

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قسم: الحقوق

تخصص: قانون أعمال



جامعة محمد بوضياف

- المسيلة -

كلية الحقوق

والعلوم السياسية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي

بغنوان:

حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان  
الاجتماعي

الأستاذ المشرف

- يحياوي حمزة

من إعداد الطالبات:

- نايلي أمال

- بن عيسى أحلام

لجنة المناقشة:

-  
-  
-

السنة الجامعية: 2020/2019



## استمارة معلومات

### المعلومات الشخصية:

الاسم: أمال  
اللقب: نايلي  
اسم الأب: جمال  
تاريخ الازدياد: 1994/09/23  
رقم الهاتف: 07.96.91.98.68  
البريد الالكتروني: amel16281@gmail.com  
العنوان الشخصي: حي بن دقموس- بوسعادة

### الباكالوريا:

المعدل: 11.96  
الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة  
سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2015  
الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون خاص  
الدفعة/سنة التخرج: 2018  
الماستر:

تخصص الماستر: قانون الأعمال  
الدفعة/ سنة التخرج: 2020  
المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)  
الوضعية المهنية:

موظف:  عاطل عن العمل:

### في حالة موظف:

وظيفة عمومي:  قطاع خاص:   
المصلحة المستخدمة:  اسم المؤسسة / الشركة:   
الرتبة في العمل:

### الصيغة:

موظف دائم:  موظف في إطار عقود:  نوع العقد:

امضاء طالبة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): نايلي أمال

الصفة: طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 810657

والصادرة بتاريخ: 2015/07/26

عن دائرة: امجدل ولاية: المسيلة

المسجل (ة) بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث مذكرة ماستر عنونها: حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020/09/26

إمضاء المعني

# استمارة معلومات

الصورة

## المعلومات الشخصية:

الاسم: بن عيسى      اللقب: احلام

اسم الأب: علي      اسم ولقب الأم: سعيدة تناح

تاريخ الازدياد: 17\_12\_1994      مكان الازدياد: بوسعادة

رقم الهاتف: 06 67 38 05 06

البريد الالكتروني: ahlambenaissa10@gmail.com

العنوان الشخصي: حي الهضبة 36 / 65 بوسعادة ولاية المسيلة

## الباكالوريا:

المعدل: 10.79      الشعبة/التخصص: علوم تجريبية      سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2015

## الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون خاصالدفعة/سنة التخرج: 2018

## الماستر:

تخصص الماستر: قانون الاعمال      الدفعة/ سنة التخرج: 2020

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

## الوضعية المهنية:

موظف:       عاطل عن العمل:

## في حالة موظف:

وظيفة عمومي:      قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة:      اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

## الصيغة:

موظف دائم:      موظف في إطار عقود:      نوع العقد:

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): بن عيسى أحلام

الصفة: طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205206387

والصادرة بتاريخ: 2019/10/21

عن دائرة: بوسعادة ولاية: المسيلة

المسجل (ة) بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث مذكرة ماستر عنونها: حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020/09/26

إمضاء المعني

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ

وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

(19)

الآية 19 من سورة النمل

## كلمة شكر

نحمد الله العظيم أن وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي، فله سبحانه وتعالى  
الحمد والمنة وسلاماً على سيد الخلق القائل فيما معناه "لا يشكر الله من  
لا يشكر الناس"

وانطلاقاً من هذا التوجيه النبوي الكريم تتقدم بأسمى عبارات  
الشكر والامتنان لأستاذنا "يحيى حمزة" الذي نرانا شرفاً  
بالإشراف على مذكراتنا وتوجيهنا رغم مشاغله ومسؤولياته العديدة  
نفعنا الله بعلمه وجزاه عنا كل خير.

كما يسعدنا ان تتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة كلية الحقوق وإلى  
لجنة المناقشة لتفضل سيادتها بقبول مناقشة هذه المذكرة وتقديرها نرانا  
فخراً وشرفاً.

واخير تتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في انجاز  
هذا العمل المتواضع.

# إهداء

إلى مثلي وقدوتي وولي نعمتي من رباني على مكارم الأخلاق\*والدي  
العزیز\*

إلى من سهرت لأنام وتعبت لارتاح واحتملت الدنيا بمرارتها وحلاوتها  
وضلت

ترافقني بابتسامتها ودعوتها\*أمي الحبيبة\*

إلى إخوتي وأختي الغالية

إلى صديقتي وأختي العزيزة سندي في الحياة وفي هذا العمل\*أحلام\*

نايلي أمال

# الاهداء

أهدي ثمرة جهدي الى أعز ما يملكه المرء، الى الكوكبين الذين  
اضاءا دربي، الى من كان سبب وجودي و كرسا حياتهما  
لخدمتي و نجاحي، الى الوالدين الكريمين اطال الله عمرهما.  
الى أخي العزيز محمد.

الى اختي العزيزتين دليلة و فاطمة الزهراء.

الى زميلتي الغالية و الحبيبة أمال، التي ساندتني لإنجاز هذا  
العمل.

و الى أساتذة و طلبة كلية الحقوق خاصة الأستاذ يحياوي حمزة.

أحلام بن عيسى

## مقدمة:

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة نسبيا بالرغم من أهميته الكبرى وضرورته القصوى في سد مختلف الحاجات من جهة، ومساهمته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى. ورغم انه يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي انعدم فيها مفهوم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعمال، حيث كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر. وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال، الأمر الذي أخرج قانون العمل الوطني إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى.

فلا شك إن قانون العمل أصبح يحظى باهتمام كبير، نظرا لزيادة تدخل وتطور وظيفة الدولة في مختلف ميادين الحياة، سواء السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية. الأمر الذي دفع بقانون العمل إلى الاهتمام بتنظيم مختلف العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل، إلى جانب اشتماله لأحكام متعلقة بمنازعات العمل.

ومن ثم فقد أصبح العامل يتمتع بمجموعة من الحقوق ويحظى بحماية قانونية اقراها له قانون العمل نظرا للدور البارز الذي يكتسبه في بناء المجتمع، فهو احد عناصر أو عوامل الإنتاج في المشروع أو المنشأة الاقتصادية.

والى جانب قانون العمل فان هناك قانون آخر وجد لرعاية مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم التي يكتسبونها نتيجة عملهم المأجور لدى صاحب العمل وهو قانون الضمان الاجتماعي، وهذا القانون يركز بالإضافة إلى حماية العامل أثناء عمله وبعد إنهاء عمله لدى صاحب العمل على الضمان

من مخاطر عدة، حيث إن الإنسان وخاصة العامل معرض لكثير من المخاطر الحياتية اليومية التي تواجهه أثناء عمله التي تؤثر سلبا عليه. والتي غالبا ما يكون سببها الآلاف من المعدات الصناعية حيث تشكل خطرا كبيرا على سلامة العامل وحياته، لذلك لابد من وجود قانون إلى جانب قانون العمل لمواجهة تلك المخاطر التي يتعرض لها العامل.

## 1- إشكالية البحث:

من خلال ما سبق تتلخص اشكالية البحث في السؤال التالي:

الإشكالية: كيف عالج المشرع الجزائري حقوق العامل حسب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي؟

## 2- الخطة المقترحة:

وللإجابة على الإشكالية اعتمدنا الخطة التالية:

لقد جاء تناولنا لموضوع بحثنا المتعلق بحقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في فصلين:  
- الفصل الأول: فقد تعرضنا بالدراسة إلى حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها وخصصنا المبحث الأول منه إلى حقوق العامل في قانون العمل أما المبحث الثاني فخصص لدراسة منازعات العمل الفردية والجماعية. أما الفصل الثاني من هذا المبحث خصص لدراسة حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات الناتجة عنها حيث تناولنا في المبحث الأول حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى منازعات الضمان الاجتماعي.

## 3- المنهج المتبع في دراسة الموضوع:

يخضع منهج البحث في الحقيقة لمجموعة من المعايير أهمها طبيعة الدراسة والموضوع حيث يعدان العاملان اللذان يعرضان على الباحث نوع المنهج الواجب إتباعه.

وتمشيا وطبيعة هذا الموضوع تم تتبع المنهج الوصفي الاستدلالي الذي حاولنا من خلاله الاستدلال بالنصوص القانونية المتعلقة بتشريع الضمان الاجتماعي بالأخص النصوص القانونية التي تحكم منازعات الضمان الاجتماعي في إطار التسوية الداخلية أو القضائية وكذا الاستدلال بالنصوص القانونية في إطار قانون العمل فيما يخص آليات حماية حقوق العامل.

## 4- أهمية الموضوع:

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة أمور أهمها: أنها تهتم بالفئة الغالبة والتي هي تحتل مساحة كبيرة في المجتمع وهي العمال، وكذلك من حيث تركيزها على الحقوق التي يستحقها العامل من خلال القوانين التي أقرت بحماية الطبقة العاملة بالإضافة إلى ذلك تركيز هذه الدراسة على صور الحماية التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي الجزائري في مواجهة صاحب العمل، حيث ظهر مصدر آخر للعامل يستطيع الحصول من خلاله على حقوقه وتعويضاته. وتبرز أهمية الموضوع من خلال اعتبار هذه الدراسة استشرافية من اجل التركيز على

جوانب الضعف والنقص في قانون العمل بما في ذلك حماية للعامل وتجنب هذا النقص في قانون الضمان الاجتماعي.

## 5- أهداف الدراسة:

- التعرف على أحكام قانون العمل الجزائري كونه القانون الذي ينظم ويهتم بحقوق العامل إلى جانب قانون الضمان الاجتماعي.

- الموازنة بين قواعد قانون الضمان الاجتماعي وقواعد قانون العمل من خلال الميزات والضمانات التي يوفرها كلا القانونين.

- البحث عن مرجع علمي يبين الحقوق التي يكفلها كلا القانونين للعامل.

## 6- أسباب اختيار الموضوع:

انا تناولنا لموضوع حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي جاء لاعتبارات ذاتية وأخر موضوعية.

اعتبارات ذاتية نوجزها فيما يلي:

- الميولات الشخصية التي أدت إلى دراسة هذا النوع من المواضيع.

- توفر الموارد المادية والمعنوية لإنجاز هذا البحث.

اعتبارات موضوعية تمثلت فيما يلي:

- إبراز أهمية العامل في المجتمع.

- معرفة دور الضمان الاجتماعي وصناده في الحياة الاقتصادية.

- إبراز مكانة حقوق العامل وأهميتها.

- تسليط الضوء على مثل هذه المواضيع.

- إثراء البحث العلمي والمكتبة.

# الفصل الأول

حقوق العامل في قانون العمل

والمنازعات المتعلقة بها

## خطة الفصل الأول:

❖ تمهيد

❖ المبحث الأول: حقوق العامل في قانون العمل

- المطلب الأول: مفهوم قانون العمل

- المطلب الثاني: حقوق العامل

❖ المبحث الثاني: منازعات العمل

- المطلب الأول: منازعات العمل الفردية

- المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية

❖ خلاصة الفصل الأول

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### تمهيد

في ظل التغيرات والتطورات التي طرأت على ميادين الأعمال المختلفة، والتي رافقتها زيادة كبيرة في حجم المنظمات وزيادة كذلك في عدد العاملين، وفي رأس المال التأسيسي وفي معدل الاستثمار في البلدان المختلفة، أضحت لدينا ضرورة حتمية بوجود منظومة من القوانين والتشريعات التي تنظم العمل في هذه المنظمات، وتحول دون نشوب النزاعات والخلافات التي تقوم بين العامل وصاحب العامل، بسبب سوء التنظيم والتسيير. وكذا ضياع حقوق العامل الأساسية وذلك من منطلق أن العامل يشكل أساسا لاستمرار العملية الإنتاجية.

ومن هنا نجد أن قانون العمل وفر للعامل مجموعة من الحقوق القانونية تتم بالعلاقات التي تحكم العامل بصاحب العمل، والتي تهدف بشكل مباشر إلى إيجاد سبل للتفاهم وفق جملة من الإجراءات والتشريعات، التي نصب عليها قانون العمل، كما انه في حال نشوب نزاعات وخلافات بين أطراف العمل يتم رفع هذه القضايا إلى القضاء للبت فيها.

وعلى أساس هذا المنطلق جاء هذا الفصل ليعالج عدة تطورات وذلك من خلال المبحثين التاليين:

- الأول: حقوق العامل في قانون العمل

- الثاني: منازعات العمل الفردية والجماعية

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### \*المبحث الأول: حقوق العامل

ينشأ عن عقد العمل آثار مباشرة في جملة من الحقوق والالتزامات التي تترتب العامل والهيئة المستخدمة تحدها نصوص اتفاقية مواد كانت جماعية أو فردية وذلك طبقاً لنصوص وقواعد قانون العمل، ولكن قبل الحديث عن أهم الحقوق الممنوحة للعامل لا بد من التطرق أولاً إلى مفهوم قانون العمل الذي ينظم هاته الحقوق ، وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول أما المطلب الثاني سنعالج فيه حقوق العمل .

### المطلب الأول : مفهوم قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف في قانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة واختلاف تسمياته من جهة أخرى إذ وجب علينا أن نعرف هذا القانون مع ذكر خصائصه ومصادره وعلاقته بالقوانين الأخرى .

### الفرع الأول : تعريف قانون العمل وخصائصه

تعدد تعاريف قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال (أولاً) كما أن قانون العمل يشمل على عدة خصائص (ثانياً) هذا ما سنعرضه في هذا الفرع.

### أولاً : تعريف قانون العمل :

مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على مفاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المفاوضات ، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية .

فقانون العمل يحكم العمل التابع ولا يحكم المستقل ، الذي يقوم فيه الشخص بالعمل بنفسه وحساب نفسه، كصاحب الورشة الذي بنفسه بإصلاح السيارات ، ومهندس الديكور الذي يقوم بنفسه بأعمال التصميم والتنفيذ بنفسه .

