومات المفيدة المتعلقة بتنظيم أشغال البناء والأشغال العمومية والري وتسييرها وتنسيقها تحيين مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية وكذا التعليمات والقرارات التي تهم المؤسسات ونشرها لقيام، بناء على طلب من المؤسسات، بجميع الدراسات الخاصة بالأسعار والمردودية ورفع الإنتاج ضمان تكوين المستخدمين المتخصصين في المجال التقني وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، لاسيما في تسيير وتقييم مشاريع البناء والأشغال العمومية والري إعداد ووضع بنك للمعلومات ذات الصلة بمجال نشاطات الصندوق ضمان نشر المجالات المتخصصة ذات الصلة بموضوع الصندوق

خاتمة

خاتمة

لا بد من العمل على تحسين الظروف المعيشية للموظفين العموميين و تامين الجهود التي تقوم بها الدولة في مجال حماية الحقوق الإجتماعية لهم خاصة و أن عددهم في تزايد مستمر يتطلب الإهتمام بهذه الفئة التي تشكل وسيلة للنهوض بالدولة و تحقيق أهداف أي تنمية كانت، و خاصة إذا علمنا أن نشاط الدولة يتعلق بقطاعات إستراتيجية و حساسة لا يمكن أن تتنازل عنها للقطاع الخاص و بالتالي فإن هذه الدولة المقاوله لا بد أن تعمل على تشجيع التشاور و التنسيق بين مختلف أسلاك و قطاعات الوظيف العمومي لتقييم أنظمة الحماية و الخدمات الإجتماعية المتبعة في كل واحد منها و ترجيح الأنجح منها ليكون الأسلوب الأمثل و الجدير بالإتباع حتى نصل إلى تحقيق حماية شاملة للموظف من الناحية الإجتماعية.

هذا لا يعني أن الوظيف العمومي لا يعتني بحقوق موظفيه الإجتماعية بل بالعكس، فهو يتفوق على القطاع الخاص في ذلك، و هو الراجع بالأخص إلى الإمكانيات التي توفرها الدولة لرعاية الموظفين العموميين، و التي ندعو إلى تعميمها و إسقاطها على القطاع الخاص كون أن أرباب العمل منشغلين بتحقيق الربح طبقاً لمبدأ المتاجرة على حساب توفير إمكانيات إضافية لتحسين وضعية العمال الإجتماعية و تقديم خدمات و مساعدات ترفع من مستواهم، و لا يوجد تطابق تام في الميدان بين قطاع الوظيف العمومي و القطاعات الأخرى من حيث تطبيق قوانين الحماية الإجتماعية و هذا راجع لتهرب أرباب العمل في القطاع الخاص من إحترام القوانين المؤطرة لهذه الحماية و خاصة في عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي أو بحوادث العمل في الآجال القانونية المحددة لذلك.

و قد تجسد تعزيز التشاور فيما يتعلق بالوظيفة العمومية من خلال إحداث مجلس أعلى للوظيفة العمومية و إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء ستتم حسب الحالات استشارتها حول قضايا الصالح العام التي تعني سائر الموظفين أو حول المسائل الفردية.

و لعل كثرة عدد الموظفين يعتبر فرصة سانحة يمكن الإستفادة منها للنهوض بقطاع التأمينات الإجتماعية بحيث يمكن أن يحقق عدة نتائج إيجابية، فهو يؤدي إلى إستقرار أكبر

للنظام الإجماعي مما يقدمه من تعويضات و معاشات في حالة العجز، الوفاة، الشيخوخة و البطالة كما يساهم على الحفاظ على المجتمع ضد الفساد، الإنحراف و الإنحلال لما يقدمه من تعويضات للعاطلين عن العمل و النساء و الأطفال الذين فقدوا عائلتهم، و يعمل على رفع المستوى الصحي بتوفير كافة وسائل العلاج للمرضى و المصابين و تقديم المعونات المالية إليهم و يتيح مجالاً للإستفادة من أموال التأمينات الإجماعية في الإستثمار و المساهمة في حل بعض المشكلات الإجماعية في مجال التعليم و الصحة و الإسكان، و إن لاقت هذه السياسة النجاح يمكن لها المساهمة في تطوير الإدخار القومي و كذلك إستخدام الأموال المدخرة في عملية الإستثمار.

بالإضافة إلى أن النهوض بنظام الخدمات الإجماعية و رفع روح التعاضدية بين الموظفين، و دعم كل المبادرات الإجماعية التي ترمي إلى إعانة الموظف و عائلته سيكون وسيلة لا يستخف بها للمحاربة ضد تفشي ظاهرة الفساد في أوساط الإدارات العمومية، من خلال سد الباب أمام أولئك الذين يستغلون الظروف الإجماعية للموظف لتحقيق مصالحهم بالطرق غير المشروعة، و هذا ليس من الأمر الهين إلا أن رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة، و أولى هذه الخطوات تدعيم صناديق الضمان الإجماعي و الخدمات الإجماعية و مختلف التعاضديات لكي تؤدي دورها كما يجب في مجالات السكن، الرعاية الصحية و الفكرية.

