



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



عنوان الدرس الأول:

حقوق وضمانات الموظف العمومي

في الجزائر

أستاذ الدرس: الدكتور عطوي خالد أستاذ محاضر قسم "أ"

بريد أستاذ الدرس : Khaled.attoui@univ-msila.dz

الفئة المستهدفة من الدرس: طلبة السنة الثالثة قانون عام، شعبة الحقوق

وحدة تعليم الدرس: الأساسية

معامل المقياس: 02، رصيد المقياس : 07

الحجم الساعي الحضوري: 01 ساعة و 30 دقيقة في الأسبوع

أهداف الدرس: تتمثل أهداف الدرس فيما يلي:

- 1- تعريف الطلبة على الحقوق المدنية للموظف
- 2- تعريف الطلبة على الحقوق السياسية للموظف
- 3- تعريف الطلبة على الحقوق الاجتماعية للموظف
- 4- تعريف الطلبة على الحقوق الاقتصادية للموظف

السنة الجامعية: 2022-2023

تمهيد:

إن حقوق الموظفين العموميين والضمانات الممنوحة لهم في القانون هي المعايير التي تعترف لهم بالكرامة الإنسانية، وهي تحكم حياتهم المهنية والوظيفية داخل الإدارة العمومية التي يمارسون فيها مهامهم وخارجها، كما تحكم علاقاتهم بغيرهم من الموظفين وعلاقاتهم مع الغير. ولهذا سنقوم بتصنيفها على غرار تصنيف حقوق الإنسان¹ إلى مجموعتين هما: مجموعة الحقوق ذات الطبيعة المدنية والسياسية أو ما يعبر عنها بحقوق الجيل الأول من حقوق الإنسان (أولاً)، ومجموعة الحقوق ذات الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي ما يعبر عنها بحقوق الجيل الثاني (ثانياً).

أولاً: الحقوق المدنية والسياسية للموظف العمومي

تعتبر الحقوق المدنية والسياسية للموظف العمومي حقوق لصيقة بالموظف باعتباره شخص، بغض النظر عن جنسه أو لونه أو أي اعتبار آخر، وهي تتمثل في حرية الرأي (1)، عدم التمييز (2)، الحق في الانتماء للجمعيات والأحزاب والنقابات (3)، الحق في الحماية القانونية بسبب الأفعال المرتبطة بالوظيفة (4).

1: حق الموظف في حرية الرأي

يقصد بحرية الرأي اعتناق الموظف للأفكار الفلسفية أو الدينية أو السياسية بكل حرية، أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة أو خارج أوقات العمل، لكون التزامه تجاه الوظيفة العمومية لا يعني تنازله عن حرية الفكر، فالموظف مثله مثل باقي المواطنين في الدولة يستطيع أن يعبر عن آرائه بكل حرية في المقالات أو الكتب أو التصريحات أو الخطابات الجماهيرية، لكن القيد الوحيد المفروض عليه هو واجب التحفظ الذي يفرض عليه الامتناع عن كل عمل وسلوك يتنافى مع الوظيفة التي يمارسها²، كما نص على ذلك المشرع الجزائري في الأمر 03-06 بقوله: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"³.

2: حق الموظف في عدم التمييز

لقد نص الأمر 03-06 على حق الموظف في عدم التمييز بقوله: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"⁴، فمبدأ

¹ حول تصنيفات حقوق الانسان: انظر: عبد العزيز قادري، حقوق الإنسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، دار هوامه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 16 ما بعدها.

² ياسين ربح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2016، ص 104.

³ المادة 26، الأمر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، 46، 16 يوليو 2006، ص 05.

⁴ المادة 27، الأمر 03-06، المرجع نفسه، ص 05.

عدم التمييز بين الموظفين يفرض على الإدارة أن لا تقوم بممارسات تمييزية بينهم بسبب آرائهم السياسية أو النقابية أو الدينية أو الجنسية أو البدنية أو العرقية في مختلف مجالات الحياة المهنية، وهذا كله من أجل منح الطمأنينة والراحة النفسية لهم، وغرس فكرة أن جميع الموظفين سواسية، وأن المعيار الوحيد للترقية بينهم هو الكفاءة¹.

3: حق الموظف في الانتماء للجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية

لقد نص الأمر 03-06 على حق الموظف في حماية حياته المهنية بسبب انتمائه للجمعيات المدنية والنقابات المهنية بقوله: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء لتنظيم نقابي أو جمعية، أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"²، كما نص ذات الأمر على حماية الحياة المهنية للموظف بسبب انتمائه للأحزاب السياسية أو آرائه المتخذة في ذلك الشأن بقوله: "مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية". كما لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة³.

إن الحكمة من تكريس هذه الضمانة القانونية للموظف العمومي تتمثل في حماية حياته المهنية من انتهاكات وتعسفات الإدارات والهيئات العمومية، فالأحزاب السياسية والجمعيات والنقابات غالباً ما تنتقد ممارسات الإدارة ما يجعل هذه الأخيرة تتعسف ضد موظفيها بسبب انتمائهم الحزبية أو النقابية أو الجمعية لهذه الكيانات المذكورة، ولهذا نص المشرع على عدم تأثر الحياة المهنية للموظف بسبب انتمائه المذكورة طالما أن هذا الانتماء لا يمس باستقلالية الموظف في أداء مهامه الوظيفية، خصوصاً بالنسبة للجمعيات الوطنية ذات المنفعة العمومية التي نص الأمر 03-06 على وضع الموظفين تحت تصرفها طالما أنها أصبحت تمارس نشاطاً تكميلياً لنشاطات الدولة⁴.

4: حق الموظف في الحماية القانونية بسبب ممارسة الوظيفة

قد يتعرض الموظف لإهانة أو تهديد بسبب ممارسة الوظيفة، ولهذا نص الأمر 03-06 على أنه يجب على الدولة حمايته مما يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء آخر، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، كما يتوجب على الدولة أن تضمن له التعويض، أو تحل محله في الحصول عليه من مرتكب الأفعال، كما تملك لنفس الغرض الحق في التأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة⁵. كما نص قانون العقوبات المعدل والمتمم في المادة 144 منه على أن يعاقب

¹ ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 105.

² المادة 28، الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 05.

³ المادتين 28 و 29، الأمر 03-06، المرجع نفسه، ص 05.

⁴ ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 108.

⁵ المادة 30، الأمر 03-06، مرجع سابق، ص 05.

بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 1000 إلى 500000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان قاضيا أو موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبةها. كما قد يتعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ما يجعل الإدارة التي ينتمي إليها ملزمة بحمايته من العقوبات المدنية التي تسلط عليه، ما لم يعتبر خطأه خطأ شخصيا منفصلا عن المهام الموكلة له¹.

ثانيا: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للموظف العمومي

تتجلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للموظف العمومي في: التكوين والترقية (1)، الراتب (2)، الحماية الاجتماعية والتقاعد (3)، الخدمات الاجتماعية (4)، ظروف العمل المناسبة (5)، النقابة (5)، الإضراب (6).

1: حق الموظف في التكوين والترقية في الرتب والدرجات

لقد حث المشرع الجزائري في الأمر 06-03 على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم، وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر حقهم في الترقية في الرتب والدرجات، بقوله: للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة²، والترقية في الدرجات حسب الوتائر والكيفيات المحددة في التنظيم³.

2: حق الموظف في الحصول على الراتب

الراتب أو الراتب الأساسي هو مبلغ مالي مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل، يستحقه الموظف العمومي من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها⁴، نظير وفائه بالالتزامات القانونية الأساسية⁵، بعد أدائه الفعلي للخدمة، كما نص على ذلك الأمر 06-03 بقوله: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"، لذلك لا يكفي لكي يستحق الموظف راتبه أن يتواجد في مقر عمله، بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه، ما يجعل سريان هذا الراتب يبدأ من تاريخ التنصيب، الذي يكشف عنه محضر التنصيب في الوظيفة⁶.

¹ المادة 31، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 05.

² المادة 38، الأمر 06-03، المرجع نفسه، ص 06.

³ المادة 106، الأمر 06-03، المرجع نفسه، ص 10.

⁴ المادة 120، الأمر 06-03، المرجع نفسه، ص 11.

⁵ المادة 06، المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر 61، 61/30/09/2007، ص 11، المادة 121، الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 11.

⁶ فاطمة ناجم، إيمان مخلوفي، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 21 وما بعدها.

ينتج الراتب الأساسي الذي يتقاضاه الموظف باعتباره حقا له¹، عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية²، وهو يتكون كما نصت على ذلك المادة 119 من الأمر 03-06 من الراتب الرئيسي (أ)، والعلاوات والتعويضات (ب). كما يستفيد الموظف زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم (ج)، وتعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام، الأمر الذي يجعل هذه الحقوق المالية تحفز الموظف على الأداء الجيد لتطوير مهارته، لذلك يتعين على الإدارة عند التحقق من أداء الخدمة الوفاء بالتزاماتها، وإلا يعد ذلك انتقاصا من الحقوق المالية للموظف وإخلالا بالتزاماتها تجاه الموظف (د).³

أ- الراتب الرئيسي

ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية⁴، بمعنى أنه ينتج عن ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصف ترتيب الرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها في قيمة النقطة الاستدلالية⁵، المحددة ب 45 دج كما نص على ذلك المرسوم الرئاسي 07-304 الذي حدد مجموعات الشبكة الاستدلالية، وأصنافها وأقسامها الفرعية الخارجة عن الصنف، وأرقامها الاستدلالية الدنيا، وأرقامها الاستدلالية الخاصة بالدرجات التي توافق ترقية الموظف في رتبته⁶. وقد عالج المشرع الشبكة الاستدلالية للموظف بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المعدل بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-266⁷، والرسوم الرئاسي 22-138⁸، كما عالج المشرع الشبكة الاستدلالية للموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-305⁹. كما عالج المشرع الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية

¹ المادة 32، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 06.

² الفقرة 02، المادة 05، المرسوم الرئاسي 07-304، المرجع السابق، ص 11.

⁴ الفقرة 02، المادة 122، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 12.

⁵ الفقرة 01، المادة 05، المرسوم الرئاسي 07-304، المرجع السابق، ص 11.

⁶ المادتين 01 و 08، المرسوم الرئاسي 07-304، المرجع السابق، ص 08، ص 11.

⁷ المرسوم الرئاسي 14-266 مؤرخ في 4 ذي الحجة 1435 الموافق 28 سبتمبر 2014، يعدل ويتم المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر 58، 01 أكتوبر 2014.

⁸ المرسوم الرئاسي 22-138 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس 2022 يعدل ويتم المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر 23، 06 افريل 2022.

⁹ المرسوم الرئاسي 07-305 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29/09/2007، يعدل المرسوم التنفيذي 90-228 مؤرخ مؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق 25 يوليو 1990 يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر 61، 2007/09/30.

