



جامعة الشهيد حمّـة لخضر بالوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



إمـتـيـازـات التـأمـين الاجـتمـاعـي للـعمـال الأـجـراء

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق

التخصص : قانون إداري

من إعداد الطالب:

✓ فريد زيد

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ. جمال غريسي	جامعة الشهيد حمّـة لخضر الوادي	رئيسا
أ. سعيدة العايبي	جامعة الشهيد حمّـة لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
أ. الأزهر لعبيدي	جامعة الشهيد حمّـة لخضر الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى عائلتي الصغيرة والكبيرة ، وإلى كل من يحمل لقب زيد في ربوع هذا الوطن وخارجه

إلى كل أصدقائي وأحبابي من طفولتي إلى اليوم

إلى كل من علمني حروف الأبجدية في الطور الابتدائي

إلى كل أساتذتي في الطور المتوسط والثانوي والجامعي

إلى أسرة الضمان الاجتماعي محليا ووطنيا

فريد زيد

الشكر والعرفان

أتقدم بالشكر إلى الأستاذة سعيدة العايبي على قبولها الإشراف أولا وعلى ما بذلته من جهد لتكتمل المذكرة على هذه الصورة .

كما أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة التي قدمت لي التوجيهات والنصائح
كما أتقدم بالشكر إلى زملاء العمل الذين لم يخلوا بالتوجيهات والمراجعة والتصحيح والتصويب .

كما أتقدم بالشكر إلى إدارة التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء محليا ووطنيا على قبولهم مواصلي للدراسات الجامعية .

فريد زيد

المقدمة

حددت اتفاقية العمل الدولية رقم 102 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الثالث والخمسون بجنيف سنة 1952م الحد الأدنى من الأخطار التي تلتزم بها الدولة الموقعة عليها بضرورة التأمين ضدها، وهي التأمين ضد المرض والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل والولادة والعجز والوفاة والأعباء العائلية، حيث تلتزم كل دولة موقعة على هذه الاتفاقية لتغطية على الأقل ثلاثة مخاطر من هذه الأخطار المذكورة أعلاه، وذلك في نظام تأميناتها الاجتماعية، على أن يكون إجباريا التأمين ضد البطالة والشيخوخة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

ولأن الحياة تعتبر كسلسلة من الحلقات المتواصلة يؤدي أولها إلى آخرها فالتأمين الاجتماعي لم يكن بهذه الصورة والصيغة التي هو عليها الآن، بل له بدايات في تاريخ الإنسان منذ وجوده، حيث كان في كل عصر يستعمل ما هو متاح إليه من النظم والوسائل التي توصل إليها الفكر البشري من أجل التغلب على المصاعب التي تعترضه. واجه الإنسان في البداية المخاطر الاجتماعية بالتضامن العائلي والقبلي، وبعد ضعف هذا الأخير، واجهها بواسطة المساعدات الاجتماعية التي تقدمها العائلات والجمعيات والطوائف التي يمثلها أصحاب المهنة الواحدة، وبعد تلاشيها كذلك أعتمد على الادخار من الأجر لمواجهة ما يعتريه من مخاطر، ولعدم صموده أمام المخاطر الكثيرة والصعبة بسبب ضعف الأجر توصل الإنسان إلى التأمين الاجتماعي بمفهومه الحديث.

نصت المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10 على أن كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي. فالضمان الاجتماعي يندرج تحت إطار الحماية الاجتماعية التي تنطوي تحت مسؤولية المجموعة الوطنية لمساعدة الأفراد والعائلات في المجتمع على نفقات الاستهلاك العائلي بأكمله، مثل الصحة والتعليم والإسكان والنقل والقدرة الشرائية .

يندرج تحت مصطلح الضمان الاجتماعي التأمين الاجتماعي، الذي يهدف إلى الاحتياط من نتائج المخاطر التي يتعرض لها العاملون الذين لا يمكنهم مواجهة المخاطر لوحدهم

وبذلك يعتبر الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمين الاجتماعي، لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الأمن الاجتماعي، والتأمين الاجتماعي إحدى هذه الوسائل فهو تلك النظم التي تحقق حماية للعمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص من المخاطر الاجتماعية مقابل اشتراكات إجبارية يدفعها كل من العامل والمستخدم -الذي كان يسمى سابقا رب أو صاحب العمل- والدولة أحيانا.

أهمية الدراسة :

تعتبر أهمية دراسة موضوع التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء، معرفة ما تمتاز به المنظومة القانونية للتأمين الاجتماعي، وما تقدمه من مزايا وامتيازات للعمال سواء كانوا عمال في القطاع الخاص أو موظفين في القطاع العام، ما يؤدي بذلك إلى تحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعيين .

ما يزيد من أهمية هذه الدراسة أنها أتت في ظل تهميش وقلة اهتمام بموضوع التأمين الاجتماعي أكاديميا، وعدم تطرق الباحثين والممارسين له من خلال تقديم بحوث ودراسات علمية، تساعد في تطوره، ومسايرته للحياة المتجددة والحديثة.

أهداف الدراسة :

إن دراسة الموضوع من شأنه أن يحقق الأهداف التالية :

- تحديد المزايا والامتيازات التي يقدمها التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء.
- التعريف بالمخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها العامل .
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من التأمين على المخاطر الاجتماعية التي يضمنها التأمين الاجتماعي.
- توسيع الثقافة المعرفية والقانونية للعمال بعلاقتهم بالتأمين الاجتماعي.
- إثراء الدراسات الأكاديمية المهمة بالتأمين الاجتماعي.

أسباب الدراسة :

إن تناولنا لموضوع امتيازات التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء كان لاعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية .

• **الاعتبارات الذاتية:** إن مهنتي في التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وتنقلي بين عدة مصالح بالمؤسسة، منها مصلحة التأمين على المرض في عدة مراكز دفع ومصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية، ومصلحة المنح العائلية، ومصلحة مراقبة المستخدمين، ومصلحة الدفع من قبل الغير، زادت في رغبتني للبحث والدراسة في موضوع مهنتي التي أمارسها يوميا، وعرض خبرتي التطبيقية المتواضعة مع الجانب النظري الأكاديمي لتقديم موضوع الدراسة بصورة شاملة ومختلفة عن سابقه من الدراسات .

• **الاعتبارات الموضوعية:** أصبح التأمين الاجتماعي يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها و مستقلة، وتمس شريحة واسعة في المجتمع، و أصبح التعامل معها مرتبط بالحياة اليومية، حيث أضحت في غيابها يفتقد المجتمع عنصر أساسي لأمنه واستقراره .

الصعوبات المواجهة :

تلقينا عدة صعوبات عند دراستنا لموضوع التأمين الاجتماعي متمثلة في تقنية الموضوع وتشعبه ، وقلة الرسائل الجامعية التي نتناوله وتدرسه ، هذا حتى وإن وجدت فجميعها تتناول قانون التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية فقط ، وهي المخاطر الاجتماعية أثناء وجود علاقة العمل ، والذي يمثل الفصل الأول فقط من موضوع دراستنا، إضافة الى ذلك شمولية موضوع الدراسة ومجاله الواسع ، إذ تحكمه العديد من النصوص القانونية .

من الصعوبات التي واجهتنا كذلك هو آثار الوباء العالمي على الحياة بصفة عامة ،والدراسة الجامعية بصفة خاصة ، فالبيئة التي فرضها هذا الوباء من حجر جزئي واغلاق الجامعات

والمكتبات ، لا تساعد الباحث في التنقل ، ومقابلة الأستاذ المشرف ، واقتناء الكتب من المكتبات ، واستشارة الأساتذة .

المنهج المتبع:

بما أننا كنا بصدد دراسة موضوع يعتمد أساسا على النصوص التشريعية المتفرعة والمتغيرة والمتعددة اعتمدنا على المنهج التحليلي كأسلوب عام، الذي يمتاز بالعرض والتحليل والمناقشة والاقتراح لتحقيق الإضافة العلمية لموضوع التأمين الاجتماعي وباعتبار الدراسة ذات صفة تقنية فإننا تجاوزنا وابتعدنا على الأبعاد التاريخية و الآراء النظرية و الاختلافات الفقهية والنظريات الفلسفية واعتمدنا أكثر على تجميع القواعد القانونية وفحصها ، وتحليلها ، و ترتيبها و نقدها ، كما تجاوزنا كذلك الموازنات المالية والمنازعات المتعلقة بقوانين التأمين الاجتماعي .

الدراسات السابقة :

ذكرنا سابقا قلة الرسائل التي تعرضت لدراسة موضوع التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء وكانت مقتصرة فقط على قانون التأمينات الاجتماعية ومنازعات الضمان الاجتماعي فتناولت في موضوعاتها المخاطر الاجتماعية أثناء ممارسة العامل لنشاطه المهني ، ومن بين الذين تناولوا موضوع التأمين الاجتماعي نذكر د/ زرارة صالح الواسعة والتي عنونت رسالتها لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص بعنوان **المخاطر المضمنة في قانون التأمينات الاجتماعية** (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري) ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الموسم الجامعي 2006/2007 ، لدينا كذلك مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون أعمال الطالب باديس كشيدة بعنوان **المخاطر المضمنة وآليات فض المنازعات في الضمان الاجتماعي** كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الموسم الدراسي 2009/2010 ، كما أعد الطالبان مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون ضمان اجتماعي ، معنونة **بتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية** ، كلية الحقوق

والعلوم السياسية ، جامعة الجليلي بونعامة ، خميس مليانة ، الموسم الجامعي 2014/2015 ، فهذه الرسائل ساعدتنا على الخوض في موضوع التأمين الاجتماعي ، و وجهتنا في كثير من الأحيان في تقسيم خطة البحث و تزويدنا بكثير من المعلومات في موضوع الدراسة .