قائمة المراجع

I. الكتب العامة:

1. عبد السلام زيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه، الجزائر، سنة 2003.
2. د/ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء السابع المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، سنة 1964.
3. د/ عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و الإشهار، الجزائر، سنة 1982.
4. د/ حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها و أساليب إصلاحها، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1990.
5. د/ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون الضمان الإجتماعي دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1980.
6. د/ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، سنة 1992.
7. د/ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، سنة 2000.
8. د/ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الإختصاص الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005.
9. دليل الخدمات الإجتماعية للأمن الوطني الطبعة الثالثة، المصلحة المركزية للصحة، النشاط الإجتماعي و الرياضات، سنة 2009.
10. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، طبعة . 1984.

II. المحاضرات:

1. أ/ لعرج منيرة، محاضرة حول منازعات الضمان الإجتماعي، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، جوان 2008.

2. المستشار محمادي مبروك، محاضرة بعنوان المنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مجلة المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الجزء الثاني، الجزائر سنة 1997.

III. المواقع الإلكترونية:

1. الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومي، www.dgfp.gov.dz.

2. الموقع الرسمي للمديرية العامة للأمن الوطني، www.dgsn.dz.

IV. النصوص القانونية:

أولاً: المواثيق و الدساتير.

1. الميثاق الوطني لسنة 1976.

2. دستور 1976/11/22.

3. الميثاق الوطني لسنة 1986.

4. دستور 1989/8/23، المعدل في 1996/11/28.

ثانياً: الأوامر و القوانين.

1. الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و

الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية لسنة 1966 العدد 46.

2. الأمر رقم 01/97 مؤرخ في 1997/01/11 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن

سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري الجريدة الرسمية 3

لسنة 1997.

3. الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العامة

الجريدة الرسمية لسنة 2006 العدد 46، و الموافق عليه بموجب القانون رقم 12/06

المؤرخ في 2006/11/14 و المنشور في الجريدة الرسمية 72 لسنة 2006.

4. قانون الإجراءات المدنية الصادر بالأمر 154/66 المؤرخ في 1966/6/8.

5. القانون المدني الصادر بالأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم

بعدة قوانين.

6. قانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 لسنة 1978.
 7. قانون التنازل عن أملاك الدولة 01/81 المؤرخ في 1981/2/7.
 8. قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 1983/7/2، الجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28، المعدل و المتمم بالأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/7/6 و القانون رقم 01/08 المؤرخ في 2008/1/23.
 9. قانون التقاعد رقم 12/83 المؤرخ في 1983/7/2 المنشور بالجريدة الرسمية لسنة 1983 العدد 28.
 10. قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983.
 11. قانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2، المعدل بالقانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
 12. القانون 16/83 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية الصادر بتاريخ 1983/7/2، الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983.
 13. القانون 05/85 المؤرخ في 1985/2/16 و المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، الجريدة الرسمية 8 لسنة 1985.
 14. قانون توجيه النقل البري 17/88 المؤرخ في 1988/5/10.
 15. قانون 01/08 المعدل للقانون المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المؤرخ في 2008/1/23 الجريدة الرسمية 04 لسنة 2008.
 16. القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي المؤرخ في 2008/2/23 و المنشور بالجريدة الرسمية 11 لسنة 2008.
- ثالثا: المراسيم.**

1. المرسوم رقم 135/66 المؤرخ في 1966/6/2 و المتعلق بالعتل مدفوعة الأجر.

2. المرسوم 44/81 المؤرخ في 1981/3/21 الذي يحدد شروط و كفيات هذا التنازل عن أملاك الدولة.
3. المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/2/11 الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83.
4. المرسوم 132/86 المؤرخ في 1986/5/27 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، و إستعمالها.
5. المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 1993/5/15، الجريدة الرسمية أماكن العمل، المؤرخ في 1991/1/19، الجريدة الرسمية 4 لسنة 1991.
6. المرسوم التنفيذي رقم 146/91 المتعلق بكفيات تدخل الصندوق الوطني للسكن في ميدان تدعيم الحصول على السكن المؤرخ في 1991/3/31.
7. المرسوم التنفيذي 206/93 المؤرخ في 1993/9/22، الجريدة الرسمية 60 لسنة 1993.
8. المرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 1994/04/11 المعدل لقانون التقاعد، الجريدة الرسمية لسنة 1994 العدد 20.
9. المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية 34 لسنة 1994.
10. المرسوم التشريعي رقم 10/94 الذي يحدث التقاعد المسبق المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية لسنة 1994 العدد 34.