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### ثانيا : خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانونا متميزا عن سائر القوانين الأخرى وتتجلى ذلك من خلال الميزات التالية:

أ - **قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص** : حيث انه يحكم العلاقات القانونية بين أشخاص القانون الخاص ولا تعد الدولة بوصفها صاحبة سيادة طرف في العلاقة القانونية ، كما أن مصدر غالبية علاقات الخاص ولا تعد الدولة بوصفها صاحبة سيادة طرف في العلاقة القانونية ، كما ان مصدر غالبية علاقات العمل هو عقد العمل وهذا العقد رضائي .

ب - **الطابع العملي لقانون العمل** : قواعد العمل لا توضع ولا تطبق بصورة واحدة بل تواجد هذه القواعد أوضاع عمل مختلفة بما يناسبها و ويلائمتها فقواعد العمل تراعي علاقة العمل وظروف العمل .

ج - **ذاتية المصدر** : مقارنة بالعديد من فروع القوانين الأخرى ، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر ان يعتمد في مصدره وإضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي ، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل

د - **الاتجاه نحو التدويل** : لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد العمل فضلا عن إسهامات المنظمات الدولية المختصة بمسائل قانون المنظمة الدولية للعمل .

هـ - **الواقعية** : تتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات والتطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم والتميز بين مهاراتهم في القيام بالمهن المختلفة<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع والأصول التي يستمد منها قانون مجموع قواعده ومضامينها ، وهي بالضرورة لا تطابق مصادر أي قانون آخر لاختلاف النشأة والأهداف والعلاقات التي تحكمها .

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها دار الخلدونية الجزائرية 2010، ص 42-43

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### أولاً : المصادر الخارجية (الدولية) :

ويقصد بها كل الاتفاقيات التي تم إبرامها مع منظمات العمل سواء مع منظمة العمل الدولية أو العربية وكذلك التوصيات التي تصدرها هذه المنظمات تعتبر ملزمة لقانون الداخلي وتجدر الإشارة إلى ان الاتفاقيات تعلق على القانون الداخلي وبالتالي يجب على الدول الأعضاء الأخذ بها قبل الأخذ بالقانون الداخلي.

### ثانياً :المصادر الداخلية الوطنية: والتي هي كالتالي :

#### أ/المصادر الرسمية:

وتشمل مجموعه من المصادر المرتبة بصوره تنازلياً وفق مبدأ تدرج القوانين ابتداء من المبادئ الدستورية الى نصوص التشريعية ثم التنظيمية الى جانب بعض الاحكام القضائية.

**1- الدستور :** يعتبر الدستور القانون الأسمى لنظام القانون الدولي الذي يتضمن المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف النواحي فالدستور مصدر من مصادر قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل لا سيما فيما يتعلق بالحقوق والحريات فقد تتضمن مختلف الدساتير مدة حقوق ترتبط بعالم الشغل كالحق في العمل والحق في الإضراب والحق النقابي والأمن والحماية وغيرها .

**2- التشريع :** هي كل العمال التي تقوم بها السلطة التشريعية والتي تقوم بتجسيد كل المبادئ الدستورية وقد مرت الجزائر بالعديد من التعديلات حول قانون العمل وآخرها قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية .

**3- النصوص التنظيمية :** هي الأعمال التي بها السلطة التنفيذية وتعد مصدر تعدد مجالات قانون العمل المختلفة ولا مجال للنصوص التشريعية لتغطيتها كلها لهذا استوجب تدخل السلطة التنفيذية من خلال نصوص تنظيمية المتمثلة في مراسيم وقرارات وتعليمات تنظيم مهنية معينة .

**4 - الأحكام القضائية :** هي من أعمال السلطة القضائية تأتي لملاً بعض الفراغ القانوني أن وجد في قانون العمل الصادر عن المصادر الأخرى بقيامها بتفسير كل ما هو مبهم حول مواد خاصة بقانون العمل .

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### ب - المصادر غير الرسمية وتتمثل فيما يلي :

وتشمل مجموعة من المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ التدرج القوانين ابتداء من المبادئ الدستورية إلى النصوص التشريعية ثم التنظيمية إلى جانب بعض الاحكام القضائية

**1 - الاتفاقيات الجماعية :** وهي وثيقة مكتوبة ناتجة عن تفاوض بين المجموعة النقابية للمستخدمين والمجموعة النقابية للعمال ، ويمكن أن تخص مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات عبر تراب البلدية أو الوطن من نفس المهنة وتكمل أهميتها لأنها صادرة عن المعنيين بتطبيقها وتنظم شروط العمل لكل مؤسسة حسب المعطيات الخاصة لكل مهنة ويجب أن لا تتضمن المساس بحق من حقوق العمال ، ويجب أن توافق عليها مفتشية العمل وأن ترسل نسخة منها لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالة حصول نزاع بين المستخدم والعامل لحد هذه المؤسسات

**2- النظام الداخلي للمؤسسة :** هي وثيقة مكتوبة يقوم بإعدادها المستخدم فقط وفي المؤسسة التي يزيد فيها عدد العمال أكثر من 20 عامل وأية مخالفة للمصادر الرسمية تكون لصالح العمال فهي جائزة هي الأخرى يجب أن توافق عليها مفتشية العمل وان ترسل نسخة لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالة وصول نزاع يجب على جميع العمال في تلك المؤسسة أن يعملوا بما بتعليقها من قبل المستخدم في مكان يراه الجميع<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى :

يرتبط قانون العمل في تنظيم علاقات العمل بعدة فروع ، لهذا فهناك علاقة وطيدة بين قانون العمل وفروع القانون العام والقانون الخاص وهي علاقة تبرز في مواضيع ونقاط التأثير والتأثير فيما بينها

**أولا قانون العمل بالقانون الدستوري :** تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية ، فنجد جليا منذ أمد طويل في شتى الدساتير التي تقر حماية وأمن العامل وحرية العمل والحق في الإضراب الحق النقابي والحق في الراحة فضلا عن الحق في التامين الاجتماعي ،

<sup>1</sup> منتدى ستارتايمز - قسم شؤون قانونية، خصائص قانون العمل ومصادره،

<http://www.startimes.com/?t+=15285692>

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

وهكذا تتضح العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة قواعد قانون العمل.

**ثانيا : علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي :** لقانون العمل علاقة وطيدة بالقانون الجنائي ومن مظاهره هذه العلاقة أن القانون الجنائي يتناول مجموعة الأفعال الإجرامية التي تهدد علاقة العمل بحيث يعتبرها جرائم ، كما تحتوي على عقوبات جنائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة أحكام قانون العمل .

**ثالثا : علاقة قانون العمل بالقانون المدني :** تكمن العلاقة والصلة الجامعة بين القانونين في المسائل المشتركة بينهما من حيث التنظيم وتقرير شروطها ، فمعظم أحكام الالتزامات الواردة في القانون المدني لا زالت تطبق على جوانب عديدة من علاقات العمل خاصة تلك الحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قواعد قانون العمل ، حيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل<sup>1</sup>

**رابعا : علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية :** يهتم قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية ، إما قانون العمل فينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال ، فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بين مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال وأصحاب العمل كما تبرز هذه العلاقة أيضا من خلال تأثير قانون العمل على بعض الإجراءات الخاصة بقانون الإجراءات المدنية والإدارية التي يتميز بها قبل اللجوء إلى القضاء وفي هذه الجوانب يجعل القانونين أكثر تأثير وتأثيرا في بعضها البعض<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: حقوق العامل في قانون العمل

حقوق العامل هي مجموعة من الحقوق القانونية تتمثل في العلاقات التي تحكم العامل بصاحب العمل على وجه العموم، وهي تعتبر التزام في ذمة صاحب العمل.

<sup>1</sup> خليف عبد الرحمان الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي دار العلوم النشر والتوزيع ، الجزائر 204 ص 23.24

<sup>2</sup> أحمد التيجاني بلعوسي ، وابرشين قانون العمل . دار هومة الطبعة الثانية الجزائر . 2005 ص 68

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

لذا فهي حقوق أساسية وضرورة لا بد منها، ومن أهم هذه الحقوق ما يلي:

### الفرع الأول: الحق في الأجر

يمكن تعريف الأجر بعبارة وجيزة على انه: المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل كافة العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما يقدم له من هذا الأجر من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف.

لقد نص القانون(90-11) في المادة 80 منه على الحق في الأجر والتي جاءت كما يلي: للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج عمله فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل كما يعتبر أهم التزامات المستخدم، الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العالمية.

### أولا/: التمييز بين الأجر في عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة

هناك فرق في الأجر لتوضيح ذلك يمكن ان نضرب المثال التالي:

العامل الذي يتعاقد مع المستخدم بموجب عقد محدد المدة لاستخلاف عامل مثبت له من الاقدمية مدة طويلة تغيب عن عمله بسبب عطللة مرضية ففي هذا المثال هل ان تعويض الأقدمية وحواجز الكفاءة تلحق العامل الجديد؟

إننا لا نجد في القانون ما يجيب على ذلك غير أننا نجد أنفسنا بين كفتين، الكفة الأولى وهو الأجر الذي يعود إلى العامل بحكم المنصب الذي يشغله بموجب عقد محدد المدة والذي كان يدفعه المستخدم للعامل المتغيب، مشتملا على تعويض الاقدمية وبذلك يمكن ان نقول ان العامل الجديد أصبح يشغل المنصب بجميع امتيازاته وكأنه يحل محل العامل المتغيب.

وبالرجوع إلى المادة 81 من القانون 11/90 نجد: يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون مايلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف في الهيئة المستخدمة والتعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل او مقابل الساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة منطقة العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه. ومن حق العامل الذي تربطه علاقة محددة

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

المدة ان يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للقانون 78/49 وكذلك وفقا للمادة 88 من القانون 11/90 والتي تنص على: \* يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه<sup>1</sup>

### ثانيا: مكونات الأجر:

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة الى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي:

#### أ - الأجر الثابت ويتكون من العناصر التالية:

**1- اجر المنصب:** وهو الأجر المطابق للعمل او لمهام المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر. ويتحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المهني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة. وترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب ومسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل.

**2- الملحقات المتممة لاجر المنصب:** وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة، وتتكون وفقا للفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل، مما يلي:

**2- أ/تعويض الخبرة (الاقدمية):** حيث يعرض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة الى اخرى حسب فترة معينة.

**2- ب/تعويض الضرر:** ويمثل التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب العمل المهني لاسيما الجهد المطلوب في العمل، والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه. مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الأخطار.

<sup>1</sup> مولود ديدان. مدونة العمل، دار بلقيس للنشر - الدار البيضاء-الجزائر، 2012، ص: 86.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

2- ج/ تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، او في قطاع نشاط او وحدة اقتصادية او مؤهل معين يحضى بالاولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة. كما تحدد القوانين المعمول بها والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض.

2- د/ التعويضات العائلية: وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ حسب عدد الابناء والذين هم تحت كفالته، الى غاية بلوغ سن الرشد.

ب- الأجر المتغير والتكميلي: وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات والخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل او بكيفية تنظيم العمل، وتتمثل هذه العناصر فيمايلي:

1/ تعويض العمل التناوبي: وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة.

2/ تعويض العمل الإضافي: وهو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، ويشترط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحر المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، دون أن يتعدى في جميع الأحوال نسبة 20% من المدة القانونية.

3/ تعويض العمل الليلي: ويشمل التعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

4/ تعويض المصاريف الخاصة: ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها.

5/ الحوافز والمكافآت المختلفة: وهي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي او الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعيته ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد معدة سابقا.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

ثالثا: طرق ووسائل تحديد الأجر:

أ - طرق تحديد الأجر: يقوم أساس تحديد الأجر على العموم إما وفقا لطريقة حساب مدة او زمن العمل، وإما على أساس مقدار الإنتاج أو كمية المردود.

1/ طريقة الدفع حسب المدة: وتعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر وتحسب المدة بالساعة او اليوم او الأسبوع او الشهر ويتم اعتماد هذه الطريقة بشكل أساسي في عقود العمل الغير محددة المدة، وهي تحقق مصلحة العامل أساسا.

2/ طريقة الدفع حسب الإنتاج او القطعة: حيث يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج او المردود المتحصل عليه، وبالتالي يختلف اجر العامل بصورة فردية حسب اختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع. وتحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل بدرجة أساسية لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج<sup>1</sup>

ب/ وسائل تحديد الأجر: اعتمد المشرع الجزائري على طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر

الطريقة اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط او الموجه، والطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996.<sup>2</sup>

رابعا: الحماية القانونية للأجر:

تحضى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة المختلفة بحماية قانونية مشددة نظرا لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تتم به الأجور في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة ، حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام .

أ - مبدأ امتياز الأجور بقية الديون الأخرى : وهو المبدأ المعترف به في مختلف القوانين العالمية المعاصرة ، حيث يتلخص مضمون هذه القاعدة في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف

<sup>1</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) جسر النشر والتوزيع - القبة - الجزائر - الطبعة الثانية، 2003، ص:134-

140

<sup>2</sup> المادة 127 من القانون رقم 78 -12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال الملغى بموجب القانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

التعويضات الملحققة بها من ضمن قواعد النظام العام ، كالعلاوات والكفاءات والجوائز المقررة في القوانين والنظم المعمول بها عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها الحديثة او التجارية أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي ، وكذلك أي دين للخزينة العامة ومختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتهم القانونية .

ب - مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية : وهو مبدأ مكمل للمبدأ الساحب حيث تشكل الكتلة الأجرية ، أي الاعتماد المالية المخصصة من الأجور والتعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدمة لجرد المصادقة عليها حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل ، الى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الاعتمادات من قبل دائني صاحب العمل ، مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل .

ج - مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: من بين المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجور وملحقاتها ، مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كافة أجره أو جزء منه وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل فيها إذا كان برضى أو بدون رضا العامل حيث تتضمن المادة 136 من ق ع ع بأنه يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحمل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الحق في الحماية :

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين آدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاج والإنتاجية ، مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ونصت المادة 52 من دستور 1996 يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة .

### للحق في الحماية ثلاث صور وهي :

أولا : الحماية المهنية : وتظهر الحماية المهنية للعامل بحقه في الأمن والترقية والتكوين المهني

<sup>1</sup> احمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة الكترونية خاصة بالسنة الثانية ليسانس كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

أ - الحق في الأمن : ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن كل ما يخل بامنه من كل أشكال الاهانة ، التهديد والضغط ، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار مادية ومعنوية وهي الحماية المقررة والمنظمة بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة الأمر الذي جعل هذا الحق التزام أساسي على أصحاب العمل يستوجب ضمانه باعتباره من التزامات النظام العام .

ب - الحق في الترقية : أي الترفيع داخل سلم التأطير أو الترتيب السلمي للمهنة ، وهو حق مشروط بتوافر منصب شاغر واستحقاق وأهلية العامل

والهدف من الترقية هو تشجيع للعامل على المواصلة والتطور في حياته المهنية ، وعادة ما يستفيد العامل من الترقية اذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله ، باعتبار ان نتائج عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن .

### ج - الحق في التكوين المهني :

باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف في إطار تحسين اليد العاملة وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتقع مسؤولية التكوين على المستخدم والمشرع الجزائري حول العمال بموجب المادة 06 من القانون (11/90) هذا الحق ، ويفهم من عموم النص أي المادة 06 أنه لم يتم استثناء العمال ذوي العقود المحددة المدة ، غير أنه وبالمقابل فمن غير المعقول استفادة عامل مؤقت بفترة تكوين مهني ، على أساس ان المدة التي يبرم في حدودها العقد قد لا تعطي أحيانا فترة التكوين .

### ثانيا : الحماية الصحية :

للحفاظ على القدرات البدنية والمعنوية للعامل وضمان الزيادة فعاليته تم تأسيس طلب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل والتأكيد على حقه في التمتع بالراحة والعطل .

أ - طب العمل : حتى لا يتعرض العامل لأي وهن بدني ، أو ذهني وحماية له من الأمراض المهنية وحوادث العمل ، تم تأسيس طب العمل بحث بحق للعامل إجراء فحوص دورية تتولاها مصالح طب العمل ، إضافة غالى المراقبة الدورية لأماكن العمل من حيث توافر شروط النظافة ووسائل الإسعاف وكل ذلك سعيا لتحسين ظروف العمل .

ب - المدة القانونية للعمل : نظرا لأثر مدة العمل على صحة العامل تم تحديدها وفقا للأسس التالية :

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

. أسبوع العمل يقدر بـ 40 ساعة

. أيام العمل وهي لا تقل عن 5 أسابيع

. ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة

إضافة إلى إلزام الهيئة المستخدمة بتنظيم العمل المستمر والليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي .

**ج . عطل العمل :** يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل وهي 6 أنواع :

عطلة أسبوعية (الجمعة) سنوية ، إجازة مرضية ، الأعياد والعطل الرسمية ، إجازة الفرع النقابي ، إجازة الخدمة الوطنية ، وفي حال اضطراب المؤسسة لتشغيل العامل في هذه العطل .

فلا يحق تعويضها بأجر بل تعويض بيوم آخر ولا يجوز التنازل عنها ، كما يمكن ارجاء العطلة السنوية في حالات استثنائية مثل الضرورة الاقتصادية .

**ثالثا : الحماية الاجتماعية :**

وتتجلى حماية العامل اجتماعيا من خلال تمكينه من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

**أ . الخدمات الاجتماعية :** تسهيلات لحياة العامل وأسرته تتكفل الهيئة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في مجال الصحة ، الثقافية ، والتسلية .

**ب . الضمان الاجتماعي :** وتعني به حق العامل في التأمينات الاجتماعية (التأمين على المرضى) على العجز على الوفاة وحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>

**الفرع الثالث : الحق في التقاعد :**

يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه لا سيما توفر شرط السن وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل ، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها

<sup>1</sup> عاقلية فضيلة، دروس في مقياس تشريع العمل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الثانية ماستر جامعة الحاج لخضر - باتنة 2013/2014 ص 10-11

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة فضلا عن مدة العمل الذي قام به العامل خلال مسيرته المهنية ، مع أداء الصندوق وهي مقدرة ب 32 سنة يستحق على أثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 بالمئة من متوسط الجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل أو الثلاث السنوات الخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: الحقوق الدستورية للعامل

لقد ترتب على صدور دستور 1989 ومن بعده دستور 1996 تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنها تلك المتعلقة بالعمال، بحيث تم إقرار جملة من الحقوق للعامل بنصوص دستورية أهم هذه الحقوق ما يلي:

#### أولا: الحق النقابي:

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 90-14 المؤرخ في 2/جوان/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي\* انه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية<sup>2</sup>.

واستنادا لهذا القانون فالحق النقابي أصبح حقا كاملا ابتداء من سنة 1990، فلم يعد مقتصرًا على حق الانخراط والانسحاب في أو من أي تنظيم نقابي سواء للعمال أو الهيئات المستخدمة.

أ/ تعريف النقابة وخصائصها والانخراط بها: وهي منظمة تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد.

تفرد النقابة بجملة من الخصائص أهمها استقلالية التسيير، طابعها المهني أي الحقوق المهنية للعمال ولا دخل لهم بحقوقهم السياسية، استقلالية التمويل لان الجهة التي تملك التمويل تملك سلاح التوجيه والرقابة والتأثير.

<sup>1</sup> المادة 6 من القانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمنتم بموجب الأمر 86-18 المؤرخ في 06/07/1996

<sup>2</sup> المادة 2 من الأمر 14/90 المؤرخ بتاريخ 2 جوان 1990.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

والانخراط بالنقابة حر وإرادي وليس إجباري شريطة احترام الشروط الواردة بالتشريع حيث أصبح العمل النقابي حقا وليس امتيازاً تمنحه الدولة.<sup>1</sup>

ب/ شروط تكوين المنظمة النقابية:

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك معادي للثورة التحريرية، ان يمارسوا نشاطا لع علاقة بهدف المنظمة، أن يكون هناك 30 منخرط على الأقل في المؤسسة.

ج/ نتائج تكوين المنظمة النقابية:

- اكتساب المنظمة الشخصية القانونية مع ما يترتب عن هذه الشخصية من حقها في أن يكون لها عنوان وذمة مالية مستقلة عن ذمة مؤسسية، وأهلية تملك عقارات ومنقولات.

- أهلية النقابي في كل القضايا التي تتعلق بمصالحهم الخاصة أمام كافة الهيئات القضائية

(محكمة اجتماعية أو عمالية - قضاء عمالي-)

- صلاحية الإدارة والتنظيم

- صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة تجاه أعضائها.

- أهلية تمثيل أعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية، كإبرام العقود والتفاوض مع السلطات العامة وأصحاب العمل حول الاتفاقيات الجماعية للعمل.

- حقها في التكتل والانضمام إلى منظمات نقابية إقليمية ودولية.

- حق التعبير وإصدار نشرات إعلامية باعتبارها هيئة مدافعة لمصالح العمال والمستخدمين<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 02 من الأمر رقم 14/90 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1990

<sup>2</sup> مرجع سابق، عقلي فضيلة في مقياس التشريع العمل، ص: 12-13.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### ثانيا: الحق في المشاركة

ونعني به حق مشاركة العمال في تسيير المؤسسة، أي المشاركة في صنع القرارات التي تهم المؤسسة كالمشاركة في رسم معايير التوظيف والترقية المهنية والاجتماعية للعمال.

تنص المادة 91 من القانون (90-11) تتم المشاركة في الهيئة المستخدمة كما يلي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مكان كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل.
- بواسطة مشاركة مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه وهذه المادة بدورها تحيلنا الى مواد أخرى، إلى المواد 92-97 ولكن ما يمكن استخلاصه من المادة 97 انه يجب ان تتوفر في مندوب العمال شروط معينة هي:

- ان يكون العامل مثبتا.

- ان يكون بالغا 21 سنة على الأقل.

انه بتحليلنا للمادة 97 نجد انها تذكر العمال بصفة عامة، وبالتالي فلا نفهم منها هل تقصد العمال الدائمين او العمال المؤقتين الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة مع المستخدم؟ ونلاحظ ان شرط ان يكون العامل مثبتا، وان يكون بالغا سن 21 سنة على الاقل هما شرطان يمكن ان يتوافر في العامل ذو العقد محدد المدة.

غير ان الشرط المتعلق بالا قومية لمدة تثير أشكالا باعتبارها ان شرط مرور سنة قلما يتوافر في هذه الفئة من العمال نظرا لأن مدة العمل عمليا تكون قصيرة ، ولا تتجاوز في غالب الأحيان السنة وهذا ما جعل هذا الشرط غير متوفر ويقصيههم بذلك من حرية اختيار مندوبهم .

### صلاحيات لجنة المشاركة :

- الحق في تلقي المعلومات من العمال كل في أشهر حول كل ما يخص أمورهم المهنية
- مراقبة تنفيذ المؤسسة للأحكام التشريعية للعمال والقيام بأي عمل ملائم في حال ثبوت مخالفات
- إبداء رأيها في قرارات المؤسسة المتعلقة بالمخططات السنوي للعمل ، تنظيم العمل

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

مشاريع إعادة الهيكلة (تسريح العمال ، تخفيض مدة العمل نماذج عقود العمل ، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة) .

- لها الحق الاطلاع على الكشوف المالية بالمؤسسة .

- الحق في إعلام العمال بانتظام بأي مسألة تمهم ماعدا المسائل ذات الطابع المرئي .

- تعيين ممثلين عن العمال بمجلس الإدارة ومجلس المراقبة التابع للمؤسسة .

### ثالثا: الحق في التفاوض الجماعي :

ويعرف التفاوض الجماعي بأنه ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل او منظماتهم النقابية من جهة أخرى بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر في إطار ما نسمح به الأحكام القانونية في عملية التفاوض عملية معقدة جدا نظرا لاختلاف المصالح والمواقف التي يدافع عنها كل طرف ، ولما كان أسلوب التفاوض هو السبيل الوحيد لإبرام الاتفاقات الجماعية للعمل ، فان القوانين العمالية قد جعلت هذه العملية حكرًا على التنظيمات النقابية دون سواها من اللجان او الجمعيات الممثلة للعمال في مكان العمل .

### الشروط الشكلية لإبرام اتفاقية جماعية للعمل :

أ- الكتابة حسب المادة 114 من القانون 90-11 فان الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل سواء كتابة رسمية أو عرفية شرط ان تحمل توقيع الأطراف لها لإثبات صحة الكتابة

ب - التسجيل والإيداع يجب تسجيل الاتفاقية الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى ادارة العمل (مفتش العمل ثم إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا) في مدينة الجزائر أو في البلدية أو في الولاية ، هو إجراء شكلي يسمح بدخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ وفي حالة عدم القيام بتسجيل الاتفاقية وايداعها فان ذلك لا يؤثر في صحتها لن هاذين الاجرائين ليس ركن من أركان قيامها كالكتابة والتوقيع وانما عدم القيام يؤدي الى اعتبار الاتفاقية صحيحة ولكن يؤخر تنفيذها فقط<sup>1</sup>

<sup>1</sup> منتدى جامعة محمد خيضر - بسكرة - المنازعات الفردية في علاقات العمل

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### \*المبحث الثاني: منازعات العمل:

نظرا لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، قد يؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال وأصحاب العمل من أجل ذلك فإن العمل اليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

### المطلب الأول: منازعات العمل الفردية

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها، بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل تعود لأسباب مختلفة تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف في التزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، لذلك وضعت لتشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والإجراءات من شأنها معالجته هذه الخلافات وحلها ونقسم هذه الإجراءات إلى نوعين، الأولى تتعلق بوسائل التسوية الودية للمنازعة الفردية، والثانية تتعلق بالتسوية القضائية

#### الفرع الأول: وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:

تمثل المنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وهو ما عبّر عنه المشرع الجزائري الذي اقتصر في تحديد مفهوم المنازعة على: "كل خلاف..... لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"<sup>1</sup>.

لذلك فإن منازعة العمل الفردية يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل، نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني مما استوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية.

#### أولا: التسوية الداخلية للنزاع:

تعني التسوية الداخلية للنزاع اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي لنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها وقد نصت على هذه الإجراءات المادة الثالثة من قانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية

<sup>1</sup> المادة 2 من القانون 90/04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 تسوية النزاعات الفردية في العمل.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي. وفي حال غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة، سمحت المادة الرابعة من ذات القانون للعامل ان يعر الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل، الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية ايام من تاريخ الأخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل، يرفع تظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، الذي يلزم بالرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الأخطار.

**ثانيا: المصالحة:** وتعني قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين، وقد أناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات بهيئة المصالحة التي أنشأت لهذا الغرضين وتتكون من ممثلين عن أصحاب العمل بعدد متساوي، ومن ثم أصبح دور مفتش العمل يقتصر على مجرد إحضاره بعدم التسوية الداخلية لنزاع واللجوء إلى أسلوب المصالحة.

**أ - تشكيل مكاتب المصالحة:** تتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة السادسة من قانون تسوية المنازعات العمل الفردية المذكور من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل، ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، طبقا لنتائج الانتخابات هذا ويتحدد الاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة، كما هو مشار إليه في المادة الثانية من القانون السالف الذكر حيث يشمل كل المنازعات المترتبة عن علاقة العمل التي تخضع لقانون علاقات العمل والقوانين المرتبطة به.

أما الاختصاص الإقليمي فهو يرتبط بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل حيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصلحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل.

وهذا يعتبر إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، باستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة.

**ب - إجراءات المصالحة:** تبدأ إجراءات المصالحة بإحضار مفتش العمل، بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإحضار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

للمصالحة ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانون. وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله أو إلقائها.