بمقتضى المرسوم الرئاسي 07-307 المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 22-139 الصادر في 31 مارس سنة 2022.²

ب- العلاوات والتعويضات

يشمل الراتب الأساسي للموظف علاوة على الراتب الرئيسي له كل من التعويضات التي تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به، كما يشمل راتب الموظف كذلك العلاوات التي تكافئ المردودية والأداء، أي المنح التي تخصص للبحث على المردودية وتحسين الأداء³. وقد نص الأمر 06-03 على أن تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم⁴، ولهذا أسس المشرع الجزائري المنحة التعويضية الجزافية لفائدة الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية⁵، كما أسس المشرع من جهة أخرى جملة من النظم التعويضية الخاصة بمستخدمي دعم البحث⁶، والقطاعات المكونة⁷، والأسلاك الخاصة بالتعليم العالي⁸، والتعليم والتكوين المهنيين⁹، ومفتشي ومفتشي العمل¹⁰، والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية¹، والعمال المهنيين وسائقي

¹ المرسوم الرئاسي 07-307 مؤرخ 17 رمضان 1428 الموافق 2007/09/29 يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في الإدارات والمؤسسات العمومية، ج ر عدد 61، 2007/09/30.

² المرسوم الرئاسي 22-139 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022، يعدل المرسوم الرئاسي 07-307 مؤرخ 17 رمضان 1428 الموافق 2007/09/29 يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في الإدارات والمؤسسات العمومية، ج ر 23، 06 أفريل سنة 2022.

³ المادة 07، المرسوم الرئاسي 07-304، مرجع سابق، ص 11، المادة 124، الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 12.

⁴ المادة 126، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 12.

⁵ مرسوم التنفيذي 08-70 مؤرخ في 19 صفر 1429 الموافق 26 فبراير 2008 يتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 11، 2 مارس 2008.

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 12-22 مؤرخ في 23 صفر عام 1433 الموافق 17 يناير سنة 2012 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك مستخدمي دعم البحث، ج ر، العدد 7، 2012.

⁷ المرسوم التنفيذي رقم 11-374 مؤرخ في 28 ذي القعدة 1432 الموافق 26 أكتوبر 2011 يتعلق بتعويض التأهيل و تعويض التوثيق التربوي الممنوحين لبعض الموظفين المنتمين للقطاعات المكونة، ج ر 60، نوفمبر سنة 2011

⁸ المرسوم التنفيذي 11-306 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق 25 غشت سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، الجريدة الرسمية رقم 49، الصادرة في 28 غشت 2011

⁹ المرسوم التنفيذي رقم 10-224 مؤرخ في 21 شوال 1431 الموافق 30 سبتمبر سنة 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين.

¹⁰ المرسوم تنفيذي رقم 11-307 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق 25 غشت سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 49، 28 غشت سنة 2011.

السيارات والحجاب²، ومستخدمي الإدارة المكلفة بالنقل³، والديوان الوطني للشارة البحرية⁴، وإدارة الجماعات الإقليمية⁵، وإدارة المكلفة بالبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال⁶، وإدارة المكلفة بأسلاك الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي⁷، وإدارة مجلس المحاسبة⁸، وإدارة المكلفة بالفلاحة⁹، وإدارة المكلفة بالصناعة وترقية الاستثمارات¹⁰، وسلطة الصحة النباتية¹¹، والمفتشية العامة للمالية¹²، وإدارة المكلفة بالميزانية¹³، وإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات¹⁴، والأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب

-
- ¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-134 مؤرخ في 28 جمادى الأولى 1431 الموافق 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر 32، 16 ماي 2010.
 - ² المرسوم التنفيذي رقم 10-135 مؤرخ في 28 جمادى الأولى 1431 الموافق 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي المحدد لمنح العمال المهنيين، وسائقي السيارات والحجاب، ج ر 32، 16 ماي 2010.
 - ³ المرسوم تنفيذي رقم 11-342 مؤرخ في 29 شوال عام 1432 الموافق 27 سبتمبر سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل، ج ر رقم 54، 2 أكتوبر سنة 2011
 - ⁴ المرسوم التنفيذي رقم 11-329 مؤرخ في 17 شوال عام 1432 الموافق 15 سبتمبر 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالديوان الوطني للإشارة البحرية، ج ر 52، 21 سبتمبر 2011 .
 - ⁵ المرسوم تنفيذي رقم 11-338 مؤرخ في 28 شوال عام 1432 الموافق 26 سبتمبر سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي لموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج ر 53 ، 28 سبتمبر 2011
 - ⁶ مرسوم تنفيذي رقم 11-260 مؤرخ في 28 شعبان 1432 الموافق 30 يوليو 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال رقم 42 ، 31 يوليو 2011 م
 - ⁷ مرسوم تنفيذي رقم 11-151 مؤرخ في 29 ربيع الثاني 1432 الموافق 3 ابريل 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بأسلاك الدولة و الحفظ العقاري و مسح الأراضي 21 ، 3 أبريل سنة 2011
 - ⁸ مرسوم تنفيذي رقم 11-305 مؤرخ في 25 رمضان عام 1432 الموافق 25 غشت سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة مجلس المحاسبة، ج ر 49 ، 28 غشت سنة 2011 م.
 - ⁹ المرسوم تنفيذي رقم 11-257 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق 30 يوليو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالفلاحة، ج ر رقم 42 ، 31 يوليو سنة 2011 .
 - ¹⁰ المرسوم تنفيذي رقم 11-259 مؤرخ في 28 شعبان 1432 الموافق 30 يوليو 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالصناعة و ترقية الاستثمارات، رقم 42 ، الصادرة في 31 يوليو سنة 2011م
 - ¹¹ المرسوم تنفيذي رقم 11-258 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق 30 يوليو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بسلطة الصحة النباتية، ج ر عدد 42 ، 31 يوليو سنة 2011 م
 - ¹² مرسوم تنفيذي رقم 11-147 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 3 أبريل سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية ، عدد 21 ، الصادرة في 3 ابريل 2011
 - ¹³ مرسوم تنفيذي رقم 11-150 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 3 أبريل سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية، ج ر، عدد 21، 3 أبريل سنة 2011 م
 - ¹⁴ مرسوم تنفيذي رقم 11-149 مؤرخ في 29 ربيع الثاني 1432 الموافق 3 أبريل 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة و المحاسبة و التأمينات ج ر عدد 21، الصادرة في 3 أبريل سنة 2011

والرياضة¹، والإدارة المكلفة بالموارد المائية²، والإدارة المكلفة بالسكن والعمران³، والمديرية العامة للتوظيف
للتوظيف العمومية⁴، والإدارة المكلفة بالطاقة والمناجم⁵، والإدارة المكلفة بالتجارة⁶، والإدارة المكلفة بالبيئة
وتهيئة الإقليم⁷، والإدارة المكلفة بالأشغال العمومية⁸، والإدارة المكلفة بالتضامن الوطني⁹، والإدارة المكلفة
بالمصيد البحري¹⁰، والإدارة المكلفة بالصناعة التقليدية¹¹، والإدارة المكلفة بالقياسة القانونية¹²،
والتربية الوطنية¹³، والأسلاك الخاصة بقطاع الصحة بما فيهم والمتصرفين¹، والنفسانيين²، والبيولوجيين³،

-
- ¹ مرسوم التنفيذي رقم 10-206 مؤرخ في 30 رمضان عام 1431 الموافق 9 سبتمبر سنة 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب و الرياضة.
 - ² المرسوم التنفيذي رقم 11-167 مؤرخ في 22 جمادى الأولى 1432 الموافق 26 أبريل 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، ج ر، العدد 25، 27 أبريل 2011.
 - ³ مرسوم تنفيذي رقم 11-168 مؤرخ في 22 جمادى الأولى 1432 الموافق 26 أبريل 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن و العمران) ج ر، العدد 25، الموافق 27 أبريل 2011
 - ⁴ المرسوم التنفيذي رقم 11-203 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 31 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للتوظيف العمومية، ج ر 30، أول يونيو سنة 2011
 - ⁵ رسوم تنفيذي رقم 11-204 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 31 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالطاقة و المناجم، ج ر رقم 01،30 يونيو سنة 2011
 - ⁶ مرسوم تنفيذي رقم 11-205 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 31 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة، ج ر 30، أول يونيو سنة 2011.
 - ⁷ مرسوم تنفيذي رقم 11-206 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 31 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبيئة و تهيئة الإقليم رقم 01،30 يونيو سنة 2011
 - ⁸ رسوم تنفيذي رقم 11-253 مؤرخ في 12 شعبان عام 1432 الموافق 14 يوليو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالأشغال العمومية، ج ر 40، 20 يوليو 2011.
 - ⁹ مرسوم تنفيذي رقم 11-214 مؤرخ في 10 رجب عام 1432 الموافق 12 يونيو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني ج ر 33، 12 يونيو 2011
 - ¹⁰ مرسوم تنفيذي رقم 11-215 مؤرخ في 10 رجب عام 1432 الموافق 12 يونيو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمصيد البحري ج ر 33، 12 يونيو 2011.
 - ¹¹ مرسوم تنفيذي رقم 11-229 مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لسلك الخاص بالإدارة المكلفة بالصناعة التقليدية، 35، 22 يونيو سنة 2011
 - ¹² مرسوم تنفيذي رقم 11-230 مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالقياسة القانونية، ج ر 35، 22 يونيو سنة 2011
 - ¹³ المرسوم التنفيذي رقم 10-78 مؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1431 الموافق 24 فبراير سنة 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.، المرسوم التنفيذي رقم 11-373 مؤرخ في 28 ذي القعدة 1432 الموافق 26 أكتوبر 2011 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1431

والبيولوجيين³، والممارسين الطبيين العاميين⁴، والممارسين الطبيين المتخصصين⁵، والقابلات⁶، والممارسين الطبيين المفتشين⁷، والفيزيائيين الطبيين⁸، وشبه الطبيين⁹، وأعاون التخدير والانعاش¹⁰.

ج- المنح ذات الطابع العائلي

لقد نصت المادة 119 من الأمر 03-06 على أن: " يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"، وهذا هو الأمر الذي جعل هذه المنح تتمثل فيما يلي:

1- **الإضافة اللاحقة بالتعويض العائلي والإقامة:** يحدد المبلغ السنوي لهذه الإضافة كما نص على ذلك المرسوم 65-75 ب 135 دج عن كل ولد لا يتجاوز عمره 10 سنوات بشرط أن لا تطبق هذه الإضافة على أكثر من ثلاثة أولاد¹¹، الأمر الذي جعلها تقدر بمبلغ 11,25 دج للطفل الواحد عن كل شهر.

الموافق 24 فبراير 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج ر، العدد 60، 02 نوفمبر سنة 2011.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-99 مؤرخ في 28 ربيع الأول 1432 الموافق 3 مارس 2011، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح الصحة.