11. المرسوم التشريعي 11/94 الذي يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية المؤرخ في 26/4/1994 الجريدة الرسمية 34 لسنة 1994.
12. المرسوم التنفيذي رقم 94/95 المؤرخ في 25/9/1995، الجريدة الرسمية 55 لسنة 1995.
13. المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 4/2/1997 منشور بالجريدة الرسمية 8 لسنة 1997.
14. المرسوم التنفيذي رقم 46/97 الذي يحدد نسب الإشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري المؤرخ في 4/2/1997، و المنشور بالجريدة الرسمية 8 لسنة 1997.
15. المرسوم التنفيذي 95/99 المؤرخ في 19/4/1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، الجريدة الرسمية 29 لسنة 1999.
16. المرسوم التنفيذي 285/01 المؤرخ في 24/9/2001 يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ 33 لسنة 1993، و كفيات تطبيق هذا المنع، الجريدة الرسمية 55 لسنة 2001.
17. المرسوم التنفيذي 342/01 المؤرخ في 28/10/2001 يتعلق بالتدابير الخاصة لحماية العمال و أمنهم، من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، الجريدة الرسمية 65 لسنة 2001.
18. المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 8/1/2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية 4 لسنة 2005.

19. المرسوم التنفيذي 12/05 المؤرخ في 2005/1/8 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، الجريدة الرسمية 4 لسنة 2005.

رابعاً: القرارات.

1. قرار وزاري مشترك بين وزير العمل و وزير الصحة في 1996/5/5 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا و ملحقه 1 و 2 الجريدة الرسمية 16 لسنة 1997.
2. القرار الوزاري المشترك لذات الوزارتين في 1995/04/10 الجريدة الرسمية العدد 21 لسنة 1996.
3. القرار المؤرخ في 2004/08/14 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية الجريدة الرسمية 62 لسنة 2004.
4. القرار الوزاري المشترك الذي يحدد قائمة الوظائف و المناصب التي تخول حق الإمتياز في السن بحكم ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة و شروط قابلية منح هذه المساكن المؤرخ في 1989/5/17.

V. المجالات القضائية:

1. المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1989.
2. المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الرابع لسنة 1990.
3. المجلة القضائية لها في العدد الثاني من سنة 1991.
4. المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثاني لسنة 1992.
5. المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثالث لسنة 1992.
6. المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1993.
7. المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994.
8. المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1994.

الفهرس

الشكر

01	مقدمة
08	الفصل الأول: الحق في الحماية الإجتماعية
10	المبحث الأول: التأمين الصحي
10	المطلب الأول: التأمين عن المرض، الأمومة و الطفولة
18	المطلب الثاني: التأمين عن إصابات العمل
37	المبحث الثاني: تأمين التوقف عن العمل
37	المطلب الأول: التأمين عن البطالة
40	المطلب الثاني: التأمين عن التقاعد
47	الفصل الثاني: الحق في الخدمات الإجتماعية
48	المبحث الأول: الخدمات اليومية و الصحية للموظفين
48	المطلب الأول: الرعاية الصحية، الأمن و الإستقرار
53	المطلب الثاني: النقل و الإطعام
55	المبحث الثاني: خدمات النشاط الإجتماعي
55	المطلب الأول: خدمات التسلية و المساعدات الإجتماعية
57	المطلب الثاني: خدمات السكن
65	خاتمة
68	قائمة المراجع

ملخص مذكرة الماستر

الوظيفة العمومية، أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حرياتهم، وفقا للدستور و القانون. وهي مسؤولية وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها، قبل أن تكون حقا أو امتياز لهم. وهي خدمة وطنية يحكمها و يوجه مسارها القانون.

و حقوق الموظف العمومي ال يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب و ما يقابله من جزاء، بل يرتكز على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة و ضروراتها، وذلك لخدمة المرفق العام.

و تبعا لذلك فإن حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الإدارة متى أرى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس ألي سبب كان.

وعليه فقد أحاطها المشرع الجزائري بترسانة ضخمة من النصوص الدستورية و التشريعية و التنظيمية، لحمايتها و الدفاع عنها ضد أي تعسف مهما كانت أسبابه.
الكلمات المفتاحية :

1- الحماية الإجتماعية 2- التأمين 3- خدمات النشاط الإجتماعي 4- المساعدات الإجتماعية

Abstract of The master thesis

The public office is a sacred secretariat and a social service based on a sincere and conscious commitment to the interests, rights and freedoms of citizens, in accordance with the Constitution and the law. It is the responsibility and moral trust of those who are entrusted with carrying out its tasks, before it is a right or a privilege for them. It is a national service governed and directed by the law.

The rights of the public employee are not based on balancing the required work and the corresponding penalty, but rather on taking into account the provision of material and moral benefits to the employee that make him indispensable to preoccupation with the requirements and necessities of life, in order to serve the public utility.

Accordingly, the employee's rights are subject to the threat of being violated by the administration whenever the administrative head sees the benefit in putting pressure on the subordinate for any reason.

Accordingly, the Algerian legislator has surrounded it with a huge arsenal of constitutional, legislative and regulatory texts, to protect and defend it against any abuse, whatever its causes.

key words:

1-Social protection 2- Insurance 3- Social activity services 4- Social assistance