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعائه مرة ثانية لحضور الاجتماع المصالحة، يعقد من أجل ثمانية أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة بعد المصالحة، لتسليم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشره الدعوى القضائية، أما إذا احضر الطرفان يجرى محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعم فيه بالتزوير. ويجب ان لا يتضمن هذا المحضر شروطا تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل. أما فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح. فان حل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وسلطه، وليس هيئة قضائية، يتوقف على اتفاق الطرفين بالالتزام به وتنفيذه. أو عدم الالتزام به لذلك ومن أجل ضمان تنفيذ اتفاقيات الصلح، قرر المشرع بعض الغرامات التهديدية اليومية في حالة عدم التنفيذ، لا تقل عن 25٪ من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذا بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز خمسة عشرة يوما ويكون هذا التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم أمكانه ممارسة أحد طرق الطعن المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التسوية القضائية

تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل المختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

### أولاً: إجراءات التقاضي:

نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503 ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعرضية افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً "وأضاف هذا القانون أنه

<sup>1</sup> مرجع سابق بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، ص 98-100

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

يجب رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما هو مقرر في قانون إجراءات مدنية وإدارية<sup>1</sup>.

ترفع العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 37 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة ان تصدر حكمها في اقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص المواد 38 و 39 من القانون نفسه<sup>2</sup>.

### ثانيا: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيسا ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما تتضمن عليه المادة 08 من قانون رقم 90/04 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 2/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين". اما فيما يتعلق باختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (منازعات العمل الفردية) فقد اعتبر التشريعات العمل المقارنة بما فيها التشريع الجزائري قضاء العمل قضاء استثنائي، يتضمن لوحده بالتنظير في النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وكذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية والتي لا تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى وإن كانت تخص مجموعة من العمل لكونها غير مرتبط ببعضها رغم تشابهها كما هو الحال بالنسبة للنزاعات المترتبة عن العقوبات التأديبية التي تشمل عدد من العمال دفعة واحده وغيرها من الحالات المشابهة.

أما بالنسبة للاختصاص المحلي، فإنه يتحدث بصفة مبدئية وفقا لما تنص عليه المادة 8 فقرة 16 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاص تلك المؤسسة وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي ابرم فيه العقد كما يمكن ان ترفع الدعوى

<sup>1</sup> المادة 503 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008

<sup>2</sup> المادة 37 من القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عقد ما يترتب تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مخفي.

### ثالثا: إصدار الأحكام وتنفيذها

عادة ما تبين تشريعات المقارنة المنظمة للقضاء العمالي، طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم الابتدائية ونهائية، ومن ثم كيفيات تنفيذ الأحكام.

أ - أحكام ابتدائية ونهائية: حيث تجد النصوص القانونية الخاصة بمنازعات العمل الفردية، طبيعة القضايا على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى ومن أمثله هذه النصوص ما حددته المادة 21 من قانون تسوية نزاعات العمل الفردية التي اعتبرت الأحكام الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة ابتدائية ونهائية.

ب - أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت): وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصيغته استحالة بحكم القانون، أو بأمر القاضي، وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط لحقوق المادية ومهنية للعمال توفير الشروط وظروف الخاصة بالعمل ودفع الأجور وتعويضات... الخ

أما الأحكام الابتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة سابقا تبقى قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية والتي لا تنفذ إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات المقررة قانونا<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية

ولقد وضعت التشريعات العالمية المقارنة، بعض الإجراءات والوسائل الودية لتسوية منازعة العمل الجماعية التي تقوم بين جميع العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل.

### الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

عرّفها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية

<sup>1</sup> مرجع سابق، أحمدية سليمان قانون علاقة العمل الفردية والجماعية، ص 113-114.

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتباره ما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 وبالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل وشروط العامة للعمل تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين جميع العمال أو فريق منهم ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل

لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين :

**أولا تعدد أطراف المنازعة:** يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل .

**ثانيا:** أن يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني.<sup>2</sup>

**الفرع الثالث: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية:** يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية

**أولا: التسوية الودية:** تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية للعمل في:

**أ -المفاوضة المباشرة:** حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم انه يعقد المستخدمون و مختلف العمال الاجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة وتعد هذه الاجتماعات أسلوب مباشر للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل المشترك للنزاع المطروح ويعد إجراء المفاوضة اختياري إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال .

<sup>1</sup> عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988، ص 124

<sup>2</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2007، ص 56.

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

ب- **المصالحة:** يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة، ويتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذا أوكل المشرع الجزائري هذه المهنة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزه، أو موظفا وتضمنت هذه الإجراءات المادة 04 الفقرة 03 من القانون 90-02 المعدلة والمتممة وإذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع نزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها في استدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإحضار لتسجيل موقف طرفين في كل مسألة من مسائل النزاع، ثم يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها ان وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابه ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

ج: **الوساطة:** تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه وحسب نص المادة 10 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بغرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه يشترك طرفا نزاع في تعيينه وعليه التقييد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهنته كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختص إقليميا في مجال تشريع العمل نص المادة 11 من قانون 90-02.

يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدد أنه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا . وذلك حسب نص المادة 12 من القانون 90-02 وفي حاله عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط ويدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

د: **التحكيم:** يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم عند اتفاق الطرفين على عرض

## [الفصل الأول: حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

خلافهما على التحكيم تطبق المواد 422 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث يجب على الطرفين المختارين يختار كل منهما حكما يمثله على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجع بينهما و يتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكّمين المختارين بدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي .

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشهار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال الذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب وذلك حسب المواد 43 إلى 56 من القانون 90-102<sup>1</sup>

### ثانيا: التسوية القضائية :

لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي إلا انه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص النظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتمثلة حسب ترتيبها في ما يلي :

- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقية المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 22 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها (اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضاء بأخلاق المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب) حالة تمثيلية التنظيمات النقابية : وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 114-115.

<sup>2</sup> عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص: 132

## [الفصل الأول: \_\_\_\_\_ حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها]

### \*خلاصه الفصل الأول:

بعد استعراضنا لمفهوم عام حول قانون العمل و ما يوفره من حقوق مهنية أساسية يتمتع بها العامل، والتي تكون محاطة بحماية قانونية خاصة بواسطة قوانين وقواعد مختلفة خاصة في حال نشوب خلافات ونزاعات بين العامل و صاحب العمل، و نلخص في الأخير إلى القول أنه إذا كان الهدف الأساسي من العمل هو توفير التغطية الكاملة للعامل من نتائج النزاعات المختلفة بل تجاوز هذا الهدف من تعزيز الثقة في العامل وما يترتب على ذلك من تشجيع العمل وتنشيط الاقتصاد حيث يعتبر من أهم وسائل الاستثمار ويساعد على تحسين الإنتاج هذا من جهة كما يساعد على توسيع نطاق العمل وتحسين مستوى العامل بتحقيق الأفضل دائما من جهة أخرى.

# الفصل الثاني

حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي

و المنازعات المتعلقة بها

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### خطة الفصل الثاني

❖ تمهيد

❖ المبحث الاول: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي

— المطلب الاول: مفهوم قانون الضمان الاجتماعي

— المطلب الثاني: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي

❖ المبحث الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي

— المطلب الاول: المنازعات العامة و طرق تسويتها

— المطلب الثاني: المنازعات الطبية و طرق تسويتها

— المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي و طرق تسويتها

❖ خلاصة الفصل الثاني

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### تمهيد:

يعد العمال الفئة الأكثر استغلالاً في المجتمعات رغم ما لهم من الأثر الكبير في إنجاح العملية الإنتاجية حيث يعدون وسيلة مهمة لإنجاح هذه العملية و بقدر توفير الرعاية لهم ينعكس ذلك على إنتاجهم ، فالعامل ما هو إلا إنسان كسائر البشر يحتاج إلى من يهتم به لضمان حقوقه لا ان يعامل بقسوة و بدون رحمة، و قد كانت هذه الفئة تعاني ولسنوات طويلة من أسطورة رأس المال حتى في مجال الرعاية الصحية الإنسانية مما استدعى نضال طويل الأمد من قبل الطبقة العاملة و مناداة المنظمات الإنسانية الدولية و العربية لرفع الحيف و الغبن مما استدعى إصدار قواعد قانونية غرضها دعم صاحب العمل و ضمان حقوق العامل في إطار قواعد قوانين الضمان الاجتماعي و هذا القانون يركز بالإضافة الى حماية حقوق العامل أثناء عمله و بعد إنهاء عمله لدى صاحب العمل على الضمان من مخاطر عدة حيث أن الإنسان و خاصة العامل معرض لكثير من المخاطر الحياتية اليومية التي تواجهه أثناء عمله و تؤثر سلبا عليه و على عمله.

و قد افرز هذا النظام المتميز للضمان الاجتماعي ظهور منظومة قانونية متميزة في مجال المنازعات و التي قد تنشأ جراء تطبيقات هذا النظام و القوانين المتعلقة به و من هذا التمهيد يتضح لنا أننا بصدد الدراسة في هذا الفصل و ذلك من خلال مبحثين:

المبحث الأول: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي.

المبحث الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### المبحث الأول: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي.

من أهم حقوق الإنسان العامل والذي يعتبر من التأمينات التي يكتسبها من خلال العمل هو الضمان الاجتماعي وأي فرد عامل أو عاملة يخضع لقانون الضمان الاجتماعي وقد ظهر الضمان الاجتماعي سنة 1929 في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة الأزمة الاقتصادية التي مرت بها، مما أدى لانقراض الاقتصاد الوطني وقد فرض على المواطنين حمايتهم من الفقر.

### المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي.

يشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى كذلك بالتأمينات الاجتماعية جانبا هاما من جوانب الحماية الاجتماعية التي تبسطها التشريعات العمالية الحديثة على العمال ، إذ أن التعويضات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي ، سواء كانت تعويضات عينية أو نقدية، تغطي مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال، وتحافظ على تجديد قوة العمل<sup>1</sup>

### الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي.

لا ريب أن اختلاف النظرة إلى مجال ومقومات الضمان الاجتماعي ينتج بالأساس عن حداثة هذا النظام وتطوره المستمر، ثم عن اختلاف وسائل ومجالات المخاطر التي يغطيها من دولة إلى أخرى نتيجة لتأثرها بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة وعموما فإنه يمثل تلك الحماية التي يضمنها المجتمع لأفراده عن طريق وضع مجموعة من التدابير لمواجهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي يحتمل أن يتعرض لها هؤلاء الأفراد لسبب معين كمنقص ملبوس في الدخل أو المرض ، إضافة إلى تقديم العلاج الطبي، ومنع الأداءات لعائلات ذات الأطفال<sup>2</sup>، لذلك وانطلاقا من هذا المفهوم، يمثل نظام الضمان الاجتماعي إحدى صور التضامن الاجتماعي العمالي ، يعمل عن طريق القواعد القانونية الآمرة على تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي نتيجة لتخصيص أو انقطاع جزء من دخول جميع أعضاء الجماعة، حيث تسمح هذه الأمور المدخرة بتغطية المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها الأفراد والمجتمع ويمكن أن يتسع أو يضيق نظام الضمان من حيث المشمولة حسب اختلاف الظروف وإمكانيات كل دولة كما سبق أن شارح وحسب درجة الاهتمام والوعي المنتشر لدى أفرادها.

<sup>1</sup> بشير هدي - مرجع سابق ص 145.

<sup>2</sup> القاضي حسين عبد اللطيف - أحكام الضمان الاجتماعي - ص 15 و 16.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

أما في الجزائر فإن مفهوم الضمان الاجتماعي من حيث الأهداف التي يتوخاها ، لا يختلف مبدئيا عما هو سائد في التشريعات المقارنة، إن أول نص يؤكد على الأخذ بهذا النظام في مجال العمل، ما جاء في المادة 187 هذا القانون الأساسي العام للتعامل لسنة 1978 التي نصت على أنه يستفيد العامل من الحق في الضمان الاجتماعي<sup>1</sup> وتكريسا لهذا الحق ولتدعيم مجال الحماية من الأخطار المختلفة المرتبطة بالعمل، صدرت مجموعة من النصوص القانونية ابتداء من سنة 1983<sup>2</sup>، أعادت إصلاح هذا النظام من الجانبين التنظيمي والموضوعي بطريقة أكثر شمولاً عما كان سائداً في الفترة السابقة<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: خصائصه.

يتميز بعدة خصائص أهمها:

- أنه نظام إجباري لزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمار ، والدولة نفسها.
- أنه نظام تكفلي اجتماعي ويظهر في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعها لصناديقه.
- الشمولية لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم من جهة والانتظار الحصول على عمل آخر.
- أن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها .
- ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حماية لذويه بعد وفاته، مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.
- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.
- إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع الآن المشترك بدفع مبالغ قليلة ويعمل على مزايا متعددة.
- استمرار الدخل للمواطنين لهذا التقاعد يوفر لهم شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المواد من 157 إلى 198 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المتضمنة قوانين الضمان الاجتماعي المعدلة والمتممة.

<sup>3</sup> أ،زيرمي نعيمة ( استاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ) الحماية الاجتماعية بين المفهوم المخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العلمي وأفاق التطوير تجارب الأول " جامعة تحسسية بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية والتسيير يوم 03-04 ديسمبر 2012 ص03.

<sup>4</sup> أ زيرمي نعيمة أستاذة مساعدة ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير . الحماية الاجتماعية بين مفهوم مخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية ، الواقع العلمي وأفاق التطوير " تجارب الدول " جامعة حسيبة بن بوعلي ، كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية والتسيير يومي 03-04/12/2012 ، ص 03 .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### الفرع الثالث: أهمية الضمان الاجتماعي.

يعتبر الضمان الاجتماعي تأمين فهو بذلك يهدف إلى معالجة ومواجهة ما قد يجل بالفرد من مصائب تعيق حياته بإنقاص من موارده، وانطلاقاً من ذلك فإن أهمية التأمينات الاجتماعية هي نفسها أهمية التأمين وتظهر من ثلاث زوايا وذلك من خلال الوظائف التي يؤديها التأمين .