الإشكالية :

لدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها وهي :
في ما تتمثل الامتيازات التي يضمنها التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء مقابل ما يدفعونه من اشتراكات ؟

ومما يزيدنا في التعمق أكثر لدراسة التأمين الاجتماعي علينا طرح التساؤلات والإشكاليات الفرعية أو الثانوية التي تساعد من خلال الإجابة عليها توضيح بعض النقاط والزوايا الغامضة والمتشابهة، وتحديد فواصل التقاطع مع مفاهيم أخرى شديدة التقارب من موضوع التأمين الاجتماعي، وهي :

- ماهي المخاطر الاجتماعية التي يضمن التأمين الاجتماعي التعويض عليها عند وقوعها ؟
- هل المخاطر الاجتماعية أثناء علاقة العمل هي تلك المخاطر التي يكون سببها العمل؟
- كيف يتم توزيع قسط الاشتراك بين جميع المخاطر الاجتماعية ؟
- هل يتوقف التأمين الاجتماعي عند وفاة المؤمن له اجتماعيا ؟

خطة الدراسة :

تم تقسيم البحث إلى فصلين :

الفصل الأول: تم التطرق فيه إلى التأمين على المخاطر الاجتماعية أثناء وجود علاقة العمل وذلك من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول التأمين على المخاطر الاجتماعية ذات الطابع الإنساني، أما المبحث الثاني فقد خصص للمخاطر الاجتماعية ذات الطابع المهني .

الفصل الثاني: تضمن التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل، حيث كان محور المبحث الأول التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل مؤقتاً، وكان اهتمام المبحث الثاني بالتكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل نهائياً.

الفصل الأول

التأمين على المخاطر الاجتماعية أثناء وجود

علاقة العمل

يعد التأمين الاجتماعي حق من الحقوق و أثر من آثار علاقة العمل¹ ، وكانت بداياته قديما متعلقة بالعمال وحدهم نتيجة لأسباب سياسية واقتصادية واجتماعية، حيث ظهر أول تشريع للتأمين الاجتماعي في ألمانيا بتاريخ 15/06/1883م، وافق البرلمان الألماني على مشروع قانون التأمين على المرض، شمل هذا القانون عمال المناجم و المحاجر والمصانع و عمال بعض المنشآت الصناعية الأخرى بشرط ألا يزيد أجر العامل على ألفين (2000) مارك ويدفع اشتراكاته أصحاب العمل والعمال، ثم تلاه قانون التأمين لحوادث العمل في 06/07/1884م وأخيرا قانون تأمين الشيخوخة والعجز في 26/06/1889م².

وكان هدف المستشار الألماني بسمارك حينئذ سياسيا بحثا وهو محاولة التخفيف من التفاف العمال حول الحركات الاشتراكية الثورية، وامتاز التأمين الاجتماعي فيما بعد بأنه أصبح إجباريا على جميع العمال .

تعتبر هذه البدايات لظهور التأمين الاجتماعي للعمال السبب المباشر لارتباط قوانين التأمينات الاجتماعية المعاصرة لجميع الدول بقانون العمل، حيث تشكلت صورة للجميع بأنه حيثما كانت علاقة عمل بين مستخدم وعامل فهناك بالضرورة تأمين اجتماعي للعامل إجباري، يشتركان الاثنان في قسط الاشتراك.

يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملا أو أكثر مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها.³

¹ - أ/ خليف عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة ، 2008 ، ص 103.

² - د/ عبد اللطيف محمود آل محمود ، التأمين الاجتماعي في ظل الشريعة الاسلامية ، الطبعة الأولى ، دار النفائس ، بيروت ، لبنان، 1994، ص 228.

³ - المادة 03 ق 14/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، صادرة في 05/07/1983

حدد المشرع الجزائري من يستفيد من قانون التأمينات الاجتماعية بقوله كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيًا كان النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم¹، كما وصف العمال و علاقة العمل بقوله كل الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني، أيًا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه²، أما الملحقين بالأجراء هم كآآي³:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منه.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنازل، البوابون، السواق الخادمت الغسالات، الممرضات، وكذلك الأشخاص الذين يحرسون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتئمهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- المتمهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.
- البحارة الصيادون بالحصاة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.
- الصيادون الرؤساء بالحصاة المبحرون.