² المرسوم التنفيذي رقم 11-166 مؤرخ في 20 جمادى الأولى 1432 الموافق 24 أبريل 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك النفسانيين للصحة العمومية، ج ر 25، 27 أبريل 2011،

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-255 مؤرخ في 12 شعبان عام 1432 الموافق 14 يوليو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك البيولوجيين في الصحة العمومية، ج ر عدد 40، 20 يوليو سنة 2011

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 11-188 مؤرخ في 2 جمادى الثانية 1432 الموافق 5 مايو 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية، ج ر العدد 26، 8 مايو سنة 2011

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 11-199 مؤرخ في 21 جمادى الثانية 1432 الموافق 24 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 30، 01 يونيو 2011

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 11-201 مؤرخ في 21 جمادى الثانية 1432 الموافق 24 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية ج ر، العدد 30، 01 يونيو 2011.

⁷ المرسوم التنفيذي رقم 11-187 مؤرخ في 2 جمادى الثانية 1432 الموافق 5 مايو 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المفتشين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 26، 08 ماي 2011

⁸ المرسوم التنفيذي رقم 11-210 مؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1432 الموافق 2 يونيو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لسلك الفيزيائيين الطبيين في الصحة العمومية، ج ر، العدد 31، 5 يونيو 2011 .

⁹ المرسوم التنفيذي رقم 11-200 مؤرخ في 21 جمادى الثانية 1432 الموافق 24 مايو سنة 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية ج ر، العدد 30، 01 يونيو 2011.

¹⁰ المرسوم التنفيذي رقم 11-189 مؤرخ في 5 رمضان 1432 الموافق 15 غشت 2011.

¹¹ المادة 01، المرسوم 65-75 مؤرخ في 21 ذي القعدة 1384 الموافق 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر 26، 26 مارس 1965، ص 295.

2- التعويض الخاص بالحالة العائلية: يحدد في جميع المستويات المعدل السنوي للتعويض الخاص بالحالة العائلية كما نص على ذلك المرسوم 65-75 بمبلغ 66 دج، الأمر الذي جعله يقدر ب 5,05 دج للشهر الواحد.

3- المنحة "العلاوة" المدرسية السنوية: حددها المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي 91-156 مبلغ المنحة المدرسية السنوية ب 250 دج للطفل الواحد ضمن نفس الشروط التي كانت سارية عند تاريخ سريان هذا المرسوم¹، لكنه بعد ذلك سماها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-326 بالعلاوة السنوية وحدد مبلغها السنوي ب 400 دج، كما أبقى المشرع على ذات المبلغ بمقتضى المرسوم التنفيذي 96-298 للأطفال الذين هم في الرتبة السادسة فما فوق، وأطفال العمال الأجراء والمنتفعين بالمنح الذين يتجاوز أجرهم أو دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000 دج، ثم رفع المشرع مرة أخرى هذا المبلغ بمقتضى المرسوم التنفيذي 19-239 إلى 3000 دج عن كل طفل ممتدرس².

4- المنحة العائلية الشهرية: لقد عرفت هذه المنحة عدة تطورات من حيث قيمتها وعدد المستفيدين منها وتسمياتها وشروطها، فقد عالجها المشرع في بداية الأمر في المرسوم 65-75 تحت عنوان التعويض العائلي والإقامة بمبلغ سنوي قدر ب 480 دج عن كل ولد، ثم عالجها بعد ذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي 91-156 تحت تسمية المنح العائلية الشهرية بمبلغ قدرت قيمته ب 140 دج للطفل الواحد³، ثم رفع هذا المبلغ إلى 300 دج عن كل طفل ليشمل التعويض التكميلي للمنحة العائلية المقدر ب 60 دج لكل طفل مستفيد كما نص على ذلك المرسوم التنفيذي 92-46⁴. كما ميز المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي 95-289 بين مبلغ المنح العائلية المقدر ب 300 دج للأطفال الذين هم في الرتبة السادسة فما فوق، وأطفال العمال الذين يتجاوز دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000 دج من جهة، ومبلغ المنحة العائلية الشهري المقدر ب 150 دج للطفل الواحد، وفي

¹ المديتين 02 و03، المرسوم التنفيذي 91-156، ص 905.

² المادة 02، المرسوم التنفيذي 19-239 مؤرخ في 04 محرم 1441 الموافق 04 سبتمبر 2019 المحدد لمبلغ علاوة الدراسة، ج ر 53، 04 سبتمبر 2019، ص 05.

³ المادة 01، المرسوم التنفيذي 91-156 المؤرخ في 04 ذي القعدة 1411 الموافق 18 ماي 1991 يحدد مبلغ المنح العائلية، ج ر 25، 29 ماي 1991، ص 905.

⁴ مادة 01، المرسوم التنفيذي 94-326 مؤرخ في 10 جمادى الأولى 1415 الموافق 15/10/1994 يحدد مبلغ المنح العائلية، ج ر 68، 23 أكتوبر 1994، ص 09.، المواد 03، 04 و05، المرسوم التنفيذي 92-46 مؤرخ 07 شعبان 1412 الموافق 11 / 02 / 1992 المتضمن شروط تطبيق الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة، ج ر 11، 11/02/1992، ص 294.

حدود 05 أطفال بما فيه المبلغ التعويضي التكميلي الذي لا يخضع للضريبة على الدخل ولا للاشتراكات في الضمان الاجتماعي من جهة ثانية¹.

علاوة على ما سبق، رفع المشرع الجزائري مرة أخرى بمقتضى المرسوم التنفيذي 96-298 مبلغ المنحة العائلية الشهرية الذي لا يخضع فيه المبلغ التعويضي التكميلي للضريبة على الدخل ولا للاشتراكات في الضمان الاجتماعي إلى مبلغ 300 دج للطفل الواحد، الأمر الذي جعلها تقدر ب 600 دج للطفل الواحد، كما أبقى مبلغ المنح العائلية الخاص بأطفال العمال الذين يتجاوز دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000 دج كما هو منصوص عليه في ذات المرسوم².

كما قلصت التعليمات رقم 4284 المؤرخة في 07 سبتمبر 2014 من قيمة المنحة العائلية المقدرة ب 600 دج إلى 300 دج لكل موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية، الذين يتجاوز أجرهم الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي 15000 دج، الأمر الذي دفع المراقبون الماليون على مستوى كامل ولايات الوطن يرسلون الإدارات والهيئات العمومية بإرجاع مبلغ 300 دج عن كل طفل بالخصم من مرتباتهم الشهرية بأثر رجعي منذ تاريخ توظيف الموظف إلى غاية 01 جانفي 2015³.

5- منحة الأجر الوحيد أو الراتب الفريد: هي منحة تمنح للموظفين المتزوجين الذين يتكفلون بطفل واحد على الأقل ويكون أزواجهم بدون دخل، وهي منحة كان يقدر مبلغها ب 480 دج بمقتضى المرسوم 65-75 الذي كان يسميها بمنحة المرتب الفريد⁴، ثم صار يقدر مبلغها ب 4800 دج بمقتضى المرسوم التنفيذي 04-28⁵، ليرتفع هذا المبلغ إلى 9600 دج بمقتضى المرسوم التنفيذي 07-292⁶.

لقد حددت المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلتها رقم 1741 المؤرخة في 15 فيفري 2012 الموظفين المخولين من الاستفادة من منحة الأجر الوحيد هم: الموظفين اللاتي لهن أولاد

¹ المواد 01، 02 و 03، المرسوم التنفيذي 95-289 مؤرخ في أول جمادى الأولى 1416 الموافق 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج ر 56، 01 أكتوبر 1995، ص 14.

² المادة 02، المرسوم التنفيذي 96-298 مؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق 08 سبتمبر 1998 يتضمن رفع مبلغ المنحة العائلية، ج ر 52، 11 سبتمبر 1996، ص 20.

³ م مراد، في تعليمة لوزارة المالية ستطبق بأثر رجعي تخفيض قيمة المنح العائلية إلى 300 دينار، 29 مارس 2015، الرابط: <https://www.echoroukonline.com>، 20 جوان 2020.

⁴ المادة 01، المرسوم 65-75، المرجع السابق، ص 295.

⁵ مادة 01، المرسوم التنفيذي 04-28 مؤرخ 23 ذي الحجة 1428 الموافق 14/02/2004 المعدل للمرسوم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة 1384 الموافق 23/03/1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر 10، 15 فيفري 2004، ص 04.

⁶ المادة 01، المرسوم التنفيذي 07-292 مؤرخ 14 رمضان 1428 الموافق 26/09/2007 المعدل للمرسوم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة 1384 الموافق 23/03/1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر 62، 2007/10/03، ص 14.

وزوجهن لا يعمل، المطلقات اللاتي آلت لهن الحضانة بمقتضى حكم قضائي، الموظفة الأرملة أو الموظف الأرملة الذين لهم أولاد، الموظف الذي زوجته لا تعمل ولهما طفل تحت الكفالة بشرط تقديم الإثبات اللازم، أما الموظف الذي توجد زوجته تحت الاستيداع فإنه لا يستفيد من هذه المنحة لأن التنظيم المفعول لم ينص على هذا الأجراء¹. كما أشارت المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلتها رقم 4069 إلى عدم استفادة أعضاء المجالس الشعبية البلدية من هذه المنحة لكون النصوص التنظيمية قد حصرت الاستفادة منها لصالح العمال التابعين لقطاع الوظيفة².

د- تعويضات مقابل المصاريف

قد يقوم الموظف أثناء ممارسة مهامه بدفع بعض النفقات والمصاريف من حسابه الشخصي أو من ميزانيته الخاصة، ولهذا نص الأمر 03-06 على أنه: "... يمكن للموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه"³، الأمر الذي جعلنا نقر بأن الحصول على هذه التعويضات مرتبط بدفع الموظف للمصاريف المتعلقة بالمهام الخاصة بالتوظيف العمومية، ولهذا استعمل المشرع مصطلح: "يمكن" لأن هذه التعويضات ليست حقا لكل الموظفين.

3- حق الموظف في الحماية الاجتماعية والتقاعد

الحماية الاجتماعية هي مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والمخاطر الداخلية والخارجية، كما يقصد بها مجموعة الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التكافل والتضامن في حماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في الأمراض البطالة والمخاطر التي تنجم عن العمل، والفقر والتكفل بالمقاعد وذوي الاحتياجات الخاصة⁴.

يعتبر الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد من أهم المكتسبات التي يستفيد منها المنتسب للتوظيف العمومية، وهو يشمل الحماية من مجمل الأخطار المرتبطة بالشيخوخة والأمراض، وكذا مرحلة الأمومة وغيرها من الحالات التي قد تعترض الموظف أثناء حياته المهنية، ولهذا نص عليه القانون الأساسي للتوظيف العمومية بقوله "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"⁵.

¹ المراسلة رقم 1741 المؤرخة في 15 فيفري 2012 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية حول الموظفين المخولين من الاستفادة من منحة الأجر الوحيد.