#### ● الوظيفة الاجتماعية:

إذ يهدف التأمين إلى التعاون بين مجموعة من الأشخاص لضمان خطر معين، فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك للتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي منهم، وتحقق هدف الصورة بالخصوص في التأمين التبادلي<sup>1</sup>، وتحلّي التأمينات الاجتماعية للتأمين بصفة خاصة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية وما يترتب على ذلك من إنشاء مؤسسات التعويض عن الأمراض والحوادث المهنية والشيخوخة والبطالة وغيرها من الصناديق التي تنشأ لهذا الغرض فالصندوق هنا يجل محل الأشخاص الأخرى ( المؤمن لهم) في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر، وذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له فدور التأمين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الاجتماعية.

#### ● الوظيفة النفسية:

وتتمثل في توفير الأمان وإزالة الخوف من بال المؤمن لهم من أخطار الصدفة ويصبح بهدف العملية يشعر بنوع من الأمان والارتياح على مستقبله ومستقبل نشاطاته،

الأمر الذي يجعله يتحلّى بروح من المبادرة الخلافة، ويجدون في ذلك الأمان والاطمئنان بفضل عملية التأمين لكل الصدف والمفاجآت اليومية، كعدم قدرته على كسب الرزق لأسباب مختلفة كالبطالة وإصابات العمل والحوادث المختلفة أشكالها والشيخوخة والكوارث الطبيعية والمخاطر الناجمة عن النشاطات الصناعية والتجارية<sup>2</sup>، الشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله وذلك يعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يجل به فيرتاح نفسياً لوضعه وهي الفائدة والوظيفة النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة.

#### ● الوظيفة الاقتصادية.

<sup>1</sup> . معراج جديدي 2004، مدخل الدراسة قانون التأمين الجزائري ص 3.

<sup>2</sup> إذ أن التغيرات الاقتصادية لها تأثير مباشر على تطور الضمان الاجتماعي وتغيير نمطه، حيث أن التقدم الاقتصادي وظهور آلات ومعدات جديدة هي التي أملت وبررت ضرورة إنشاء نظام تأمين اجتماعي كفيل بتوفير الحماية وضمان اللامين للعامل مقابل مردوديته .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

ويعد التأمين إحدى الوسائل الهامة للإنجاز وذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال من أقساط واشتراكات المستأمنين التي تضل في الواقع رصيذا لتغطية المخاطر، إلا أن هذا الرصيد غالبا ما يوظف في عمليات استثمارية وتجارية لأن التجربة أثبتت بأن المخاطر لا تتحقق في كل الحالات حتى وإن تم ذلك وهذا لا يكون في وقت واحد وتزداد الأهمية الاقتصادية في مجال المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين عاملا مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يسمح للمستثمرين الأجانب والموردين بعمليات عابرة للحدود بالعمل دون خوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية والسياسية وكذا الطبيعية فالعامل حتى وإن كان في هذه الحالة يشتغل لدى شخص آخر (تاجر) فإن اجبارية التصريح به والتأمين عليه تجعله مضمون ومطمئن تجاه وضعيته وخاصة مصدر رزقه وعائلته، كما هو الحال كذلك بالنسبة لرب العمل الذي لا يتحمل تعويض الخسائر والأضرار التي قد تصيب العمال من حسابه الخاص إذ هو صرح بهم بصفة قانونية ودفع اشتراكاتهم، وبالإضافة إلى هذه الوظائف فإن فائدة التأمين قد تتحدى المؤمن له فينتفع بها الغير وبصفة خاصة خلفه وذلك في حالة الوفاة أثناء تأديته العمل أو حتى بمناسبةه في بعض الحالات وبذلك يتحقق الضمان المرجو من نظام التأمين الاجتماعي<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: أهداف الضمان الاجتماعي.

بغض النظر عن يتولى مسؤولية النهائية عن ممارسة حق الإنسان في الضمان الاجتماعي فإن الأهداف الرئيسية ترمي إلى تحقيق ما يلي:

- الحد من انعدام الأمن في الدخل بما في ذلك استئصال الفقر وتحسين حصول الجميع على الخدمات الصحية لضمان تحقيق ظروف عمل ومعيشة لائقة؛
- الحد من انعدام المساواة و الإجحاف؛
- تقديم إعانات مناسبة باعتبار ذلك حق قانونيا؛
- ضمان غياب التمييز على أساس الجنسية أو الانتماء الإثني أو نوع الجنس؛
- ضمان القدرة على تحمل الأعباء الضريبية والكفاءة و الاستدامة<sup>2</sup>؛
- حماية الطبقة العاملة من الاستغلال والحاجة؛
- الحفاظ على الذات الإنسانية و تنمية قدراتها على العمل؛
- التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية؛

<sup>1</sup> أ. الطيب سمي ( قاضي مجلس قاضي سطيف الجزائر ) ، عنوان المداخلة الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية والتشريع الجزائري ومشاكل العمالة، خلال فترة 25 - 26 أبريل 2011 تدون حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس والنظرية والتجربة التطبيقية.

<sup>2</sup> مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية و عوامة عادلة، الدورة المائة، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، ص6.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

– تنمية الشعور الجماعي؛

– إيجاد فرص عمل جديدة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي.

إن فروع وأنواع التأمين الاجتماعي تختلف من دولة لأخرى، وذلك تبعاً لاختلاف المستوى الاقتصادي والاجتماعي، كما أنها تتغير كذلك من وقت لآخر تبعاً لعامل الزمن.

### الفرع الأول: التأمين على المرض.

يلعب التأمين على المرض دوراً أساسياً في أنظمة الضمان الاجتماعي وهذا الدور المثلث أنه يؤمن ما يؤمن، عملية التعويض عن العامل المريض الذي أقعده المرض عن العمل، بتقديم المعونات النقدية له، تحت شكل تعويضات مالية بدلا عن أجره، ثم يؤمن ثانياً، تحت شكل معونات عينية جزءاً من نفقات العلاج والطبيب والأدوية وغيرها حسب الحالة والاحتياج لكل مريض، وثالثاً وأخيراً باعتناء الضمان الاجتماعي بالمؤمن وذويه يهدف إلى حماية الصحة العامة التي تلعب دوراً بالغ الأهمية في المحافظة على الاقتصاد والإنتاج الوطني.

ومنه فالتأمين على المرض يشكل التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير الأجير وكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي، فإصابة المؤمن له بمرض من شأنه أن يحول الحق في الأداءات النقدية، وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، من وجوب قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يؤمن عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984<sup>2</sup>

ويتم التصريح بإيداع المؤمن له المريض أو من يمثله بالتوقف عن العمل لدى شبك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إرسالها عن طريق البريد المضمن.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84-27<sup>3</sup> وتتمثل التزامات المؤمن على وجه الخصوص:

1- يجب على المؤمن المريض ألا يتعاطأ أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> الحمامي فراس ملحم، الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، سلسلة مشروع تطوير القوانين

<sup>2</sup> القرار الوزاري الذي يحدد من أجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة بتاريخ 1984/02/14.

<sup>3</sup> المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد كقوانين تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

- 2- يجب على المريض ألا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحا والساعة الرابعة مساءا ما عدا الحالات القاهرة ويجب أن يسجل هذه الساعات عند الطبيب المعالج ورقة المريض .
  - 3- يجب على المؤمن له ألا يقوم بأي تنقل مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي ويمكن لهذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض مدة محددة ضمن وصف الطبيب المعالج ، ذلك لغرض علاجي أو شخص مسبب وذلك بع استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
  - 4- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه وينتظر إذنها كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.
  - 5- إذا مرض المؤمن له خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها، وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية، وتبين له هذه الهيئة بدورها الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له، إن اقتضى الأمر.
  - 6- يجب على المؤمن له، في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له.
- بالإضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، نصت المادة 07 من القانون 83-11 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل كذلك الأداءات العينية التي تتمثل في الأداءات في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقاية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل<sup>1</sup>:
- العلاج - الجراحة - الأدوية - الإقامة بالمستشفى .
  - الفحوص البيولوجية والكهروودوغرافية المجوفية والنظرية .
  - علاج الأسنان استخلافها الاصطناعي .
  - النظارات الطبية.
  - العلاجات بالمياه المعدنية.
  - الأجهزة والأعضاء الاصطناعية.
  - العبارة الفككية والوجهية .
  - إعادة الترتيب الوظيفي للأعضاء.
  - إعادة التأهيل المهني.
  - النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.

<sup>1</sup> المادة 08 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة بالمادة 04 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06/01/1996.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي.

### الفرع الثاني: التأمين على الأمومة.

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

وعليه تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية والمتمثلة في تعويضية يومية تقدر بـ 100 % من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى المادة 12 من الأمر 96-17 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، إن المدة التي تنقطع فيها المرأة العاملة عن عملها تقدر 14 أسبوعاً متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ لا تقلص فترة التعويض المقدر بـ 14 أسبوعاً ويجب على المرأة العاملة أن تنقطع وجوباً عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع فبناءً على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوع.<sup>2</sup>

تجدر الإشارة أنه طبقاً للمادة 30 من المرسوم 84-27 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب الأخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي عن تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع<sup>3</sup>، وبذلك فإن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية، فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة.

وفي الأخير نشير إلى أنه لكي تستفيد المرأة العاملة من الحق في الأداءات النقدية للتأمين على الولادة في إطار نص المادة 28 من القانون 83-11 يشترط أن يكون قد عملت

❖ إما ستة وثلاثين يوماً أو أربعين مائتي ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهر التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

<sup>1</sup> المادة 28-29 من الأمر 96-97 المؤرخ في 06/07/1996 الذي يعدل ويتم القانون 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11/02/1984 المعدل المتمم لقانون 83-11..

<sup>3</sup> المادة 55 من القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

وللحصول على آداءات تأمين يجب على المرأة العاملة ( المؤمن لها) إتباع الإجراءات التالية:

❖ إجراءات الفحوص الطبية بحيث ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 على المرأة إجراء الفحوص التالية:

1. فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل
  2. فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
  3. فحصان يأمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد، أحدهما يتم قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في أقرب الآجال و الثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.
- ❖ كما يجب على المؤمن أن تخطر هيئة الضمان الاجتماعية المعينة بحالة الحمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك و ذلك قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل لوقوع الوضع المثبت بالشهادة المسلمة عن المعاينة الطبية.

بالإضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 قد وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حق في حالة عدم اكتمال حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الأداءات المعنية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاع حملها، كما لها الحق أيضا في عطلة الأمومة المقدرة بأربعة عشر أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الولادة<sup>1</sup>

و الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يكتفي بتوفير الحماية للمرأة العاملة فقط بل أوسع من نطاق التغطية الاجتماعية لفئة أخرى لتستفيد من مزايا التأمين عن الولادة، لتشمل المرأة الحامل التي توفى عنها زوجها حتى شرط العمل المطلوب في الموفى عند تاريخ الوفاة، كما قض المشرع أيضا بحق المرأة بالأداءات المستحقة بموجب التأمين عن الولادة في حالة طلاقها أو فراقها لزوجها حتى وقت الطلاق أو الفراق بين التاريخ المزعوم للعمل وتاريخ الولادة<sup>2</sup>.

مما تقدم يتضح أن المرأة الحامل تستفيد من تعويضات عينية ونقدية وفقا لتأمين عن الولادة إذا كانت عاملة و تستفيد من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها من كان عاملا، كما تحل محله في حالة وفاته. وتستح هذه التعويضات لو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له وفي الأخير حرصا من المشرع الجزائري للمحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها الالتزام بكل الإجراءات السابقة ذكرها في الآجال

<sup>1</sup> المادة 12 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 المعدل و المتم للقانون 83-11.

<sup>2</sup> المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

المحددة و إلا ترتب عليها عقوبة تتمثل في تخفيض نسبة 20 % من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر.

### الفرع الثالث: تأمين العجز.

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكن من الحصول عن دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه.<sup>1</sup>

تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفق القواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية، تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه، إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطرب العجز إلى انقطاع عن عمله ولا يقل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد، غير أنه ألا يقيد بشرط السن في حق المؤمن الذي يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل، بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد، فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 01/16 من القانون السالف الذكر، أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد، فهنا تدفع التعويضات اليومية على نحو مدة سنتين متتاليتين يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضة يومية على الأكثر طبقا لما نصت عليه المادة 02/16 من القانون 83-11 السالف الذكر. والعجز مصنف إلى ثلاث أصناف حددتها المادة 36 إلى 39 من نفس القانون والتي جاءت على النحو التالي:

**الصنف الأول:** العجز الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، وتكون نسبة العجز لهذه الفئة المقدر بـ 60 % من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

**الصنف الثاني:** العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة بـ 80 % من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

<sup>1</sup> المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

<sup>2</sup> المادة 34 من القانون 83-11 المرجع السابق..

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

**الصف الثالث:** العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة بـ 80 % من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف لها نسبة 40 % تمنح الشخص المساعد.

أما بالنسبة للعجز الناتج عن حادث عمل فقد نص عليه القانون 83-83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فالمؤمن له المصاب بحادث عمل بعدما يستفيد من آداءات المؤقت أو ما يطلق عليها بمصطلح العجز الكلي المؤمن والذي يمنح للمؤمن له المصاب، فإنه يحصل على نسبة عجز من العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر<sup>1</sup>.

لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل:

❖ إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي تسبق الانقطاع عن العمل.

❖ إما 180 يوما أو 120 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو

المعاينة الطبية للعجز.

### الفرع الرابع: حوادث العمل والأمراض المهنية.

إن المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد اقتصاديا واجتماعيا، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة .

حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقا من المبدأ " إنه لا يمكن تنمية بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال".

وفي هذا الإطار اعتبر المشرع حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل<sup>2</sup>، أما الأمراض المهنية فقد أقر المشرع على اعتبار أمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص، وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المكتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعويض للمخاطر المناسبة لك مدة الأعمال بموجب التنظيم .

وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتضح ذلك من خلال فحوى المواد 3 و 6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نص في المادة 3

<sup>1</sup> سماتي الطبيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية طبعة 2008 .