¹ - المادة 03 ق 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، عدد28 ، صادرة في 1983/07/05

² - المادة 06 ق 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ - المادة 01 مرسوم رقم 33/85 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، مؤرخ في 1985/02/09 ، الجريدة الرسمية ، عدد 09 صادرة في 1985/02/24

حدد المشرع نسبة الاشتراك وقدرها ب: 34.5 %¹

جزء يدفعه المستخدم ويقدر ب : 25 %، وجزء يدفعه العامل يقدر ب : 09% وجزء ثالث على

حساب الخدمات الاجتماعية يقدر ب : 0.5 %²

¹ - المادة 01 مرسوم تنفيذي رقم 04/99 مؤرخ في 1999/03/22 ، يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، لجريدة الرسمية ، عدد 20 صادرة في 1999/03/24 .

² - المادة 01 مرسوم تنفيذي رقم 236/15 مؤرخ في 2015/09/03 ، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، لجريدة الرسمية ، عدد 49 صادرة في 2015/09/02.

المبحث الأول

التأمين على المخاطر الاجتماعية ذات الطابع الإنساني

المخاطر الاجتماعية ذات الطابع الإنساني هي المخاطر اللصيقة بالصفة الإنسانية يتعرض لها الإنسان في جميع مراحل حياته، فهي إذا المخاطر التي يتعرض لها الإنسان الناتجة عن الحياة في المجتمع¹، ومن زاوية أخرى نستطيع أن نقول أنها المخاطر التي ترجع الى عوامل فيزيولوجية للإنسان .

تم تقسيم المبحث الى مطلبين، المطلب الأول تطرقنا الى التأمين على المرض متضمنا في موضوعه الآداءات العينية بما في ذلك خدماتها وطرق تعويضها وشروط إستحقاقها، وكذلك الآداءات النقدية وأشرنا فيها الى إجراءاتها والتزاماتها وشروط استحقاقها، أما المطلب الثاني تعرضنا فيه للتأمين على الولادة متضمنا في موضوعه الآداءات العينية وكذلك الى الآداءات النقدية وفي محتواها شروط الاستحقاق والاستفادة منها.

المطلب الأول: التأمين على المرض

يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار و أقدمها التي تصيب الإنسان في جسده أو نفسه أو عقله ،وبذلك فالعامل معرض للمرض مهما كان مستواه، ما قد يؤثر على قدراته الإنتاجية، مما يستلزم علاجات طبية تعيد له عافيته ،وقد يؤدي كذلك الى الانقطاع عن العمل الذي ينجر عنه فقدان الأجر الذي يعيل به أسرته ويدخل نتيجة ذلك دائرة الحرمان والعوز والحاجة.

لم يعرف قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 خطر المرض وترك للفقه ذلك، من التعريفات التي قدمها الفقهاء للمرض: المرض العادي هو كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل ، ولا يمكن اعتباره مرضا مهنيا²، وتم تعريفه أيضا: هو عارض من العوارض المألوفة

3- د/محمد حسن قاسم ، التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم المكملة)، درا الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، 1995 ، ص 09

²- د/ حسين عبد اللطيف حمدان ، أحكام الضمان الاجتماعي ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1992 ، ص 212 .

التي قد تصيب الفرد فتسبب له العديد من المشاكل ، وتهدد أمنه الاقتصادي¹، ويمكن تعريفه تعريفا شاملا ودقيقا بأنه: عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طرأ عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله، فيؤدي الى فقدان قدرته عن العمل ومن ثم فقد دخله لفترة قد تطول أو تقصر، يحتاج خلالها الى إجازة مرضية و رعاية طبية تستلزم نفقات إضافية قد لا يقدر على التصدي لها بمفرده، مما قد يعرضه للحاجة و الحرمان².

يتمثل دور التأمين الاجتماعي محو آثار المرض التي يخلفها، سواء على مستوى العامل الذي أثر على نفقاته بالعلاجات الصحية و فقد الأجر، أو على مستوى المستخدم الذي أثر عليه بنقص في الإنتاج، ولهذا فقد خصص المشرع من قسط الاشتراك جزء يدفعه العامل ويقدر ب : 1.5% وجزء يدفعه المستخدم ويقدر ب : 11.5%، بمجموع 13% وذلك لأهمية وشمولية التأمين على المرض.

مما سبق ذكره ، يترتب على التأمين على المرض آداءات عينية تتمثل في العلاج والرعاية الصحية وكذلك آداءات نقدية تتمثل في تعويضة يومية.

الفرع الأول: الآداءات العينية³

تعتبر الآداءات العينية أوسع وأشمل من جميع التأمينات على المخاطر الاجتماعية الأخرى فهي لصيقة بها، بمعنى عندما يتحقق أحد الأخطار الاجتماعية فالآداءات العينية مضمونة التعويض، وإضافة الى ذلك فهي لا تقتصر على المؤمن له فقط بل تسري الى ذوي حقوقه الذين في كفالتة وهم كآآتي⁴:

2- د/ أحمد حسن البرعي ، الوجيز في التأمينات الاجتماعية(قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص25.