² مراسلة المديرية العامة للميزانية رقم 4069 المؤرخة في 13 جويلية 2016 حول عدم إمكانية أعضاء المجالس الشعبية البلدية من الاستفادة من منحة الأجر الوحيد.

³ المادة 119، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 11.

⁴ محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 30-31.

⁵ المادة 125، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 12.

الأمر الذي يبين استفادة الموظف تبعاً للحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد من تعويض مناسب لحالة المرض، ومعاش إعاقة مناسب لحادث العمل أو المرض المهني، وإجازة أمومة خاصة بإنجاب الموظفات، ومنحة عائلية على التمدد للأولاد الذين هم دون 21 سنة، ومنحة ومعاش لذوي الحقوق عند وفاة الموظف. كما يترتب على هذا الحق استفادة الموظف الذي تتوفر فيه شروط الأقدمية والسن من معاش تقاعد بنسبة 100% للذين يستفيدون من النظام التعاضدي، و80% من مستوى الراتب الذي يتقاضاه الموظف في السنة الأخيرة من حياته المهنية¹، الأمر الذي جعلنا نخلص إلى أن الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد هو حق مالي يخول الموظف الذي أصيب بمرض أو عجز عن العمل، أو أحيل عن التقاعد في الاستفادة من منحة تساعده على العيش الكريم.

إن عبارة "التشريع المعمول به" الواردة في المادة 125 من الأمر 06-03 تحلينا إلى القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم، والقانون رقم 83-12 المعدل والمتمم، والقانون 83-13 المعدل والمتمم باعتبارهم الإطار القانوني الوحيد الذي بات يطبق على جميع العمال الخاضعين لقانون العمل و الموظفين العموميين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي أشار في تأشيرته إلى هذه القوانين²، ولهذا نصت هذه القوانين على شروط وكيفيات حصول الموظف على الأداءات العينية (أ)، أو النقدية للتأمين على المرض (ب)، أو الأمومة (ت)، أو العجز (ث)، أو حوادث العمل والأمراض المهنية (ج) أو الوفاة (ح)، أو الإحالة على التقاعد (خ).

أ: شروط استفادة الموظف من أداءات التأمين العينية على المرض

الأداءات العينية هي أداءات خاصة بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه³، وهي تشمل: المصاريف الطبية، الجراحية، الصيدلانية، الاستشفاء، الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، والأجهزة والأعضاء الاصطناعية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني، علاج الأسنان واستخلافها والجراحة الفكية والوجهية، والنظارات

¹ علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013، ص 390.

² في هذا الإطار نص القانون 83-11 في المادة الأولى منه على أنه يهدف إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية. كما نص القانون 83-12 في مادتيه الأولى والثانية على أنه يهدف إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد، يقوم على توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، وتلك المتعلقة بتقدير الامتيازات وكذا عملية التمويل. كما نص القانون 83-13 في مادتيه الأولى والثانية على أنه يهدف إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يسري على جميع الحوادث التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه. وللمزيد من المعلومات راجع: فاطمة ناجم، إيمان مخلوفي، المرجع السابق، ص 32.، عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب، الجزائر، 2003، ص 304.

³ المادة 07، القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 28، 05 يوليو 1983، ص 1793.

الطبية، الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي الخاصة بالعلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة في المستشفى، النظارات الطبية، والعلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض والإصابات، النقل الصحي وأية وسيلة نقل أخرى، والأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي، وغيرها من الأداءات الأخرى التي ستحدد عن طريق التنظيم¹.

تتمثل شروط استفاة الموظف المريض من الأداءات العينية مدة سنة مدنية كاملة² فيما يلي:

1- عمل الموظف خلال الستة الأشهر الأولى من السنة المدنية المنصرمة مدة 15 يوم أو 100 ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات، وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها³، وعمل الموظف فيما بعد الشهر السادس، إذا كان مرضه غير ناتج عن حادث عمل⁴، مدة 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهرا التي سبقت التوقف عن العمل، أو كان قد عمل 180 يوما و 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت التوقف عن العمل⁵.

2- وصف العلاجات الخاصة بالموظف من قبل طبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض بموجب التنظيم⁶، وفي هذا الصدد يجب أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل اسم المؤمن له ولقبه، ورقم تسجيله التسلسلي ومدة العجز المحتملة، وكذا اسم الطبيب الأمر بالانقطاع وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له اجتماعيا، وملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل⁷.

3- دفع الموظف المؤمن له اجتماعيا مبلغ المصاريف المذكورة في الهياكل غير الهياكل العمومية للصحة، وتعويضها له هيئة الضمان الاجتماعي على أساس 80% من التسعيرات المرجعية المحددة في

¹ المادة 04، القانون 11-08 مؤرخ في 03 رجب 1432 الموافق 05 يونيو 2011، يعدل ويتم القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 32، ص 06.

² "... يخول الحق في الخدمات العينية مدة سنة مدنية كاملة إذا كان المؤمن له قد عمل...".، أنظر: المادة 02، المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 09 جمادى الأولى 1404 الموافق 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83 مؤرخ 21 رمضان 1403 موافق 02/06/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 04، 14 فيفري 1984، ص 212.

³ المادة 19، الأمر 96-17، مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06/07/1996 يعدل ويتم القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 42، 07/07/1996، ص 08.

⁴ المادتين 56، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1798.

⁵ المادة 23، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

⁶ المادة 10، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1794.

⁷ المادة 25، مرسوم 84-27، المرجع السابق، ص 216.

التنظيم المعمول به إذا كان موظفا من غير الفئات المذكورة في قانون المجاهد والشهيد، أما إذا كان من هذه الفئات فأن نسبة التعويض ترفع إلى 100%¹.

4- إرسال الملف الطبي أو تقديمه لهيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر. وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال الثلاثة أشهر التالية لإنهاء العلاج. مع الإشارة إلى سقوط حق الموظف في الحصول على الأديات إذا استحال على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتها بسبب عدم التصريح، إلا إذا اثبت المستفيد وجود قوة قاهرة تحول دون استيفائه للإجراءات القانونية المذكورة².

5- إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا: في هذا الإطار نص المرسوم 84-27 على أنه: يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أديات التأمين على المرض، أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا، وأن يقدم الأوراق الإثباتية المحددة قانونا بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي³.

6- التزام الموظف المؤمن له اجتماعيا بالتزامات المرضى المنصوص عليها المادة 26 من المرسوم 84-27.

7- يدفع التعويض للمؤمن له اجتماعيا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم يخل بالالتزامات المذكورة في المادة 26 أعلاه، كما يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير كل المؤمنين وذوي حقوقهم الذين يقصدون الأطباء أو الصيادلة أو المؤسسات العلاجية التي تربطها اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي⁴.

ب: شروط استفادة الموظف من أديات التأمين النقدية على المرض

الأديات النقدية للتأمين على المرض هي منح تعويضة يومية للموظف الذي اضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن مهامه⁵، تختلف قيمتها حسب تطور الراتب الخاضع لاشتراكات الموظف من نفس السلك والصنف الذي ينتمي إليه الموظف المعني بالأمر⁶، وهي تقدر ب 50% من الراتب اليومي للموظف بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة في حالة توقف الموظف عن العمل من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر⁷، كما تقدر قيمتها ب 100% من الراتب اليومي الصافي للموظف اعتبارا اعتبارا من اليوم 16 عشر الموالي للتوقف، كما تقدر قيمتها ب 100% من الراتب اليومي الصافي

¹ المادة 13، القانون 08-11، المرجع السابق، ص 07.

² المادة 13، الأمر 17-96، المرجع السابق، ص 06.

³ المادة 25، المرسوم 27-84، المرجع السابق، ص 216.

⁴ المادة 15، القانون 08-11، المرجع السابق، ص 08.

⁵ المادة 07، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1793.

⁶ المادة 09، الأمر 17-96، المرجع السابق، ص 07.

⁷ المادة 07، الأمر 17-96، المرجع نفسه، ص 06.

للموظف اعتبار من اليوم الأول للتوقف في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول للمستشفى¹، وهذا كله إذا توافرت الشروط التالية:

1- عمل الموظف خلال ستة الأشهر الأولى من السنة المنصرمة مدة 15 يوم أو 100 ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها²، وعمل هذا الموظف فيما بعد الشهر السادس إذا كان مرضه غير ناتج عن حادث عمل³، مدة 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهرا التي سبقت التوقف عن العمل، أو كان قد عمل 180 أيام و 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت التوقف عن العمل⁴.

2- وصف العجز البدني أو العقلي اللازم للحصول على الأداءات النقدية للموظف المريض من قبل طبيب⁵.

3- إشعار الموظف المريض شخصيا، أو من خلال شخص يمثله، أو عن طريق الفاكس، خصوصا وأن التعامل بالفاكس قد صار مقبولا في الممارسة اليومية لدى هيئات الضمان الاجتماعي لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمرض الذي أصابه- كما نص على ذلك القرار الوزاري المحدد لمدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الصادر تطبيقا لنص المادة 18 من الأمر 83-11- في أجل مدته يومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل⁶.

4- يجب على الموظف أن يمتثل للالتزامات القانونية المنصوص عليها في المرسوم 84-27 والتي تتمثل في أن لا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور، وأن لا يقوم بأي تنقل، طوال مدة مرضه، إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي، وألا يغادر منزله إلا بإذن الطبيب، وأن يخضع لرقابة هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة النقاهة التي يحددها الطبيب للموظف المريض الذي يتوجب عليه أن يشعر بها هيئة الضمان الاجتماعي⁷، وفي هذا الإطار يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تجري التحقيقات اللازمة بواسطة أعوانها المؤهلين⁸.

¹ المادة 14، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1794.

² المادة 19، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

³ المادتين 56، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1798.

⁴ المادة 23، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

⁵ المادة 14، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1794.

⁶ الطبيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التقليدية، جامعة فرحات عباس، 25 و 26 افريل 2011، ص 34.

⁷ المادة 26، المرسوم 84-27، المرجع السابق، ص 217.

⁸ المادة 27، المرسوم 84-27، المرجع نفسه، ص 217.

5- خضوع الموظف للمراقبة الطبية التي يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق¹، وفي هذه الحالة يتم التكفل بالمؤمن له أو ذوي حقوقه، أو عند الاقتضاء مرافقه، بموجب الشروط المحددة بموجب التنظيم، إذا تم استدعاؤه لمراقبة طبية أو خبرة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو عندما يستحيل العلاج في بلدية إقامته².

6- خضوع الموظف لمراقبة أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له، وفي حالة رفضه ذلك توقف الخدمات العينية والأداءات النقدية، خلال الفترة التي يتعذر فيها إجراء المراقبة³.

7- تبليغ هيئة الضمان الاجتماعي تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية، بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية، وعند الاقتضاء نتائج الخبرة الطبية في الآجال المحددة عن طريق التنظيم⁴.