<sup>2</sup> المواد 06 و 63 و 46 من القانون 13/83 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/01.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

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

و تجدر الإشارة أن بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل و الأمراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات أسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و 8 و 12 من القانون 83-13 المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 1996/07/06، حيث قرر المشرع على اعتبار أيضا كحوادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وتجدر الإشارة أن المشرع اعتبر كحوادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني لصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك .

الملاحظ أن قوانين التأمين الاجتماعي لا سيما المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكافل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعه في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي ، سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر في أغلب الأحيان، هذا التوسع كبير ما يثير مشاكل في تكيف حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن في حياته اليومية فيما إذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية تكفل هيئات الضمان الاجتماعي أم لا إذا كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية وهو ما يشكل عادة أهم الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعات بين المؤمن وهيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

### الفرع الخامس: التأمين على الوفاة.

إن الوفاة أمر مؤكد لكن التبو بتاريخ حدثه يبقى مجهول، لذلك تعرض أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي، بهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، بتوفير الحماية اللازمة لها، ذلك لأن فقد عائل الأسرة بالإضافة إلى ما يتطلبه من مصاريف إضافية كمصاريف الجنازة والدفن، يؤدي فقد الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير

<sup>1</sup> سماتي الطيب، المرجع نفسه، ص 47.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

حاجاتها اليومية مما يعرضها للبوّس الحاجة والعوز خاصة إذا كان أعضاء الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرفهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة<sup>1</sup>.

فمنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك<sup>2</sup>، ويقصد بذوي الحقوق طبقاً لما نصت عليه المادة 30 من الأمر 96-17 أنه:

- ❖ زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الاستفادة من الآداءات العينية إذا كان تمارس نشاطاً مهنيًا مأجور.
- ❖ الأولاد المكفولون البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم بالضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.
- ❖ يعتبر مكفولين أصول المؤمن له وأصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش المتقاعدين<sup>4</sup>.

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

### الفرع السادس : التأمين على التقاعد.

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

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

2- معاش منقول: يتضمن.

<sup>1</sup> المواد 9-10-13 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير الأجراء.

<sup>2</sup> المادة 47 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم .

<sup>3</sup> المادة 67 من القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد .

<sup>4</sup> المادة 30 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

أ- معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب- معاش لليتامى.

ج- معاشات للأموال.

وحسب المادة 06 من القانون 83-12 السالف الذكر بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-18 فإن الاستفادة للعامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا على استيعاب للشرطين الآتيين:

❖ بلوغ سن الستين (60 سنة) من العمل على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين سنة (55) كاملة.

❖ قضاء مدة (خمسة عشر) على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

أما بالنسبة للأشخاص الغير أجراء فالسن المخولة للحق في معاش التقاعد هو بلوغ من خمسة ستون (65) سنة بالنسبة للرجال وسن الستون (60) سنة بالنسبة للنساء ويتكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة في الحساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب من عملية جميع السنوات العشر التي فيها أفضل المدا بل السنوية الخاضعة للاشتراك<sup>1</sup> .

وتجدر الإشارة أن المشرع قد احدث بموجب مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26/06/1994 التقاعد المسبق بحيث بموجبه الشروط التي يستفيد بموجبها العامل الأجير الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة فتقل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5، 6، 7 من القانون 83-12 المذكور أعلاه ، وقد جعل المشرع هذا التقاعد حماية العامل الأجير الذي يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص في عددهم في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعيته توقف عن عمل بشرط أن يبلغ سن 50 بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة وأن يكون العامل قد استفادة من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر<sup>2</sup>

الفرع السابع : التأمين على الشيخوخة.

<sup>1</sup> المواد 9-10-13 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء.

<sup>2</sup> الرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية رقم 34-1994.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

يهدف التأمين على الشيخوخة إلى إفادة المؤمن بمنح مباشرة يمكن أن يضاف إليها زيادة الزوج المكفول، وبعد الوفاة تتحول منحة التقاعد إلى منحة التقاعد المنقول إلى ذوي الحقوق.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### المبحث الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي.

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي تلك الخلافات التي يقوم بين العامل (المؤمن له) أو ذوي حقوقه وبين هيئة الضمان الاجتماعي وذلك حول الحقوق والالتزامات الناشئة عن أحكام قوانين الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية) وتشمل هذه النزاعات مايلي:

#### المطلب الأول: المنازعات العامة وطرق تسويتها:

قد تترتب حقوق والتزامات عن العلاقات الناشئة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا من جهة وبين هيئات الضمان الاجتماعي والمستخدمين من جهة أخرى ينتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة تمتاز بالطابع التقني والإجرائي لذلك سنتناول في هذا المطلب مفهوم المنازعات العامة ومجالات تطبيقها كفرع أول ثم نتناول التسوية الداخلية للمنازعات العامة كفرع ثاني.

#### الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة ومجالات تطبيقها.

تسم النزاعات ذات الطبيعة العامة والتي قد تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمتعاملين معها — بتعريف خاص ومجال تطبيقها يميزها عن غيرها من منازعات الضمان الاجتماعي.

#### أولا: تعريف المنازعات العامة.

عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة صراحة في مجال الضمان الاجتماعي في القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والذي ألغي القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 وذلك في المادة الثالثة تقول (( يقصد بالمنازعات العامة في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي منجهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ))<sup>1</sup> بالرجوع إلى النص القانوني المذكور أعلاه ، يتضح أن المشرع الجزائري في القانون الجديد قد تفادى الغموض واللبس الذي جاء القانون القديم رقم 83-15 المتعلق بمنازعات للضمان الاجتماعي حيث هذه طبيعة الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا، كما أدرج الخلافات التي يمكن أن تنشأ بين أرباب العمل وهيئات الاجتماعي، لا سيما فيما يتعلق بالاعتراضات الناجمة عن الزيادات والغرامات عن التأمين كون منازعات أرباب العامل وهيئات الضمان الاجتماعي أصبحت تشكل جانبا هاما من النزاعات المعروضة على لجنة الطعن المسبق.

<sup>1</sup> القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/02 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي جريدة الرسمية 11 الصادرة بتاريخ 2008/02/23 .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

ثانيا: مجال تطبيق النزاعات العامة.

نظرا لعدم تحديد مفهوم دقيق للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، فإنه يصعب كذلك تحديد مجال تطبيقها وذلك لأن المشرع الجزائري قد وسع من دائرة الأشخاص المؤمن لهم اجتماعيا لتشمل شريحة هامة من المجتمع، إضافة إلى التوسع في دائرة التأمينات الاجتماعية لتشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا التوسع في فكرة التكفل والأخطار المهنية<sup>1</sup>، وبالتالي تنقسم المنازعات العامة من حيث مجال التطبيق إلى قسمين هي:

### 1- قسم المنازعات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم.

تنوع المنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم بحسب المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية وفقا لما نص عليه القانون رقم 83-13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02، وكذا المخاطر الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وفقا لما نص عليه القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02، ونظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات وأمام صعوبة حصرها فإننا نذكر أهمها<sup>2</sup>، والتي تتمثل في المنازعات التأمين على المرض، الأمومة العجز، الوفاة التقاعد، حوادث العمل والأمراض المهنية.

رغم أن النصوص القانون الضمان الاجتماعي وخاصة قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له لم تنص على تعويض لباس الحروق ولم تدرجه ضمن القائمة الوطنية للأجهزة المعوض عنها إلا أن وزارة الضمان الاجتماعي اتخذت قرار بتاريخ 2005/12/11 والذي يقضي بتعويض مصاريف الألبسة الخاصة بالمحروقين بتعويض لباس الحروق<sup>3</sup>

وتنصب المنازعة في هذا الباب أساسا حول استحقاق الأداءات من عدمها سواء تمثلت في إخلال هيئة الضمان الاجتماعي بالتزاماتها في دفع التعويضات أو عدم أحقية المستفيد أو ذوي حقوقه في الاستفادة منها لعدم استيفاء الشروط المنصوص عليها قانونا وتنصب المنازعة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية حول مهنية الحادث من عدمها وتتعلق المسألة بالإثبات وإجراءات التبليغ عن الحادث والتصريح به طبقا للإجراءات المنصوص عليها.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 21.

<sup>3</sup> مهاني الطيب-، المرجع السابق، ص 31.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### 2- قسم المنازعات الناجمة عن عدم تنفيذ التزامات المستخدم تجاه هيئة الضمان الاجتماعي.

عرض المشرع على أرباب العمل التصريح بنشاطهم ، فكما أوجب أن ينسب إلى الضمان الاجتماعي كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط ، كما يلزم القانون صاحب العمل أن يوجه تصريح إلى هيئة الضمان الاجتماعي يتضمن العمال الأجر والأجور وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي ، ويتعين على امستخدم أن يدفع الاشتراكات وأن يقتطع عند دفع كالأجر القسط المستحق على العامل لفائدة صندوق الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن المنازعات العامة في هذا القسم تتمثل في :

#### أ- عدم التصريح بالنشاط.

يلتزم المستخدم الذي يريد أن ينشأ نشاطا مهنيا بتقديم هيئة الضمان الاجتماعي عدة وثائق أهمها: - مرسوم إنشاء - نسخة من قائمة العمال المرعّم تشغيلهم في المؤسسة - نسخة من السجل التجاري- نسخة من الرقم الجبائي- ملئ استمارة خاصة معدة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى وثيقة التصريح بالنشاط. ومقابل ذلك تمنح هيئة الضمان الاجتماعي لرب العمل رقم خاص به مع ذكر اسمه، وعليه فإن عدم قيام المستخدم بهذه الإجراءات يعد مخالفا لما جاء في نص المادة السادسة من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين، على أن عدم تصريح رب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في مدة 10 أيام التالية للشروع في النشاط ، يؤدي إلى فرض عقوبات مالية .

#### ب- عدم التصريح بالعمال.

نصت المادة 10 من قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين على أنه ( يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب إنتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي ن وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل)<sup>1</sup>، بحيث يقع على عاتق صاحب العمل بعد تصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي وقبول ملفه نهائيا ومنحه رقم ملفه أن يصرح وجوبا بالعمال الراد تشغيلهم لدى مؤسسته .

وعندما لا يتم توجيه طلب الانتساب من طرف المكلفين في الآجال المحددة بالمادة المذكورة أعلاه يجري هذا الانتساب حكما من قبل هيئة الضمان الاجتماعي وذلك إما بمبادرة منها أو بناء على طلب العمل أو ذوي حقوقه أو المنطقة النقايبية أو شخص آخر.

<sup>1</sup> المادة 10 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

وفي هذا الإطار يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن يقوم بكل ما تراه مناسباً والقيام بكل التحريات اللازمة إذا لم تتوفر لديها المبررات أو المعلومات الكافية وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين<sup>1</sup>.

إن عدم الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة يترتب عنه توقيع غرامات مالية على الهيئة المستخدمة. وهذا وفق لنص المادة 13 من قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين.

### ج- عدم دفع الاشتراكات الرئيسية.

يتعين على صاحب العمل أن تقتطع عند دفع كل أجر أياً كان شكله أو طبيعة القسط المستحق على العامل، وهذا ما نصت عليه المادة 18 فقرة 01 من قانون 83-14<sup>2</sup>، كما لا يجوز للعامل الاعتراض على اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب ما أكدته المادة 18 فقرة 02 من القانون 83-14، تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي دفعة واحدة من قبل صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 30 يوم الموالية لكل 03 أشهر إذا كان صاحب يستخدم أقل من 10 عمال، وفي ظروف 30 يوم لمرور كل شهر إذا كان يستخدم أكثر من 09 عمال<sup>3</sup>، إما الاشتراكات المتعلقة بالأشخاص غير الأجراء فتكون محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر وفقاً للشروط المحددة عن طريق التنظيم<sup>4</sup>.

وقد نصت المادة 119 من القانون 86-15 المتضمن قانون المالية التي عدلت المادة 24 من قانون 83-14 (يؤدي عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى زيادة تقدر ب 05% من مبلغ الاشتراكات، وترفع الاشتراكات الرئيسية بنسبة 1% عن كل شهر تأخير إضافي وتسري مهلة الشهر الجديد في تاريخ استحقاق الدين)<sup>5</sup>.

وعليه فإن المنازعات العامة تنشأ بين رب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي عندما تصدر هذه الأخيرة قرار إدارياً يقضي بتحصيل غرامات التأخير في دفع الاشتراكات الرئيسية لدى هيئة الضمان الاجتماعي<sup>6</sup>.

### د- عدم التصريح بالأجور.

<sup>1</sup> المادة 12 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> المادة 1/18 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات الملقين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>3</sup> المادة 21 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>4</sup> المادة 21 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>5</sup> المادة 119 من قانون رقم 86-15 المؤرخ في 29/12/1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1986.

<sup>6</sup> سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 63.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

على المستخدم الالتزام بأحكام المادة 14 فقرة 01 من القانون 83-14 و التي تنص على أنه ( يتعين على صاحب عمل أن يوجه في ظرف 30 يوم التي تلي انتهاء كل سنة مدنية، لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا اسميا بالأجور والإجراء ، بين الأجور المتقاضات بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة، وبالتالي عند مخالفة هذا الالتزام من طرف المستخدم في الأجل سالف الذكر، تحدد هيئة الضمان الاجتماعي وبصفة مؤقتة مبلغ الاشتراكات على أساس مبلغ المدفوع عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة بشكل جزائي، يتم احتسابه بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير ثم يضاف إلى ذلك مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة نسبة قدرها 5 % )<sup>1</sup>.

إضافة إلى كل ذلك يؤدي عدم التصريح وفق الآجال والشروط المنصوص عليها في المادة 14 من القانون 83-14 ، إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 10% من الاشتراكات المستحقة ، وزيادة بنسبة 02 % عن كل شهر تأخر وفقا لما جاء في المادة 16 من القانون 83-14<sup>2</sup>.

وقد أولى المشرع الجزائري اهتمام بالغ بمسألة مراقبة تقديم الأجور السنوية ومراقبة التصريح بنشاط أرباب العمل في الآجال المحددة لهما، وكذا التصريح بالعمال في الآجال القانونية .