2 - د/ زرار صالحي الواسعة ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2006/2007 ، ص 158.

3 - نصت المادة 07 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على : الآداءات العينية هي التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه .

4 - المادة 67 من ق 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- زوج المؤمن له إذا كان لا يمارس أي نشاط مهني.
 - الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة .
- يعتبر أيضا أولادا مكفولين :
- * الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - * الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يزاولون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
 - * الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم.
 - * الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة، ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن .
 - و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتّم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.
 - يعتبر مكفولين أصول المؤمن له و أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.
 - كذلك يستفيد ذوو حقوق المسجون الذي يقوم بعمل داخل السجن تنفيذًا لعقوبة جزائية .

أولا: خدمات الأداءات العينية

وهي المزايا التي يقدمها التأمين الاجتماعي في إطار التأمين على المرض الخاصة بالآداءات العينة التي تتكفل بجميع النفقات و المصاريف التي تنفق على العلاجات والرعاية الطبية وهي:¹

- العلاج
- الجراحة.
- الأدوية.

¹ - المادة 08 من ق 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- الإقامة بالمستشفى.
- الفحوص البيولوجية و الكهروديوغرافية والمجوافية و النظرية.
- علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي.
- نفقات النظارات الطبية، يتكفل التأمين على المرض نفقات النظارات الطبية العادية أما المصاريف الخاصة بعدسات البصر اللصيقة أو العدسات الملونة فلا يتم التكفل بها إلا بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، كما لا ترد مصاريف تجديد إطارات النظارات أو تجديد عدساتها الضائعة أو المتدهورة إلا بعد خمس (05) سنوات على الوصفة الأخيرة المتعلقة بها.
- نفقات العلاج الطبيعي، وتشمل نفقات العلاج بمياه الحمامات المعدنية أو العلاج المتخصص الذي يصفه الطبيب، وكذلك نفقات الرعاية الطبية للعلاج ونفقات الإقامة في مؤسسات العلاج المعتمدة من قبل وزارة الصحة، وكذا مصاريف النقل.
- يحدد نوع العلاج بالمياه المعدنية أو العلاج المتخصص المرتبط بالأعراض و الأمراض التي يصاب بها المريض الذي يمكن أن تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي و كذلك نفقات الرعاية الطبية والعلاجية والإقامة في المؤسسات المتخصصة في العلاج الطبيعي بمقتضى اتفاقيات تبرم بينها وبين هيئة الضمان الاجتماعي.
- يشترط لحصول المؤمن له على حق العلاج بالمياه المعدنية، أن يقدم طلب العلاج بمياه الحمامات المعدنية، أو العلاج المتخصص الى هيئة الضمان الاجتماعي، قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء هذا العلاج، إلا في حالة العلاج المتخصص أو في الحالات الاستعجالية التي تتطلبها حالة المريض الصحية.
- تدوم مدة العلاج بمياه الحمامات المعدنية بين 18 و 21 يوما، في حين تحدد مدة العلاج المتخصص بوصفة تقدم من قبل الطبيب المعالج.
- الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية.
- الجبارة الفكية والوجهية.

- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء.
- إعادة التأهيل المهني.
- النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي.
- التكفل بمصاريف تنقل المؤمن له، وعند الاقتضاء مرافقه ضمن شروط معينة إذا تم استدعاؤه من أجل مراقبة طبية، أو خبرة طبية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، أو لجنة العجز أو عندما يستحيل العلاج في بلدية إقامته¹.
- وما نلاحظه من القائمة أعلاه أن الأداءات العينية تغطي معظم النفقات في العلاجات المتعددة، وفي الرعاية الطبية للمريض إلى غاية استرجاع عافيته وتمثله للشفاء، أو إعادة تأهيله للقيام بعمله أو بعمل آخر، ويتم تعويض هذه النفقات من طرف هيئات الضمان الاجتماعي بنسبة 80 %².
- ويمكن أن ترفع نسبة التعويض إلى 100 % في الحالات الآتية:³
- 01 - عندما تكون المصاريف التي يلتزم بها المؤمن له، بمناسبة أي إجراء طبي أو سلسلة إجراءات خصص لها في المدونة العامة للإجراءات المهنية، ذات معامل يساوي أو يفوق K50.

02 - عندما يثبت أن المستفيد مصاب بإحدى العلل الآتية :

- العلل الطويلة الأمد .
- الأمراض الأيضية الآتية: داء السكر - فقر الهيمولينات - فقر الدهون.
- الأمراض القلبية الوراثية .
- أمراض الغدد المعقدة .