8- أن تدفع التعويضات اليومية في العطل طويلة الأمد طوال فترة مدتها ثلاث سنوات، أما في العطل غير طويلة الأمد فإنها تدفع طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان يتقاضى فيها الموظف 300 تعويضة يومية على الأكثر وذلك على علة أو عدة علة⁵.

ت- شروط استفادة الموظفين من الأداءات المتعلقة بالأمومة

لاستفادة الموظفين من الأداءات المتعلقة بمصاريف الحمل والوضع وتبعاته، والتعويضة اليومية عن الانقطاع التي تقدر قيمتها ب 100% من الراتب اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة⁶، لا بد من توافر الشروط التالية:

1- عمل الموظفة 09 أيام أو 60 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل، وإما 36 يوماً أو 240 ساعة على الأقل أثناء 12 شهراً التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل⁷.

2- عمل الفحوص الطبية من قبل الطبيب أو العون الطبي الذي يتعين عليهما أن يذكر في الشهادة التي يعدها لهذا الغرض التاريخ المتوقع للوضع، على أن تعاقب الموظفة التي لا تحترم هذا الأجراء بتخفيض نسبة 20% من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر⁸.

¹ المادة 29، المرسوم 84-27 المرجع السابق، ص 217.

² المادة 05، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

³ المادة 29، المرسوم 84-27 المرجع السابق، ص 217.

⁴ المادة 09، القانون 11-08، المرجع السابق، ص 07.

⁵ المادة 16، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1794.

⁶ المادة 11، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

⁷ المادة 55، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1798.

⁸ المادة 38، المرسوم 84-27، مرجع سابق، ص 217، المادة 33، المرسوم 84-27 مرجع سابق، ص 217.

3- إعلام الموظفة هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة طبيا قبل 06 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع¹، على أن تعاقب الموظفة التي لا تحتزم هذا الأجراء بتخفيض نسبة 20% من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر².

4- أن لا تتجاوز فترة انقطاع الموظفة عن ممارسة المهام مدة 14 أسبوعا متتاليا تكون ستة منها على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة³، ما يجعل الحق في الحصول على أداءات التأمين على الأمومة تثبت تثبت قانونا بعد حالة الانقطاع التي تحدث في الشهر السادس من تكوين الجنين، ولو لم يولد الطفل حيا⁴.

5- أن لا يكون انقطاع الموظفة عن ممارسة المهام لأسباب أخرى لا تتعلق بالحمل والوضع⁵، لذلك اعتبرت اللجنة الوطنية للطعن في أحد قراراتها الصادرة في هذا الإطار أن انقطاع الموظفات عن العمل بسبب العطل المرضية التي لا تقدر ب 14 أسبوعا ليس سببا كافيا للحصول على الأداء النقدي⁶، لأن المرسوم رقم 27-84 قد نص على أنه: "يجب على المؤمن لها كي يثبت حقها في الحصول على الأداءات النقدية أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع"⁷.

6- إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا وتاريخ الانقطاع ومبلغ الرواتب الأخيرة: في هذا الإطار نص المرسوم 27-84 على أنه: يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أداءات التأمين على الولادة، أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا، وأن يقدم الأوراق الإثباتية المحددة قانونا بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁸، كما نص ذات المرسوم على أنه يجب على الموظفة أن تقدم شهادة عمل تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي⁹.

¹ الفقرة 01، المادة 33، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 217.

² المادة 38، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 217.

³ المادة 12، الأمر 17-96، المرجع السابق، ص 07.

⁴ المادة 35، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 218.

⁵ المادة 32، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 217.

⁶ الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 37.

⁷ المادة 32، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 217.

⁸ المادة 39، مرسوم 27-84، المرجع السابق، ص 219.

⁹ المادة 37، المرسوم 27-84، المرجع السابق، ص 218.

7- يمكن لزوج الموظفة المتوفية أن يستفيد من الخدمات العينية للتأمين على الأمومة في حالات الوضع التي تحصل بعد 305 يوما على الأكثر من تاريخ الوفاة، حتى ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة هذه الموظفة، وذلك إذا كانت هذه الموظفة قد أثبتت شروط العمل المطلوبة عند الوفاة¹.

ث: شروط استفادة الموظف العمومي من أداءات العجز

التأمين عن العجز هو معاش يمنح للمؤمن له- أو الموظف المريض- الذي اضطره العجز إلى الانقطاع عن المهام الوظيفية²، سواء وقع هذا العجز بسبب المرض أو بسبب حوادث العمل، إذا توافرت الشروط التالية:

1- شرط ممارسة المهام: لاستفادة الموظف من أداءات العجز غير الناتجة عن حادث عمل كما نص على ذلك القانون 83-11³، أن يكون الموظف قد عمل فيما بعد الشهر السادس من السنة المدنية المنصرمة مدة 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت التوقف عن العمل، أو كان قد عمل 180 أيام و 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت التوقف عن العمل⁴.

2- أن يذهب العجز نصف قدرة الموظف على العمل أو الكسب على الأقل⁵، أي يجعله غير قادر على أن يحصل في أية مهنة كانت على راتب يفوق نصف أجر أحد الموظفين من نفس الفئة التي كان يمارسها عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث⁶.

3- لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون⁷، غير أن لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن له الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للعمل للاستفادة من معاش التقاعد⁸.

4- انقضاء المدة المخصصة للأداءات النقدية للتأمين على المرض إذا كان العجز ناتجا عن مرض، كما نصت على ذلك المادة 35 من القانون 38-11 على هذا الشرط بقولها: "عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها، الأداءات النقدية للتأمين على المرض تتولي هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر، واستفادة الموظف العاجز من

¹ المادة 36، المرسوم 84-27 المرجع السابق، ص 218.

² المادة 31، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1796.

³ المادتين 56، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1798.

⁴ المادة 23، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

⁵ المادة 32، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1796.

⁶ المادة 40، المرسوم 84-27 المرجع السابق، ص 218.

⁷ المادة 13، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

⁸ المادة 34، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1796.

أداءات العجز المؤقت إذا كان العجز ناتج عن حادث عمل كما نص على ذلك القانون 83-13¹، وحصوله على نسبة العجز الدائم عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، بعدما يحرر الطبيب الذي يختاره الموظف المصاب تاريخ الجبر أو ما يعرف بتاريخ الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم كما نصت على ذلك المادة 24 من القانون 83-13²..

5- يجب على المؤمن له لكي يستفيد من التعويضات اليومية للتأمين على العجز أن يثبت في تاريخ معاينة المرض، صفته المهنية التي تخوله الحق في الراتب، كما يجب على المعطوب أن يخضع للفحوص الطبية التي من الممكن أن تطلبها في أي وقت هيئة الضمان الاجتماعي، وإلا علق معاشه أو ألغى³.

6- تحديد مبلغ معاش العجز: يقدر مبلغ معاش العجز للعجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، ب 60% من راتب الموظف المريض، كما يقدر مبلغ معاش العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأي نشاط مأجور ب 80% من هذا الراتب، أما العجزة الذين يتعذر عليهم القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم فإن مبلغ معاشهم يقدر ب 80% من الراتب و يضاعف إلى 40% للشخص المساعد⁴.

ج- شروط استفادة الموظفين من أداءات حوادث العمل و الأمراض المهنية

لكي يستفيد الموظف من أداءات حوادث العمل التي انجر عنها إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طراً في إطار علاقة العمل⁵، ولكي يستفيد أيضاً من الأمراض المهنية الخاصة بأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص⁶، لا بد من احترام الشروط التالية:

1- وجوب التصريح بحدوث الحادث العمل أو التصريح بالمرض المهني

أ) التصريح بحدوث الحادث العمل

يتم التصريح بحدوث الحادث العمل من قبل:

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات القوة القاهرة.

¹ فقد نصت المادة 28 من القانون 83-13 على ذلك بقولها: تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية.. المادة 28، القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 يتعلق بحدوث الحادث والعمل والأمراض المهنية، ج.ر. 28، 05 يوليو 1983، ص 1812.

² الطبيب سماتي، المرجع السابق، ص 41.

³ المادتين 43 و 44، المرسوم 84-27، المرجع السابق، ص 219.

⁴ المواد 36، 37، 38، 39، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1796.

⁵ المادة 06، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1810.

⁶ المادة 63، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1816.

- صاحب العمل من تاريخ وورد نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.

- هيئة الضمان الاجتماعي فوراً لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹.

ب) التصريح بالأمراض المهنية

لقد نصت المادة 69 من القانون 83-13 على أنه يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن. كما نصت المادة 71 من ذات القانون على أنه: "يجب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوماً وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور لمفتش العمل.

-2- النظر في الملف

عندما تتوفر لهيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحادث، يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوماً، وإذا اعترضت على الملف يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوماً اعتباراً من تاريخ وورود نبأ الحادث إلى علمها أما إذا لم يصدر عن هذه الهيئة الاعتراض على الملف في أجل 20 يوماً يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها².

-3- معاينة الإصابات

في هذا الإطار نص القانون 83-13 على أن يحضر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين، شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، و شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزاً دائماً³، على أن توضع كلتا الشهادتين في نسختين، يرسل الطبيب أولاهما على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم الثانية إلى المصاب⁴. وفي جميع الأحوال يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية، أما في الحالات التي يتسبب فيها الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في إحداهما أن تطلب رأي المراقبة الطبية على سبيل الإلزام⁵.

¹ المادة 13، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1811.

² المادتين 16 و 17، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1811.

³ المادة 22، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

⁴ المادة 25، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

⁵ المادة 26، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1811.

-4- الحق في أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية

أ- أداءات العجز المؤقت:

تشمل أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية أداءات العجز المؤقت التي تنشأ للموظف المصاب دون مراعاة شرط مدة العمل المنصوص عليه في أداءات المرض والأمومة والعجز¹، وهي تتمثل في الأداءات المتعلقة بالعلاجات والأجهزة والأعضاء الاصطناعية وإعادة التأهيل الوظيفي، وإعادة التكييف المهني التي تستحق بنسبة 100% بعد تاريخ الجبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب بحدوث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج². كما تشمل أداءات العجز المؤقت التعويضات اليومية التي لا يمكن أن تقل على 30/01 من الراتب الشهري للموظف المصاب الذي تقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل إثر الحادث، خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق الشفاء التام أو جبر الجروح أو الوفاة³، و إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس أو الاشتداد⁴ - التي تجعل المصاب بحاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم ذلك عن عجز مؤقت جديد أم لا،- تدفع التعويضات اليومية ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل⁵، غير أنه إذا اعترضت هيئة الضمان على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في 20 يوماً اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها⁶.

ب: أداءات العجز الدائم:

¹ المادة 28، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

² المواد 29-33، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812، 1813، المادة 02، المرسوم 84-28 مؤرخ في 09 جمادى الأولى 1404 الموافق 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. 04، 14 فيفري 1984، ص 219.