وقد أشار المشرع في المادة 32 هذا القانون 86-14 إلى معاقبة أرباب العمل الذين يقومون بأعمال تعيق عمل المراقبة وجعل عقوبتهم ضمن المادة 83-14 من قانون العقوبات الجزائرية<sup>3</sup>.

### هـ- التأخير في التصريح بحادث العمل أو المرض المهني.

تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي إلى تحصيل يساوي 20 % من الأجر الذي يتقاضاه العامل المصاب كل ثلاثة أشهر وفقا لنص المادة 26 من قانون 83-14، نتيجة عدم التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل طبقا لنص المادة 13 من قانون 83-13<sup>4</sup>، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

و تنص المادة 27 من القانون 86-14 ( يترتب عن عدم التصريح من قبل صاحب العمل كما نص عليه في المادة 69 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، دفع

<sup>1</sup> المادة 15 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

<sup>2</sup> المادة 16 من القانون رقم 83-1 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

<sup>3</sup> الأمر 06-156 المؤرخ في 08 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات والمتمم بالقانون 16-02 المؤرخ في 19 جويلية 2016 ، الجريدة الرسمية عدد 37

<sup>4</sup> القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق،

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 01 % عن كل يوم من التأخير تحسب على الأجور المدفوعة خلال ثلاثة أشهر الفارطة<sup>1</sup>.

و استنادا لما جاء في المادتين السابقتين يمكن منازعة عامة عندما يتأخر صاحب العمل يتأخر صاحب العمل في التصريح بجادث العمل المحددة مدتهفي المادة 13 من القانون 83-13 ب 48 ساعة، و أضافت المادة 69 من قانون 83-13 غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل، جزاء إخلاله بالالتزام بالتصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشتغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص و للمدير الولائية للصحة وللهيئات المكلفة بالأمن.

### الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة

يجب على كل متضرر من قرار لهيئة الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات العامة أن يقدم طعنا إلى اللجنة المحلية لظعن المشكل في كل وكالة ولائية للضمان الاجتماعي وهي ليست تظلم مسبق بمفهومه العام في القانون الإداري باعتبارها لجنة مستقلة من حيث تشكيلتها و لكن فرض المشرع أن تتخذ من وكالة الضمان الاجتماعي مقرا لها تسهيلا للاتصال بها من طرف المؤمنين، وفي حالة عدم استجابة اللجنة المحلية للظعن أو عن قرارها في غير مصلحة الطاعن يمكن رفع تظلمه ضد قرار اللجنة المحلية أمام اللجنة الوطنية للظعن المشكلة على مستوى المديرية العامة بالعاصمة، ويمكن أن يكون قرار هذه الأخيرة محل ظعن قضائي أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا كقاعدة عامة ( و أمام القسم المدني و الجزائي والمحكمة الإدارية في بعض الحالات الخاصة و الاستثنائية) بعد استنفاد الإجراءات الودية للظعن<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: المنازعات الطبية وطرق تسويتها

عرفت النزاعات الطبية اختلافا كبيرا من حيث إجراءات تسويتها و الهيئات المختصة بذلك إذ يطغى عليها الطابع الطبي أكثر من الطابع الإداري أو القضائي، ويبدو ذلك عند دراسة الأحكام الخاصة بهذا النوع من النزاعات

### الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية ومجالات تطبيقها

#### أولا: تعريف المنازعات الطبية:

<sup>1</sup> المادة 27 من القانون 83-14.

<sup>2</sup> محاضرة، أستاذ عزيز محمد الطاهر، قانون الشركات.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

لم يأتي المشرع الجزائري بتعريف واضح ودقيق إنما اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، أو ذوي حقوقهم وذلك ما نصت المادة 17 من القانون 08-08 " يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"<sup>1</sup>

### ثانيا: مجالات تطبيق المنازعة الطبية.

من خلال المادة السابقة نستطيع تحديد مجالات تطبيق المنازعة الطبية ويمكن ذلك في جميع الخلافات التي تثور بين المؤمنين اجتماعيا و هيئات الضمان الاجتماعي، حول نتائج المعاینات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة من حوادث العمل و الأمراض المهنية من طرف الطبيب الاستشاري التابع لها، وعليه نصبح أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن الأول خاص بالطبيب المعالج و التالي خاص بالطبيب المستشار.

### الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعات الطبية.

وقد نظم المشرع الجزائري المنازعات الطبية بتحديد إجراءات تسويتها من خلال الخبرة الطبية و الاعتراضات الموجهة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناجم عن مرض أو حادث مهني وهي لجنة العجز، ومن ثم فإن تسوية المنازعة الطبية يتم عن طريق إجرائيين قبل اللجوء إلى القضاء، وهما الخبرة الطبية ولجنة العجز<sup>2</sup>، وذلك ما نصت عليه المادة 18 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ويظهر من صراحة النص أن الأصل في تسوية المنازعة الطبية المتعلقة بالحالة الحية للمؤمن أو ذوي حقوقهم هي الخبرة الطبية، التي يجوز الطعن في قراراتها أمام اللجنة الولائية للعجز أما الخبرة القضائية هي الاستثناء، فالمشرع قد ضبط الأحكام الخاصة بالطرق و الشروط و الإجراءات التي يستوجب على المصاب أو صاحب العمل أو الهيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها، عند وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني، و ذلك حماية لحقوق كل طرف من هذه الأطراف<sup>3</sup>.

ولتبسيط مفهوم النزاع الطبي يمكن القول أنها تلك الحالة التي يلجأ فيها المؤمن له إلى الطبيب المعالج لتقدير و تحديد حالته إلى الصحية، وذلك أن يعرض المريض على الطبيب المستشار التابع لمصالح الضمان

<sup>1</sup> المادة 07، من القانون 08-08، المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> باديس عسيبة المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

<sup>3</sup> بوشرفة خديجة و المختار فاطمة آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر جامعة خميس مليانة كلية الحقوق سنة 2015 ص 21.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

الاجتماعي في إطار المراقبة المخول لها قانون، لذا جعل المشرع التسوية الداخلية للمنازعات الطبية تتم عن طريق إجرائيين مختلفين وذلك حسب الحالة الصحية للمؤمن له:

— إذا كانت الحالة الصحية تتعلق بحالة العجز سواء ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض، فإن التسوية الداخلية تتم عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي.

— أما إذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تتعلق بحالة العجز المذكورة أعلاه، فإن إجراءات التسوية تتم عن طريق اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية.

### المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي و طرق تسويتها

تتعلق المنازعات التقنية بالخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و المتدخلين بمختلف تخصصاتهم وكذا المساعدين الطبيين و التي تقدم بمناسبة قيامهم بفحص المؤمن لهم اجتماعيا، فتحدث بعض التجاوزات من طرف الأطباء ومساعدتهم قد يترتب عنها نفقات إضافية تسددها هيئة الضمان الاجتماعي دون وجه حق مما يستوجب أحقية الطرف المتضرر بمطالبة في التعويض والمتابعة القضائية، لذلك سنتطرق إلى تعريف المنازعات التقنية كفرع ثم نتناول التسوية الودية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي كفرع ثاني.

### الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا شاملا للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي بحيث اكتفى بالنظر في المادة 38 من القانون 08-08 التي نصت على ما يلي " يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع التقني، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان و المساعدين الطبيين و المتعلقة بطبيعة العلاج و الإقامة في المستشفى أو في العيادة."<sup>1</sup>

من خلال المادة السابقة يتضح لنا أن المشرع قد تدارك الغموض و النقص الذي كان موجودا في القانون القديم 83-15.

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم هذا التدارك الحاصل في القانون الجديد إلا أنه يبقى قصرا لعدم تغطية كافة ممارسي الخدمات الطبية كالقابلات و موزعي الأدوية من غير الصيادلة و القائمين على أعمال المخابر، كما

<sup>1</sup> المادة 38 من القانون 08-08 والمتعلق بمنازعات ضمان الاجتماعي

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

يمكن أن تنشأ منازعات تقنية نتيجة أعمال غش كتوزيع أدوية أو أجهزة صحية لأغراض مربحة أو إجراء فحوصات أو عمليات جراحية أو إنشاء للسر المهني أغفلها المشرع من خلال المادة 38.

### الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات طابع طبي

في إطار التسوية الداخلية للمنازعات التقنية في مجال الضمان الاجتماعي افترض المشرع الجزائري لجنة سماها اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، و أسند لها مهمة النظر في مختلف الاحتياجات المتعلقة بالممارسات الطبية ذات صلة بالضمان الاجتماعي لذلك سنتطرق إلى:

#### أولاً: تشغيل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

نصت المادة 39 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه " " تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي....."<sup>1</sup>،

هذا النص تبين لنا أن المشرع الجزائري أنشأ جهازاً على المستوى الوطني تابع للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي للفصل في الاعتراضات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج و الخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و مساعديهم.

تشكل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالتساوي من أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة و أطباء من مجلس أخلاقيات الطب، و يحدد أعضاء هذه اللجنة و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم<sup>2</sup> وهو المرسوم التنفيذي رقم 09-72<sup>3</sup> حيث ينص في مادته الأولى " يحدد هذا المرسوم عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها تطبيقاً لأحكام المادة 39 من القانون 08-08، و نصت المادة الثانية من نفس المرسوم السالف الذكر على تشكيل هذه اللجنة، و تتكون من:

- طبيبان (2) يعينهما الوزير المكلف بالصحة.

- طبيبان (2) يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي

- طبيبان (2) يمثلان المجلس الوطني لأديبات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس

يزاول أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع التقني مهامهم لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها، وفي حالة انقطاع

<sup>1</sup> المادة 39 ، من القانون 08-08 ، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> المادة 39 من القانون 08-08.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد أعضاء اللجنة التقنية ذات طابع طبي وتنظيمها وسيرها ج.ر. 10.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

عضوية أحد أعضاء هذه اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة<sup>1</sup>. ولا يمكن تعيين أعضاء اللجنة التقنية ضمن اللجان الأخرى المكلفة بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>. ويقع على عاتق الأعضاء بالسر المهني<sup>3</sup>. ويعين رئيس اللجنة من بين الأعضاء من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

### ثانيا: سير أعمال اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

تتجمع اللجنة في دورة عادية مرة واحدة في الشهر بناء على استدعاء من رئيسها و يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من الرئيس أو بطلب من ثلثي 3/2 أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>4</sup>. ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثاني من أجل ثمانية (08) أيام مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين. وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت الرئيس.

وتجدر الإشارة إلى أن أمانة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي تتولاها المصالح المكلفة بالضمان الاجتماعي و تضع تحتها كافة الوسائل الضرورية لسييرها<sup>5</sup>، ومنح المرسوم التنفيذي رقم 09-73 السالف الذكر تحفيظات مالية لأعضاء اللجنة<sup>6</sup> تجنبا لتهاون الأعضاء في الحضور و القيام بمهامهم على أحسن وجه.

### ثالثا: طرق و آجال إخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبحث ابتداء و انتهاء في التجاوزات التي يترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، و ألزم المشرع هذه الأخيرة بموجب المادة 42 من القانون 08-08 إخطار اللجنة التقنية بالتجاوزات المرتكبة بتقرير مفصل بين التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق الثبوتية لذلك من أجل (06) أشهر من تاريخ اكتشافها على أن لا ينقضي أجل سنتين (02) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف، و للجنة ملة ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ إخطاره للبحث في الخلافات الناشئة.

تقوم اللجنة بتبليغ قراراتها في أجل (15) يوم لهيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وإلى مجلس أخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام،

<sup>1</sup> المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72 يحدد أعضاء اللجنة التقنية ذات طابع الطبي و تنظيمها و سيرها.

<sup>2</sup> المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

<sup>3</sup> المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

<sup>4</sup> المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

<sup>5</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

<sup>6</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

ويتعين على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من القرارات الصادرة عن اللجنة التقنية الى مقدم العلاج أو إلى الخدمات المرتبطة بعلاج المعني في أجل (15) يوم<sup>1</sup>.

نصت المادة 40 من القانون 08-08 السالف الذكر على أن اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي تبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي تترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، ومنه يتبين أن قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي نهائيا وغير قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة وهذا من بين الأشياء الجديدة التي جاء بها قانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

---

<sup>1</sup> المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72 .

## [الفصل الثاني — حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها]

### خلاصة الفصل الثاني

بعد استعراضنا لدراسة هذا الفصل حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي و المنازعات المتعلقة بها ، و لقد حاولنا فيه ان نقدم لمحة عن مفهوم قانون الضمان الاجتماعي و حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي حيث هذا الأخير يضمن للعامل حماية قانونية لحقوقه و هو يعتبر تأمين و هو من أهم الوسائل التي يلجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية و التخفيف من أثارها .

و من أهم التأمينات التي تحمي العامل هي: التأمين على المرض، الولادة، التأمين على الشيخوخة، التأمين على الوفاة، التأمين على التقاعد... الخ، و رغم هذه التأمينات فانه تنشأ خلافات بين العامل و (المؤمن له) أو ذوي حقوقه و بين هيئة الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) ، و تشمل هذه النزاعات: المنازعة العامة و المنازعات الطبية و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

الخاتمة

## الخاتمة

و في نهاية هذه الدراسة التي تناولنا فيها الحديث حقوق العامل في قانون العمل و حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي من خلال البحث في بعض أحكامها التي تفيد موضوع الدراسة و تمه نلاحظ مدى الدور التكاملي بين القانونين للعامل فيما يتعلق بجميع حقوقه التي رتبها كل من القانونين و تبين لنا من خلال ذلك أوجه الحماية القانونية التي وفرها كلا القانونين للأشخاص المشمولين بأحكامها وذلك من حيث التعويض أو استحقاق الأجر أو الحقوق الدستورية و غيرها الكثير من الحقوق الأخرى و كذلك كيف عالج كلا من قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي تلك المسائل من خلال النصوص القانونية في كليها و كذلك تم الحديث في هذه الدراسة عن الحق في الحماية و هو ضروري جدا للعامل و ما يقابل ذلك الحق في قانون الضمان الاجتماعي و هو تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة، حيث لم يتجاهل قانون الضمان المؤمن له في هذه الحالة حتى بعد عدم قدرته على العمل بسبب العجز أو كبر السن أو ورثة المتوفى.