¹ - المادة 09 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 59 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ - المادة 04 مرسوم رقم 1984/27/84 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية ، عدد 07 صادرة في 14/02/1984 .

- داء المفاصل.
 - التهاب مخ العظام المزمن.
 - المضاعفات الخطيرة والدائمة الناجمة عن استئصال المعدة، ومرض القرحة.
 - تشمع الكبد.
 - التهاب المعى الغليظ النزيفي.
 - الباميقوس الخبيث وتصدف الجلد.
 - اليرقان ومضاعفاته.
- 03- عندما يلتزم المؤمن له بمصاريف عمليات التزويد بالدم أو بالمصل أو بمشتقاتها ،أو في حالة وضع مواليد ولدوا قبل الأوان في محضنة.
- 04 . عندما تفوق مدة الإقامة في المستشفى 30 يوما.
- 05 . ابتداء من اليوم الأول من الشهر الرابع من الانقطاع عن العمل، عندما يتطلب العلاج توقفا عن العمل لمدة متواصلة تفوق 03 أشهر.
- 06 - عندما تكون المصاريف الملتزم بها تتعلق بما يأتي :
- التجهيزات الكبرى.
 - الجبارة الفكية الوجهية.
 - إعادة التدريب الوظيفي.
 - إعادة التكيف الوظيفي.
 - الأعمال الطبية والمنتجات المتعلقة بمنع الحمل.
- 07 . عندما تتعلق الخدمات بما يأتي :
- الحاصل على ريع حادث عمل أو مرض مهني يطابق معدل عجز قدره 50 % على الأقل وكذلك ذوو حقوقه.
 - ذوو حقوق عامل متوفي احتفظ لهم بحق الاستفادة من خدمات عينية .

08 - عندما تختص الخدمات بالأشخاص الآتي بيانهم ممن ينتفعون بضمان اجتماعي

يساوي مبلغه الأجر الأدنى المضمون أو يقل عنه، وكذلك ذوو حقوقهم¹:

- الحاصل على معاش عجز أو معاش تقاعد حل محل معاش عجز.
- الحاصل على معاش تقاعد.
- الحاصل على منحة تقاعد مباشر أو معاش منقول.
- الحاصل على منحة مقدمة لقدماء العمال الأجراء المسنين أو مستفيد من معونة عمرية.

ثانيا - طرق تعويض الأداءات العينية :

تجدر الإشارة الى أن تعويض الأداءات للمؤمن له من طرف هيئات الضمان الاجتماعي على طريقتين:

الطريقة الأولى: يقوم المؤمن له بدفع نفقات ومصاريف علاجه المتعلقة بأجرة الطبيب ، أو مستحقات الأدوية الصيدلانية، أو مصاريف معمل التحاليل الطبية، أو مصاريف الإقامة في المستشفى، ثم يسترد هذه المصاريف من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بناء على وصفة مخصصة لذلك، بواسطة الشبايبك على مستوى مراكز الدفع.

الطريقة الثانية: يعفى المؤمن له من دفع نفقات ومصاريف علاجه، إذ يتم علاجه من طرف طبيب أو مؤسسة علاج متعاقد مع هيئة الضمان الاجتماعي، ويصرف له الدواء من عند صيدلي متعاقد مع هيئة الضمان الاجتماعي، حيث تسلم له بطاقة²، بموجبها يتم علاجه ويصرف له الدواء دون أن يدفع تكاليف، وتسمى هذه الطريقة بنظام الدفع من قبل الغير، الذي يستجيب لمتطلبات العمال الذين غالبا لا يسمح لهم أجرهم دفع نفقات ومصاريف العلاج.³

¹ - المادة 04 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - المادة 06 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ - المادة 60 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

ثالثا - شروط استحقاق الآداءات العينية :

لم يترك المشرع كل هذه المزايا التي تحققها الآداءات العينية والاستفادة منها دون ضوابط بل حدد لها شروط لاستحقاقها وهي :

01-الشروط المخولة للحق في الآداءات العينية:

تتمثل في أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل¹ :

- إما خمسة عشر (15) يوما أو مئة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.
- و إما ستين (60) يوما أو اربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تقديمها.
- دون المساس بالشرطين السابقين يخول الحق في الآداءات العينية مدة سنة مدنية كاملة إذا كان العامل قد عمل مدة ستة وثلاثين (36) يوما على الأقل أو مائتين وأربعين (240) ساعة خلال السنة المنصرمة.²

02-الحفاظ على استحقاق الآداءات العينية:

في حالة الانقطاع عن الخضوع للضمان الاجتماعي يبقى استحقاق الآداءات مستمر كما يلي:³

- ثلاثة (03) أشهر للعامل الذي قد عمل ثلاثين (30) يوما أو مائتي (200) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.
- ستة (06) أشهر للعامل الذي قد عمل ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.