³ المادتين 04 و 05، الأمر 96-19 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 يوليو 1996 يعدل ويتم القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02/06/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر 42، 07/06/1996، ص 17.

⁴ تجدر الإشارة إلى أن القانون 83-13 المعدل والمتمم قد عبر عن حالتي الانتكاس والاشتداد المشار إليها في القانون 96-19 بعبارة نصت عليها المادة 36 بقولها: "... وكذا في حالة الانتكاس أو التقادم المنصوص عليها في المادة 62 أدناه"، وهذا ما دفعنا للقول بضرورة تعديل الأمر 96-16 على غرار ما نص عليه المرسوم 84-28 في المادة 11 منه التي عرفت الانتكاس للدلالة على التقادم أو الاشتداد بقولها: "يتمثل الانتكاس في تقادم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن الحادث أو المرض المهني، بعد أن اخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظن أنه شفى أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين أي جرح ظاهر".

⁵ الفقرة 02، المادة 04، القانون 96-19، المرجع نفسه، ص 17، المادتين 58 و 62، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1815، 1816.

⁶ المادة 17، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1811.

علاوة على أداءات العجز المؤقت يخول القانون 83-13 المعدل والمتمم في حالة العجز الدائم للموظف المصاب في حوادث العمل والأمراض المهنية الحق في ريع¹، يساوي في قيمته الراتب المرجعي الذي يتقاضاه هذا الموظف، مضروباً في نسبة العجز²، التي يحددها الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي والطبيب الخبير على أساس المقاييس المنصوص عليها في هذا القانون³، على أن يسدد هذا الريع شهرياً إلى مستحقه اعتباراً من اليوم الموالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة⁴، كما نص هذا القانون على أنه يجب أن يدفع لذوي حقوق الموظف المتوفى بسبب الحادث ريع ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة، على أن يدفع الامتياز الأكثر نفعاً في حالة الجمع بين هذا الريع ومعاش التقاعد المنقول⁵.

ح: شروط استفادة الموظف من أداءات التأمين على الوفاة

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق الموظف المؤمن له اجتماعياً المتوفى من منحة الوفاة⁶، إذا توافرت الشروط التالية:

1- **شروط العمل:** ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي الحقوق ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي⁷.

2- **يدفع مبلغ رأسمال الوفاة المقدر باثنتي عشرة (12) مرة من مبلغ الراتب الشهري الأكثر نفعاً المتقاضى خلال السنة السابقة للوفاة، دفعة واحدة فور وفاة الموظف المؤمن له اجتماعياً⁸، وفي حالة استفادة المتوفى من معاش تقاعد، أو معاش عجز، أو ريع بسبب حادث عمل، يستفيد ذوو حقوقه من منحة يساوي مبلغها قيمة المبلغ السنوي لمعاش العجز، أو معاش التقاعد، أو ريع حادث العمل، على أن لا يقل هذا المبلغ عن القيمة الدنيا المقدرة بـ 2300 مرة من معدل ساعات العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون⁹.**

3- **يدفع رأسمال مال الوفاة لذوي حقوق المتوفى¹⁰، الذين نص عليهم القانون 11-08 وهم:**

¹ المادة 38، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1813.

² المادة 45، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1814.

³ المادة 42، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1814.، المادة 12، المرسوم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

⁴ المادتين 48، 50، القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1814.

⁵ المادة 08، الأمر 96-19، المرجع السابق، ص 18.

⁶ المادة 47، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1797.

⁷ المادة 47، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1797.

⁸ المادة 16، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

⁹ المادة 51، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1797.

¹⁰ المادة 17، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

أ- زوج المؤمن له: لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

ب- الأولاد: هم الأولاد المكفولين البالغون أقل من 18 سنة، والأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، والأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج، والأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم، والأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أية نشاط بسبب عاهة أو مرض مزمن، والأولاد الذين استوفوا شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

ج- أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد¹.

خ- شروط وكيفيات استفادة الموظف من معاش التقاعد

لاستفادة الموظف العمومي من معاش التقاعد مدى الحياة باعتباره حقا ذا طابع مالي وشخصي²، كما نص على ذلك القانون 83-12 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-05، والأمر 96-18، والأمر 97-13، والقانون 99-03، والقانون 16-15 لا بد من توافر الشروط التالية:

1- شرط السن القانونية:

لقد نص القانون 16-15 على هذا شرط السن القانونية بقوله: تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:- بلوغ سن ستين سنة على الأقل بالنسبة، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين سنة كاملة³، إلا في الحالات التالية:

أ- حالة ظروف العمل الشاقة: فقد نص القانون 16-15 على أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه، بالنسبة للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب⁴، وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد السنوات

¹ المادة 21، القانون 11-08، المرجع السابق، ص 09.

² المادة 03، القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر 28، 03 يوليو 1983، ص 1803.

³ المادة 02، القانون 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 13 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر 78، 31 ديسمبر 2016، ص 03.

⁴ المادة 03، القانون 16-15، المرجع السابق، ص 04.

المطلوبة في حساب المعاش عن 15 سنة كاملة، قام فيها الموظف بعمل فعلي مدته سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان.

ب- **حالة المرأة التي تولت تربية الأولاد المكفولون قانونا:** لقد نص القانون 83-12 على أن تستفيد العاملات اللاتي ربيبن ولدا واحد أو عدة أولاد مكفولون- كما نصت على ذلك المادة 02 من القانون 16-15 - طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات¹، ما دل على أنه من حق المرأة أن تستفيد من تخفيض السن المحدد بخمسة وخمسون سنة، بقدر بسنة واحدة مقابل كل طفل تولت تربيته خلال 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود ثلاثة أطفال²، وهذا كله بشرط أن لا يقل عدد السنوات المطلوبة في حساب المعاش عن 15 سنة كاملة، قامت فيها الموظفة بعمل فعلي مدته سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ج- **حالة الموظف الذي لم يستوف شروط مدة العمل بسبب العجز التام:** رغم أن القانون 83-11 قد نص على استبدال معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد، بمعاش تقاعد يعادل مبلغ معاش العجز على الأقل، وتضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول³، إلا أن الأمر 96-18 المعدل والمتمم للقانون 83-12 قد نص على حق الموظف المصاب بعجز تام يمنعه من العمل في الحصول على معاش التقاعد بقوله: "لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية. وفي هذه الحالة، لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن الخمسة عشر (15)"⁴. كما نص من جهة أخرى القانون 83-11 المعدل بالأمر 96-17 على هذه الحالة بقوله أنه: "لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون⁵، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن له الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد"⁶، ما جعلنا نقر بحق الموظف المصاب بعجز تام ونهائي في الحصول على معاش التقاعد، إذا كان عدد الأقساط السنوية التي دفعت للحصول على معاش التقاعد لا تقل عن 15 قسطا سنويا.

¹ المادة 08، القانون 83-12، المرجع السابق، ص 1804.

² الصندوق الوطني للتقاعد، التقاعد عند بلوغ سن 60 سنة، الرابط: <http://cnr.dz/ar/retraite-normale>، 2020/06/22.

³ المادة 46، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1797.

⁴ المادة 05، الأمر 96-18 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر 42، 07 يوليو 1996، ص 13.

⁵ المادة 13، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

⁶ المادة 34، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1796.

د- حالة الموظف الذي دفع اشتراكات تعادل 32 سنة مع بلوغ سن 58 أو 59 سنة: لقد نص القانون 15-16 على أنه يجوز للعامل الأجير دون سواء أن يطلب منح معاش التقاعد خلال فترة انتقالية مدتها سنتان تطبق من أول جانفي 2019، إذا كان قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة، وبلغ هذا الموظف أو تجاوزه سن 58 عام سنة 2017، و 59 عام سنة 2018¹.

و- حالة تمديد سن التقاعد: هي حالة مختلفة عن الحالات السابقة لكون القانون 15-16 والمرسوم التنفيذي 107-20 الذي صدر تطبيقا لهذه الحالة، قد نصا على أنه يمكن للعامل المعني الموجود في حالة نشاط، أن يطلب إراديا من الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد، مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد في حدود 05 سنوات، بعد إيداعه أو إرساله بأي وسيلة أخرى بما فيها الرسائل الموصى عليها طلب مكتوب وممضي ومؤرخ للهيئة المستخدمة التي لا يجوز لها أن ترفضه أو تحيله على التقاعد خلال هذه الفترة الإضافية². كما نص القانون 15-16 من جهة أخرى في هذه الحالة على طلب المعني تمديد سن التقاعد بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر³.

هـ - تخفيض سن المعاش بالنسبة للمجاهدين: لقد نص القانون رقم 83-12 في الفصل الخاص بالمجاهدين على حالة تخفيض سن المعاش للمجاهدين بقوله: "تخفض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات"⁴.

2- شرط المدة القانونية ودفع الاشتراكات

لقد نص القانون 15-16 على هذا الشرط بقوله: تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين: - ...

- قضاء مدة خمس عشرة 15 سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي⁵، كما نص الأمر 97-13 في المادة 03 منه المعدلة والمتمة للمادة 10 من القانون 83-12 على حق الموظف الذي بلغ سن التقاعد القانونية ولم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة في الاستفادة من دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية تتكفل بهما الإدارة أو الهيئة المستخدمة في حدود 05 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة،

¹ المادة 07، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.

² مادة 04، القانون 15-16، مرجع سابق، ص 04، المرسوم التنفيذي 107-20 مؤرخ في 07 رمضان 1441 الموافق 30 افريل 2020 يحدد كليات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر 27، 06 ماي 2020، ص 04.

³ المادة 02، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 03.

⁴ المادة 21، القانون 83-12، المرجع السابق، ص 1803.

⁵ المادة 02، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 03.

و 04 سنوات على الأكثر إذا كان يبلغ إحدى وستين (61) سنة، و ثلاث سنوات على الأكثر إذا كان يبلغ اثنتين وستين (62) سنة، وستان إذا كان يبلغ ثلاث وستين (63) سنة، و سنة واحدة على الأكثر إذا كان يبلغ أربع وستين (64) سنة¹.

3- تبليغ قرار منح المعاش:

لقد نص القانون 15-16 على هذا شرط تبليغ قرار منح المعاش بقوله: " للعامل الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 7 و 7 مكرر و 8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش"².

4: حق الموظف في الخدمات الاجتماعية

الخدمات الاجتماعية هي جميع الأعمال والانجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين المعيشة المادية والمعنوية للعمال- والموظفين- في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للموظف وأسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مردوده الوظيفي³، الأمر الذي جعل الأمر 03-06 ينص عليها بقوله: "يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به"⁴، كما دلت على ذلك المراسيم والقرارات التنظيمية التي نصت على دور الخدمات الاجتماعية ومجالاتها (أ) والجهات المستفيدة منها (ب)، وكيفية تمويلها (ت) وتسييرها (ث).