و بعد عرضنا أيضا لمنازعات لكلا القانونين و طرق تسويتها و عرضنا لمختلف الجوانب القانونية و الإجراءات التي تحكم و تنظم آليات تسوية نزاعات العمل الفردية و الجماعية يتبين لنا مدى التوجه الواضح نحو الاستقلالية و التكامل الذي أصبحت تتميز به هذه المنظومة القانونية و الإجرائية في الجزائر على غرار ما هو جاري في العديد من النظم القانونية الأخرى، كما رأينا ما ساهم به القانون الجديد رقم 08\_08 المؤرخ في 02/2008/23 و المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي في القضاء جزئيا على بعض النقائص التي كانت في القانون رقم 15/83 الملغى حيث جاء المشروع بتعديلات جوهرية و مميزة تتعلق أساسا بتقليص المجال القانوني.

## النتائج

1. ان التوسع الكبير في تعريف الأجر في قانون العمل حقق نتائج ايجابية و انعكس ايجابيا على حقوق العامل المؤمن له في مواجهة المؤسسة و صاحب العمل
2. يعتبر الضمان الاجتماعي من أهم العناصر السياسية الاقتصادية للبلاد، و ذلك لقوة الترابط بين مصير الضمان الاجتماعي والاقتصادي بصفة عامة.
3. يعبر التامين الاجتماعي عن نضام تضامني بين الحكومة و أفراد المجتمع دو طابع إلزامي يهدف إلى تحقيق من و طاة الأضرار و المخاطر التي تصيب الفرد العامل او غير العامل و هذا عن طريق دفع و تعويض جزء من الخسائر التي يمكن ان يتحملها لمواجهة آثارها السلبية و هو بذلك يغطي محت
4. لف الأخطار الاجتماعية المضرّة بحياة الإنسان كالمريض ، الشيخوخة ، البطالة و غيرها من الأخطار.
5. إن قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي يؤيدان دورا تكامليا في حصول العامل على حقوقه القانونية المترتبة بموجبها

## [الخاتمة]

- إن وجود قانون الضمان الاجتماعي قد يعطل أحكام قانون العمل إلا في حالات معينة يمكن الاستفادة من قانون العمل و قانون الضمان كتأمين الأمومة و ذلك من خلال الفترة التي اشترطت كلا القانونين للحصول على تلك الإجازة

## التوصيات

1. ضرورة قيام وزارة العمل بعقد ورشات عمل و ندوات خاصة لتوعية العمال بحقوقهم القانونية لزيادة الوعي العمالي بهذه الحقوق و تشجيع على المطالبة قضائيا بهذه الحقوق
2. ضرورة إقرار قانون الضمان الاجتماعي إلى جانب قانون العمل و ذلك لأهميته و ضرورته في الحياة العملية للعامل و الأشخاص العاديين و إن يشمل هذا القانون الأهداف و السن القانوني الذي لم يغطيه قانون العمل .
3. ضرورة وجود دراسات مستقبلية تركز على دراسة كل حق من حقوق العامل و خاصة إذا كان هناك قانون الضمان الاجتماعي الجزائري تتمثل هذه الدراسات بالرسائل الجامعية و الأبحاث و المقالات و غيرها.
4. مراجعة المواد 03 و 07 و 38 من القانون 08\_08 بتقديم يعرف أكثر دقة و وضوح يميز كل نوع من أنواع منازعات الضمان الاجتماعي.

قائمة

المراجع

## [قائمة المراجع]

### قائمة المراجع

#### أولاً: الكتب

1. أحمد التيجاني بلعروسي ، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة الطبع لثانية، الجزائر سنة 2005
2. بشير هدي، الوجس في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع الطبعة الثانية، الجزائر 2003.
3. بن عزوز بن ناصر، الوجيز في شرح القانون الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الاثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر 2010.
4. الجلالي علجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ديوان المطبوعات الجامعية دار الخلدونية، الجزائر 2005.
5. خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع ،الجزائر 2004.
6. رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الطبعة الرابعة ، الجزائر 2007.
7. سليمان أحمية، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1998.
8. الطيب سماتي ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر 2010.
9. علاء الدين عشي، مدخل القانون الاداري ، دار الهدى، عين مليلة الجزائر 2012.
10. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار النشر الطبعة الاولى، الجزائر 1998.
11. رفاص ملحم \_ الاطار القانوني للضمان الاجتماعي، سلسلة مشروع تطوير القوانين 5، الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن ، رام الله، ايلول 1995.
12. محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 1996.

## [قائمة المراجعـع]

13. معراج جديدي ،مدخل دراسة قانون التأمين الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1999.
14. مولود ديدان ، مدونة العمل، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء،الجزائر سنة 2012.
15. ياسين بن صاري ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة، الجزائر2004

### ثانيا: البحوث العلمية

1. سلامة عبد التواب، المقاومة الجماعية في قانون العمل رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة 2002
2. عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق جامعة القاهرة 1988
3. باديس كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال ،كلية الحقوق جامعة الحاج لخضرباتنة 2009 /2010
4. بن داهمة هورية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان سنة 2014 /2015
5. بديرينة نجود، المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة نهاية الدراسة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم حقوق جامعة زيان عشور الجلفة سنة 2016

### ثالثا: المداخلات و الملتقيات العلمية

1. منتدى جامعة محمد خيذر، بسكرة ، المنازعات الفردية في علاقات العمل
2. عقلي فضيلة، دروس في مقياس تشريع العمل ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، السنة الثانية ماستر جمعة الحاج لخضر باتنة 2013/2014
3. منظمة الصحة العالمية 2005، التأمين الصحي الاجتماعي ، جمعية الصحة العالمية الثمانية و الخمسون البند 12\_13 من جداول الاعمال المؤقت ،تقرير من الامانة العامة

## [قائمة المراجعـة]

4. الطيب السماقي (قاضي مجلس سطيف الجزائر) ، عنوان المداخلة الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري و مشكلة العلمية خلال فترة 26/25 افريل 2011 ، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الاسس و النظريات و التجربة التطبيقية
5. زيرمي نعيمة (استاذة مساعدة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير)، الحماية الاجتماعية بين مفهوم المخاطر و التطور في الجزائر ،الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية واقع علمي و افاق التطوير، تجارب دول، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير يومي 03\_04 ديسمبر 2012

### رابعاً: القرارات و الاحكام القضائية

#### ■ القرارات

1. القرار الوزاري الذي يحدد مدة الاجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة بتاريخ 14\_02\_1984
2. قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23 يناير 1982 ملف رقم 50876 المحلية القضائية لسنة 1991 العدد الثاني
3. قرار رقم 186766 بتاريخ 09\_11\_1999 المحلة القضائية للمحكمة العليا الغرفة الاجتماعية العدد 07 سنة 1999

#### خامساً: النصوص القانونية

#### ■ القوانين

1. القانون رقم 08\_08 المؤرخ في 23\_02\_2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد 11 الصادرة بتاريخ 23\_02\_2008
2. القانون 09\_08 المؤرخ في 25\_02\_2008 المتضمن لقانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية العدد 21
3. القانون رقم 12\_78 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل الملغى بموجب القانون 11\_90 المتعلق بعلاقات العمل

## [قائمة المراجعـة]

4. القانون 83\_11 المؤرخ في 02\_07\_1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 28
  5. القانون 83\_12 المؤرخ في 02\_07\_1983 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983
  6. القانون 83\_14 المؤرخ في 02\_07\_1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية
  7. القانون 83\_14 المؤرخ في 02\_07\_1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم
  8. القانون رقم 86\_15 المؤرخ في 29\_12\_1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1986 الجريدة الرسمية عدد سنة 1986
  9. القانون 90\_04 المؤرخ في 06 فيفري تسوية المنازعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية رقم 06 سنة 1990
  10. قانون العقوبات المادة 183 و 374
- الاوامر
1. الأمر 66\_156 المؤرخ في 08\_07\_1966 المتضمن قانون العقوبات و المتمم بالقانون 16\_02 المؤرخ في 19 جويلية 2016 الجريدة الرسمية العدد 37
  2. الامر 90\_14 المؤرخ بتاريخ 02\_06\_1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
  3. الامر 96\_17 المؤرخ في 06\_07\_1996 الذي يعدل و يتمم القانون 83\_11 المؤرخ في 02\_07\_1983 المتعلق بالتأمينات
- المراسيم
1. المرسوم التنفيذي رقم 73\_09 المؤرخ في 07\_02\_2009 و المتضمن لجنة العجز الولائي المؤهلة الجريدة الرسمية العدد 10
  2. المرسوم التنفيذي رقم 35\_85 المؤرخ في 09\_02\_1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير أجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96\_434 المؤرخ في 03\_09\_
  3. المرسوم التنفيذي رقم 84\_27 المؤرخ في 11\_02\_1984 المحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83\_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

## [قائمة المراجعـة]

4. المرسوم رقم 85\_223 المؤرخ في اوت 1985 المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية رقم 34 في 1985\_08\_21
5. المرسوم التنفيذي رقم 92\_276 المؤرخ في 1992 المتضمن مدونة اخلاقياتالطب الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 1992
6. المرسوم التشريعي رقم 94\_10 المؤرخ في 1994\_05\_26 يتحدث عن التقاعد المسبق الجريدة الرسمية رقم 34\_1994.

الفهرس

01.....	مقدمة.....
الفصل الأول:	
حقوق العامل في قانون العمل والمنازعات المتعلقة بها	
06.....	تمهيد الفصل.....
07.....	المبحث الأول: حقوق العامل في قانون العمل.....
07.....	المطلب الأول: مفهوم قانون العمل.....
07.....	الفرع الأول: تعريف قانون العمل وخصائصه.....
07.....	أولاً: تعريف قانون العمل.....
08.....	ثانياً: خصائص قانون العمل.....
08.....	الفرع الثاني: مصادر قانون العمل.....
09.....	أولاً: المصادر الخارجية (الدولية).....
09.....	ثانياً: المصادر الداخلية الوطنية.....
10.....	الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.....
10.....	أولاً: قانون العمل بالقانون الدستوري.....
11.....	ثانياً: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي.....
11.....	ثالثاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني.....
11.....	رابعاً: علاقة قانون العمل بقانون الاجراءات المدنية.....
11.....	المطلب الثاني: حقوق العامل في قانون العمل.....
12.....	الفرع الأول: الحق في الأجر.....
12.....	أولاً: التمييز بين الأجر في عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة.....
13.....	ثانياً مكونات الأجر.....
15.....	ثالثاً: طرق ووسائل تحديد الأجر.....

15	رابعاً: الحماية لقانونية للأجر.....
16	الفرع الثاني: الحق في الحماية.....
16	أولاً: الحماية المهنية.....
17	ثانياً: الحماية الصحية.....
18	ثالثاً: الحماية الاجتماعية.....
18	الفرع الثالث: الحق في التقاعد.....
19	الفرع الرابع: الحقوق الدستورية للعامل.....
19	أولاً: الحق النقابي.....
21	ثانياً: الحق في المشاركة.....
22	ثالثاً: الحق في التفاوض الجماعي.....
23	المبحث الثاني: منازعات العمل.....
23	المطلب الأول: منازعات العمل الفردية.....
23	الفرع الأول: وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.....
23	أولاً: التسوية الداخلية.....
24	ثانياً: المصالحة.....
25	الفرع الثاني: التسوية القضائية.....
25	أولاً: إجراءات التقاضي.....
26	ثانياً: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية.....
27	ثالثاً: إصدار الأحكام وتنفيذها.....
27	المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية.....
27	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية.....
28	الفرع الثاني شروط المنازعات الجماعية للعمل.....
28	أولاً: تعدد أطراف المنازعة.....
28	ثانياً: موضوع المنازعة جماعي.....

29	الفرع الثالث: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.....
29	أولاً: التسوية الودية.....
30	ثانياً: التسوية القضائية.....
31	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني:	
حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي والمنازعات المتعلقة بها	
34	تمهيد الفصل.....
35	المبحث الأول : حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي.....
35	المطلب الأول: مفهوم قانون الضمان الاجتماعي.....
35	الفرع الأول: تعريف قانون الضمان الاجتماعي.....
36	الفرع الثاني: خصائصه.....
37	الفرع الثالث: أهمية الضمان الاجتماعي.....
37	الوظيفة الاجتماعية.....
37	الوظيفة النفسية.....
38	الوظيفة الاقتصادية.....
38	الفرع الرابع: أهداف الضمان الاجتماعي.....
38	المطلب الثاني: حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي.....
38	الفرع الأول : التأمين على المرض.....
41	الفرع الثاني: التأمين على الأمومة.....
43	الفرع الثالث:التأمين على العجز.....
44	الفرع الرابع: التأمين على حوادث العم والأمراض المهنية.....
46	الفرع الخامس: التأمين على الوفاة.....
47	الفرع السادس: التأمين على التقاعد.....
48	الفرع السابع: التأمين على الشيخوخة.....

49	المبحث الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي.....
49	المطلب الأول: المنازعات العامة وطرق تسويتها.....
49	الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة ومجال تطبيقها.....
49	أولا: تعريف المنازعات العامة.....
50	ثانيا: مجال تطبيق المنازعات العامة.....
54	الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة.....
54	المطلب الثاني: المنازعات الطبية وطرق تسويتها.....
55	الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية ومجالات تطبيقها.....
55	أولا: تعريف المنازعات الطبية.....
55	ثانيا: مجالات تطبيق المنازعات الطبية.....
55	الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعات العامة.....
56	المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وطرق تسويتها.....
56	الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.....
57	الفرع الثاني: التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.....
57	أولا: تشكيل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.....
58	ثانيا: سير أعمال اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.....
58	ثالثا: طرق وآجال إخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.....
60	خلاصة الفصل.....
62	الخاتمة.....
65	قائمة المراجع.....
70	الفهرس.....