¹ - المادة 52 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 02 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ - المادة 56 مكرر من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- إثنى عشر (12) شهرا للعامل الذي قد عمل مائة وعشرين (120) يوما أو ثمانمائة (800) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ نهاية النشاط .
- ما نستقرئه من هذه الشروط المذكورة أعلاه أن المشرع لم يشترط ما يعسر على العامل للاستفادة من الأداءات العينية حماية للأمن الإجتماعي للعمال كما يلفت الانتباه في هذه الشروط أن في كثير من الحالات يكون العمال في وضع يسمح لهم باكتساب الحفاظ على استحقاق الأداءات في حين لم يستوفي الشروط المخولة للحق في الأداءات، كمثل من يشتغل لأول مرة في بداية الفصل الثلاثي فلما يتم عمل 30 يوما يكتسب الحق في الحفاظ على استحقاق الأداءات لمدة ثلاثة (03) أشهر، إلا أنه في نفس الوقت لم يستوفي الشروط المخولة للحق في الأداءات ويجد صعوبة أكثر لو انقطع عن العمل بعد أن اشتغل 30 يوما فقط.

الفرع الثاني: الأداءات النقدية¹

- نصت المادة 14 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أن للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق في تعويضة يومية، من نص المادة نرى أن التأمين ضد المرض يضمن للعامل الذي أصابه مرض ألزمه الغياب على عمله، وفقد مصدر رزقه أن يرتب له الحق في تعويضة يومية أقصاها ثلاث (03) سنوات حسب الشروط التالية:²

- إذا تعلق الأمر بعلة طويلة الأمد تدفع التعويضة اليومية لمدة ثلاث (03) سنوات وبعد استئنافه يتاح له أجل جديد لعدة طويلة الأمد لمدة ثلاث (03) سنوات أخرى على أن تمر على الاستئناف سنة كاملة على الأقل.

¹ - نصت المادة 07 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على : الأداءات النقدية هي منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر الى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض .

² - المادة 16 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- إذا تعلق الأمر بعزل غير العلة الطويلة الأمد، يتقاضى العامل ما مجموع ثلاثمائة (300) تعويضة يومية، طوال فترة ما مدتها سنتين متتاليتين، ما معناه أن لا يتجاوز العامل ثلاثمائة (300) تعويضة يومية خلال سنتين متتاليتين.

وتقدر التعويضة اليومية كما يلي :

- من اليوم الأول (01) الى غاية اليوم الخامس عشر (15)، الموالى للتوقف عن العمل 50 % من الأجر اليومي، بعد اقتطاع اشتراك التأمين الاجتماعي والضريبة.
- من اليوم السادس عشر (16) الموالى لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

- في حالة المرض طويل الأمد أو الدخول الى المستشفى تطبق 100% من اليوم الأول.

أولاً: إجراءات الاداءات النقدية

وضع المشرع إجراءات قانونية يجب على العامل مراعاتها حتى لا يضيع حقه في الاداءات النقدية وهي:

- التصريح بالتوقف عن العمل في أجل يومي عمل، لا يدخل ضمنها اليوم المحدد للتوقف عن العمل¹، ويؤدي عدم التصريح حسب الإجراءات المذكورة الى سقوط الحق في التعويضة اليومية.

- يجب أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل بصورة واضحة على ما يأتي²:

* اسم المؤمن له ولقبه، ورقم تسجيله التسلسلي، ومدة العجز عن العمل المحتملة.

* اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه، ورتبته، وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له.

¹ - القرار المؤرخ في 13 فبراير سنة 1984 يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، عدد 07 صادرة في 14/02/1984.

² - المادة 25 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ثانيا: التزامات المرضى

- على المرضى الذين هم في حالة التوقف عن العمل، أن يلتزمون بما يلي:¹
- يجب على المؤمن له المريض، ألا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور، إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي.
- 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 و الساعة الرابعة مساء، ما عدا الحالات القاهرة، ويجب أن يسجل هذه الساعات الطبيب المعالج في ورقة الوصف .
- يجب على المؤمن له ألا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي، ويمكن هذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض مدة غير محددة، متى وصف الطبيب المعالج ذلك لغرض علاجي، أو لأمر شخصي مسبب وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه، و ينتظر إذنها، كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.
- 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.
- يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له .

¹ - المادة 26 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- خضوع المؤمن له المريض الى المراقبة الطبية والتحقيقات الإدارية التي تجريها هيئة الضمان الإجتماعي.