أ- دور الخدمات الاجتماعية ومجالاتها

تعد الخدمات الاجتماعية مكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية والهيئات المتخصصة⁵، كما تساهم هذه الخدمات في تمويل الأعمال الرامية لترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء من جهة¹، و

¹ تعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة شهريا للتقاعد والملقاة على عاتق المستخدم والعامل، كما تعادل المساهمة الجزافية ثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي، انظر: المادة 03، الأمر 13-97 مؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 ماي 1997 يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر 38، 04 جوان 1997، ص 04، 05.

² المادة 05، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.

³ كلية الحقوق، الخدمات الاجتماعية، الرابط: <http://www.univ->

50-31-16-27-05-2015/aran2.dz/Facultes/droit/index.php/ar/2015-05-27-16-31-50، تاريخ المشاهدة 24 جوان 2020.

⁴ المادة 34، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 06.

⁵ المادة 03، المرسوم 82-179 مؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق 15 ماي 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر 24، 18 ماي 1992، ص 1045.

تمويل التقاعد المسبق لهم من جهة أخرى². كما يمكن القيام بالخدمات الاجتماعية في المجالات المتعلقة بالمساعدة الاجتماعية، والخدمات الصحية، ودور الأمومة ورياض الأطفال، والرياضة الجماهيرية، والتسلية والأنشطة الثقافية، وتعاونيات الاستهلاك، والأنشطة ذات الطابع الإداري الرامية إلى تسهيل إنشاء التعاونيات العقارية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية مثل الجولات ومراكز الاستجمام ومراكز الاصطياف ومركز الاستراحة العائلية³.

ب- المستفيدون من الخدمات الاجتماعية

ينتفع بالخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة، العمال المتقاعدون، والأسر التي يتكفلون بها. كما تستمر اسر العمال المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها⁴.

ت- تمويل الخدمات الاجتماعية

بناء على ما ورد في النصوص ذات الصلة اتضح أن الخدمات الاجتماعية تمول من قبل:

- تمويل الخدمات الاجتماعية بمساهمات الهيئة المستخدمة: فقد نص المرسوم 82-179 المعدل والمتمم على أن: تتكفل الهيئة المستخدمة بالمنشآت الأساسية اللازمة لإنشاء الخدمات الاجتماعية و تطويرها وتجهيز ذلك وتجديده⁵، كما نص ذات المرسوم على أن تمول الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لها، بمساهمة سنوية تدفع لهذا الغرض إلى الحساب الخاص الذي يفتح باسم الهيئة المكلفة بالخدمات الاجتماعية⁶، على أن تحسب هذه المساهمة على أساس نسبة 3% من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها اعتمادا على حسابات السنة المالية المنصرمة⁷، بشرط أن تخصص هذه النسبة كما يلي: - 02% لانجاز الأعمال المقررة في الفقرة الأولى من المادة 03، ما جعلها نسبة خاصة بالخدمات الاجتماعية.

- 0,5% بعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء

¹ المادة 01، المرسوم التنفيذي 96-74 مؤرخ في 14 رمضان 1416 الموافق 03 فيفري 1996، يتم المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر 09، 04 فيفري 1996، ص 07.

² المادة 02، المرسوم التنفيذي 94-186 مؤرخ في 26 محرم 1415 موافق 06 يوليو 1994 يتم المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر 44، 07 يوليو 1994، ص 03.

³ المادة 03، المرسوم 82-179، المرجع السابق، ص 1045.

⁴ المادة 04، المرسوم 82-179، المرجع نفسه، ص 1045.

⁵ المادة 06، المرسوم 82-179، المرجع نفسه، ص 1045.

⁶ المادة 11، المرسوم 82-179، المرجع نفسه، ص 1046.

⁷ المادة 08، المرسوم 82-179، المرجع نفسه، ص 1045.

- 0,5% بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد¹، يدفعها المستخدم مباشرة للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق حسب الكيفيات السارية في مجال الضمان الاجتماعي، ما يدل على أنها تدفع للصندوق الوطني للتقاعد، لكن رئيس الجمهورية قد ألغى هذه النسبة وأضافها لتدعيم النسبة المخصصة للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS لتصبح إجمالي نسبة المساهمة في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء هو 01%².

الموارد الأخرى لتمويل الخدمات الاجتماعية

لقد نص المرسوم 82-179 على هذه الموارد الأخرى لتمويل الخدمات الاجتماعية بقوله: "يمكن أن يمول صندوق الخدمات الاجتماعية، فضلا عن مساهمة الهيئة المستخدمة المنصوص عليها في المادة 08 أعلاه، بالموارد التالية:

- الموارد المحصلة عن تقديم الخدمات،
- الموارد الناجمة عن التظاهرات الرياضية والثقافية التي تنظمها الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية، وكذلك تلك التي تنجم عن يناصيب إن تم ذلك،
- مساعدات الهيئات والمؤسسات العمومية،
- الهبات والوصايا،
- المساهمة المالية المحتملة من العمال³.

ث- تسيير الخدمات الاجتماعية

لقد نص المرسوم 82-303 على أن يسيّر الخدمات الاجتماعية العمال التابعون للهيئة المستخدمة بواسطة ممثلهم في إطار الهيئات والهياكل المنشأة لهذا الغرض⁴، من خلال لجنة أو لجان الخدمات الاجتماعية⁵ التي يجب أن تنشأ داخل كل وزارة و ولاية وبلدية بقرار يجب أن يصدر عن الوزير أو الولائي الولائي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي⁶. كما نص ذات المرسوم على أنه يمكن إنشاء لجان الخدمات الاجتماعية بمبادرة من السلطة المختصة، وأحسب الحالة من النقابة المعنية أو من الممثلين المنتخبين المجتمعين لهذا الغرض، في كل دائرة أو مصلحة أو مجموعة من المصالح أو في كل مؤسسة أو هيئة

¹ المادة 03، المرسوم التنفيذي 94-186، المرجع السابق، ص 03.

² كلية الحقوق، الخدمات الاجتماعية، المرجع السابق.

³ المادة 13، المرسوم 82-179، المرجع السابق، ص 1046.

⁴ المادة 02، المرسوم 82-303 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بتسيير

الخدمات الاجتماعية، ج ر 37، 14 سبتمبر 1982، ص 1807.

⁵ المادة 03، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1807.

⁶ الفقرة 01 و 03، المادة 21، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1809.

عمومية عندما تقرر ذلك أهمية عدد العمال¹. كما اشترط المرسوم المذكور أن يعرض قرار إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية الخاصة بالموظفين التابعين للمصالح اللامركزية، مسبقا على الوالي المعني لإعطاء رأيه، وإذا لم يبد رأيه هذا بعد تبليغه لمشروع القرار، عد سكوته بمثابة الموافقة².

تضبط القائمة النهائية للجنة الخدمات الاجتماعية المتألّفة من خمسة (5) إلى تسعة (9) أعضاء دائمين، ومن اثنين إلى ثلاثة (2 إلى 3) أعضاء إضافيين يعينون حسب الحالة من الهيئة النقابية المعينة أو من ممثلي العمال المنتخبين، بقرار من السلطة التي ستعمل معها هذه اللجنة، بعد انتخابها لرئيسها ونائبه الذي سيخلفه في حالة وقوع مانع له³. وتختص لجنة الخدمات الاجتماعية بإعداد برامجها عملها الخاصة بالخدمات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة التي أنشئت فيها⁴، وتمارس أنشطتها الاجتماعية والثقافية من خلال هيكل مختص للتسيير تؤسس لهذا الغرض⁵، وفي حالة إنشاء عدة لجان في وزارة واحدة أو هيئة عمومية واحدة تحدد السلطة المختصة عند الاقتضاء بقرار، اختصاصات كل لجنة تنشأ ضمن الشروط المحددة في المرسوم 82-303، وذلك فضلا عن القواعد التي تحكم العلاقات الوظيفية بين مختلف هذه اللجان⁶، التي تخضع في تسييرها للمراقبة المالية للدولة خلافا لقواعد المحاسبة العمومية⁷.

5- حق الموظف في ظروف عمل مناسبة

لقد أقر المشرع الجزائري في الأمر 06-03 حق الموظف في ظروف العمل المناسبة بقوله: "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"⁸، الأمر الذي جعل الأحكام التشريعية والتنظيمية والقضائية تنص على عدم إهانة الموظف (أ)، و الحفاظ على أمنه (ب)، وصحته (ت)، ومنعه من تعاطي تبغ التدخين في الأماكن العمومية المحددة قانونا (ث).

أ- عدم جواز اهانة الموظف للموظف في نفس الهيئة المستخدمة

يعتبر الموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها، وتحقيقا لهذا الدور نص القانون على أن يتصرف كل موظف بأدب مع رؤسائه و مرؤوسيه وزملائه، لكون الوظيفة العامة أمانة أخلاقية ومسؤولية قانونية

¹ الفقرة 02 من المادة 21، المادة 23، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1809.

² المادة 22، المرسوم 82-303، المرجع السابق، ص 1809.

³ المواد 24، 25 و 26، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1809، 1810.

⁴ المادة 07، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1808.

⁵ المادة 31، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1810.

⁶ المواد 30، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1810.

⁷ المواد 32، 33، المرسوم 82-303، المرجع نفسه، ص 1810.

⁸ المادة 37، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 06.

يشكل الخروج عليها مخالفة تأديبية لا ترتقي لأن تكون جريمة إذا كان كل من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل¹.

ب- الحفاظ على أمن الأشخاص والممتلكات في أماكن العمل من الأخطار الخارجية

لقد أوجب المرسوم التنفيذي 93-206 على مسؤولي المؤسسات الإدارية والهيئات العمومية اتخاذ كل التدابير الرامية إلى المحافظة على أمن الأشخاص والممتلكات في أماكن العمل²، كأن يعينوا الأشخاص الذي يكفون بأعمال الوقاية والمراقبة والمحافظة على المنشآت والتجهيزات وعلى أمن الأشخاص داخل المحلات أو المساحات التي كلفوا بها³. كما خول هذا المرسوم الأعوان المذكورين- بعد إجبارهم بارتداء البذلة أو حمل السلاح عند الاقتضاء - اتخاذ كل التدابير الوقائية والتحفظية في حالة وقوع حادث كما أوجب عليهم ضرورة تنبيه مصالح الشرطة والدرك والحماية المدنية إذا كان الحادث أو التهديد الطارئ يستلزم التدخل الخاص⁴.

ت- الحفاظ على صحة و أمن الموظفين من الأخطار المتصلة بالعمل وأماكن ممارسته

لقد ألزم القانون 88-07 والمرسوم التنفيذي رقم 91-05 الصادر تطبيقاً له الهيئات المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن⁵، من خلال تنظيف أماكن العمل وملحقاتها وتوابعها بصورة مستمرة وكذا توفير شروط الراحة والوقاية الصحية، خصوصاً تلك المتعلقة بالتكعيب والتهوية والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات، وتوفير المياه الصالحة للشرب والنظافة في المطاعم⁶، وتصميم وصيانة وتهيئة محلات العمل وملحقاتها، وتوفير الألبسة الخاصة الخاصة والتجهيزات والمعدات الخاصة بالحماية والحماية من أخطار الحريق، ورقابتها وصيانتها بشكل

¹ المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، الملف رقم 370115، قرار صادر بتاريخ 31 جانفي 2007، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2008، ص 387.

² المادة 01، المرسوم التنفيذي 93-206 مؤرخ في 06 ربيع الثاني 1414 الموافق 22 سبتمبر 1993، يتعلق بالوقاية والمراقبة في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر 60، 26 سبتمبر 1993، ص 09.

³ المادة 02، المرسوم التنفيذي 93-206، المرجع نفسه، ص 09.

⁴ المادة 03، المرسوم التنفيذي 93-206، المرجع نفسه، ص 09.

⁵ المادة 03، القانون 88-07 مؤرخ في 07 جمادى الثاني 1408 الموافق 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر 04، 27 جانفي 1988، ص 118.

⁶ المادة 04، القانون 88-07، المرجع نفسه، ص 118، المواد من 26 إلى 44، المرسوم التنفيذي 91-05 مؤرخ في 03 رجب 1411 الموافق 19 جانفي 1991 المتعلق بالفوائد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، ج ر 04، 23 جانفي 1991، ص 77-79.

دوري¹، كما أوجب القانون 07-88 والمرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر تطبيقاً له على الهيئات المستخدمة ضرورة إحداث مصلحة لطب العمل إذا توافرت شروط ذلك، أو إنشاء مصلحة ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، أو أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل لكي يمارس الطب في أماكن العمل نفسها إذا لم تتوافر شروط إحداث مصلحة طب العمل². علاوة على ما سبق وضع المشرع الجزائري قواعد حمائية خاصة ببعض الأخطار المتصلة بمجالات عمل بعض الفئات من الموظفين في بعض الهيئات المستخدمة، كالقواعد الخاصة بحماية الموظفين المعرضين لخطر الإشعاعات الأيونية³، ومادة الأمانت⁴، وأولئك الذين يمارسون نشاطات نقل الطاقة الكهربائية وتوزيعها⁵، وأولئك الذين يمارسون أشغال الدراسة والتركيب والبناء والهدم والصيانة والترميم والتنظيف، وكل مهنيي قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والنشاطات الملحقة بها، لا سيما المهندسين والمهندسين المعماريين⁶. كما ألزم القانون 07-88 والمرسوم التنفيذي 05-08 الصادر تطبيقاً له الهيئات المستخدمة كذلك باتخاذ التدابير المتعلقة بقواعد الأمن الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المصنوعة محلياً أو المستوردة بغية ضمان شروط الوقاية في وسط العمل⁷.

ث - منع تعاطي تبغ التدخين

-
- ¹ المواد 05، 06 و 07، القانون 07-88، المرجع السابق، ص 119، المواد من 02 إلى 24، المرسوم التنفيذي 91-05، المرجع السابق، ص 74 - 77.
- ² المواد 12 إلى 18، القانون 07-88، المرجع السابق، ص 120 - 121، المرسوم التنفيذي 93-120 مؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق 15 ماي 1993 ج ر 33، 19 ماي 1993، ص 09 - 15.
- ³ المرسوم 86-132 مؤرخ في 18 رمضان 1406 الموافق 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، واستعمالها، ج ر 22، 28 ماي 1986 ص 871-880.
- ⁴ المرسوم التنفيذي 99-95 مؤرخ في 03 محرم 1420 الموافق 19 افريل 1990 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بالمتصلة بمادة الأمانت، ج ر 29، 21 افريل 1999، ص 15-17.
- ⁵ المرسوم التنفيذي 01-342 مؤرخ في 11 شعبان 1422 الموافق 28 أكتوبر 2001 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة.
- ⁶ المرسوم التنفيذي 05-12 مؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق 08 جانفي 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج ر 04، 09 جانفي 2005، ص 29 وما بعدها.
- ⁷ المادة 10، القانون 07-88، المرجع السابق، ص 119، المرسوم التنفيذي 05-08 مؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق 08 جانفي 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج ر 04، 09 جانفي 2005، ص 17 - 20.

تطبيقاً لأحكام المادة 63 من القانون 85-05¹ اعتبر المرسوم التنفيذي 01-285 المؤسسات المدرسية ومؤسسات التعليم التحضيري والتكوين المهني والأماكن المخصصة لاستقبال القصر وإيوائهم، و مؤسسات التكوين والتعليم والصحة، وكل الأماكن المغلقة والمغطاة المخصصة لاستعمال جماعي، وكل الأماكن المغطاة وغير المغطاة التي يرتادها التلاميذ والطلبة أماكن عمومية يمنع فيها تعاطي تبغ التدخين²، كما اعتبر القرار الصادر عن وزير العدل في 30 أكتوبر 2014 قاعات الجلسات للجهات القضائية، ومحلات الاحتباس الجماعية في المؤسسات العقابية، والأجنحة المخصصة للأحداث في المؤسسات العقابية، ومراكز إعادة التربية وإدماج الأحداث، وجميع الأماكن المغلقة المخصصة للاستعمال الجماعي، أماكن مغلقة يمنع فيها تعاطي تبغ التدخين³، كما منع القرار الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي في 21 جويلية 2016 تعاطي تبغ التدخين في المقرات والهياكل التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، سواء كانت هذه الهياكل والمقرات تابعة للإدارة المركزية أو المؤسسات البيداغوجية أو مؤسسات الخدمات الجامعية أو مؤسسات وهياكل البحث الأخرى المتمثلة في المكاتب الإدارية ومخابر البحث وقاعات الاجتماعات⁴.

لقد أزم المرسوم التنفيذي 01-285 المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يُحترم فيها منع تعاطي تبغ التدخين بوضع الإجراءات الخاصة بحماية غير المدخنين وتحديد العقوبات التأديبية في النظام الداخلي لها، وتبليغها إلى علم المستخدمين والمستعملين، كما حدد ذات المرسوم من جهة ثانية عقوبات الإعذار والسحب المؤقت لرخصة الممارسة التي تصدر ضد الهيئات المخالفة لهذا المرسوم⁵، وعقوبات الإنذار أو الإيقاف المؤقت عن العمل للمستخدمين المخالفون لأحكام منع تعاطي تبغ التدخين¹.

¹ المادة 63، القانون 85-05 مؤرخ في 26 جمادى الأولى 1405 الموافق 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر 08، 17 فيفري 1985، ص 182.

² المادتين 03 و04، المرسوم التنفيذي 01-285 مؤرخ في 06 رجب 1422 الموافق 24 سبتمبر 2001 المحدد للأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، ج ر 55، 26 سبتمبر 2001، ص 18.

³ المادة 02، قرار مؤرخ في 06 محرم 1436 الموافق 30 أكتوبر 2014، يحدد الكيفيات الخاصة لتطبيق منع تعاطي تبغ التدخين في المؤسسات والمرافق التابعة لقطاع العدالة، ج ر 05، 08 فيفري 2015، ص 24.

⁴ المادتين 01 و 02، قرار مؤرخ في 16 رمضان 1437 الموافق 27 يوليو 2008 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 21 جويلية 2016 يحدد كيفيات تطبيق منع تعاطي تبغ التدخين في المؤسسات والهياكل التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، ص 31، 32.

⁵ في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن المادة 09 من المرسوم 01-285 قد نصت على أن: تصدر العقوبات الإدارية طبقاً للتنظيم المعمول به، لا سيما الإعذار أو السحب المؤقت لرخصة الممارسة لمدة 15 يوماً، وهذا ما أدى بنا إلى القول بأن المشرع لم يوقف في صياغة هذه العقوبات لأن الإعذار يعتبر مجرد إجراء الهدف منه هو تبليغ الهيئات المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لاحترام قواعد منع تعاطي التبغ في الهيئات المحددة بعد احترامها لهذه القواعد، وهذا ما يجعله مجرد إجراء لا يرتقي لأن يكون عقوبة. كما أن عقوبة السحب المؤقت لرخصة الممارسة لا يمكنها أن تنطبق على بعض الأماكن

6- حق الموظف في ممارسة النقابة

لقد اعترف المشرع الجزائري للموظف بالحق في ممارسة النقابة من اجل العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في التوظيف والتأثير على الإدارة قصد إحداث التغييرات التي يرغب فيها الموظفون العموميون²، لكونها حرية أساسية كفلتها المواثيق والاتفاقيات الدولية³، والمادة 69 من التعديل الدستوري الجزائري لعام 2020، ولهذا نص الأمر 06-03 على هذا الحق بقوله: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"⁴. كما نص على ذلك القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الذي عرف العامل الأجير، والمستخدم، والهيئة المستخدمة، ومكان العمل المتميز، والمهنة او الوظيفة، والمنظمة النقابية القاعدية، والمنظمة النقابية، والفدرالية، والكونفدرالية، والفرع النقابي، والمنظمة النقابية التمثيلية، والمندوب النقابي، كما نص القانون على حماية الحرية النقابية، واستقلالية المنظمات النقابية، وهدفها وقواعد تأسيسها والانخراط فيها، كما نص على حقوق وواجبات الاعضاء فيها، ومواردها وذمتها المالية. والحالات التي تتعرض فيها للتعليق والحل، وغيرها من المسائل الأخرى المتعلقة بحصولها على الصفة التمثيلية⁵.

7- حق الموظف في الإضراب

لقد نصت المادة 70 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 على الحق في الاضراب بقولها: الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون" ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات و الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للامة". كما اعترفت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للموظف بحق ممارسة الاضراب بقولها: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، الأمر الذي يجعل حق الاضراب هو حق أساسي للموظف، غير ان ممارسته يجب ان تكون وفقا للقانون المعمول به في النظام القانوني الجزائري.

العمومية التي يمنع فيها تعاطي تبغ التدخين كمؤسسات التكوين والتعليم والصحة لأن ممارستها للوظيفة الإدارية محددة بالقانون، وهذا ما يجعل هذه العقوبة من وجهة نظرنا الخاصة تنطبق على المحلات التجارية، ومحلات الاستقبال والإطعام وغيرها من القاعات التي تقام فيها التظاهرات العلمية والثقافية بعد حصولها على رخصة إدارية من الجهات المختصة.

¹ المواد 08، 09 و 10، المرسوم التنفيذي 01-285، المرجع السابق، ص 19.

² علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 404.

³ المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

⁴ المادة 34، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 06.

⁵ القانون 23-02 مؤرخ في 05 شوال 1444 الموافق 25 أفريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 29، 02 ماي 2023، ص 03-20.