ثالثا: شروط استحقاق الاداءات النقدية

للاستفادة من الاداءات النقدية في إطار التأمين على المرض ضبط المشرع شروطا لاستحقاقها، بالإضافة الى إثبات أنه يمارس نشاطا مهنيا وهي¹:

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (06) أشهر، يجب أن يكون قد عمل :

* إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل، أثناء الفصل الثلاثي الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

* وإما ستين (60) يوما أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل، أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الشهر السادس (06) يجب على المؤمن له أن يكون قد عمل :

* إما ستين (60) يوما أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل، أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل.

* و إما مائة وثمانين (180) يوما أو ألفا ومائتي (1200) ساعة على الأقل، أثناء الثلاث (03) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل.

¹ - المادة 52 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

حدد المشرع الحد الأدنى للتعويض اليومية بنسبة 100%، بأن لا تقل على ناتج المبلغ الصافي لمعدل ساعات العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون مضروباً في الحجم الساعي اليومي المنصوص عليه في عقد العمل.¹

وبإجراء العملية الحسابية المذكورة أعلاه تطبيقاً نجد مايلي :

الأجر الوطني الأدنى المضمون = 18000.00 دج شهرياً .

ساعات العمل شهرياً = 173.33 ساعة .

أجر الساعة = 103.84 دج/ساعة .²

• التعويض اليومية بالتوقيت الكامل (08 ساعات) :

$08 \times 103.84 = 830.72$ دج.

• التعويض اليومية بالتوقيت الجزئي (05 ساعات) :

$05 \times 103.84 = 519.20$ دج.

المطلب الثاني: التأمين على الولادة

شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة والمتطورة، ويعتقد الأغلبية أن بعض المهن المرأة أولى بها من الرجل، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل، قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية منها منظمة العمل الدولية، لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية، التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية، ومن هذه المسؤوليات الأمومة التي تعد الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة، وبخصوص ذلك نصت المادة 04 فقرة 01 من اتفاقية حماية الأمومة لسنة 2000 مراجعة لاتفاقية 1952 التي أصدرها المؤتمر العام لمنظمة

¹ - المادة 22 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 01 من مرسوم رئاسي رقم 11/407 مؤرخ في 2011/11/29 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية عدد 66 صادرة في 2011/12/04 .

العمل الدولية على ما يلي: " من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن 14 أسبوعا عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية ".¹

أخذ المشرع الجزائري بتوصيات اتفاقيات منظمة العمل الدولية، و أقر قانون العمل رقم 11/90¹ في نص المادة 55 التي تقضي على أن تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة، طبقا للتشريع المعمول به وكذلك قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83، ونصت المادة 28 منه على أن يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة، الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، وحددت بفترة 14 أسبوعا متتالية.²

يهدف التأمين على الولادة الى ضمان توفير ظروف مريحة للمرأة العاملة من بداية حملها الى غاية ولادتها، حتى تكون عملية وضع مولودها يسيره، وكذلك ضمان الحفاظ على صحتها قبل وبعد الولادة، وصحة مولودها.

يشمل التأمين على الولادة مثله مثل التأمين على المرض، آداءات عينية وأخرى نقدية ويتم تمويله من قيمة 13% من قسط الإشتراك المخصصة لتمويل التأمين على المرض.³

الفرع الأول: الآداءات العينية

تغطي الآداءات العينية في إطار التأمين على الولادة، جميع النفقات والمصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته⁴، ويتم التكفل بها على أساس 100%⁵. من أجل استحقاق هذه الآداءات العينية وجب على العاملة أن تكون قد عملت :

¹ - المادة 64 قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 17 صادرة في 1991/12/21.

² - المادة 29 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ - أنظر الملحق رقم 01.

⁴ - المادة 23 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

⁵ - المادة 26 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل، أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها .
- وإما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل، أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.
- لم يفرد المشرع استحقاق الأداءات العينية في إطار التأمين على الولادة على المرأة العاملة فقط، بل مد مظلة هذا الاستحقاق الى :
- زوج المؤمن له إذا كان لا يمارس أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور.¹
- زوج المؤمن له المتوفي ولو تمت المعاينة الطبية للحمل بعد الوفاة وحصل الوضع بعد 305 أيام على الأكثر من الوفاة.²
- المرأة في حالة طلاقها أو فراقها لزوجها متى وقع هذا الطلاق أو الفراق بين التاريخ المزعوم للحمل وتاريخ الوضع، فهي تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت مصاريف الولادة.³

الفرع الثاني: الأداءات النقدية

إن الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل وبالتالي فقد دخلها الذي تعتمد عليه لقضاء حاجاتها وحاجات من تعولهم فخصها المشرع بتعويضه يومية لمدة 14 أسبوعا متتالية بنسبة 100 % من اليوم الأول⁴، ويطبق الحد الأدنى للتعويضه اليومية للتأمين على المرض⁵، و تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل

¹ - المادة 66 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 36 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ - المادة 36 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ - المادة 28 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

⁵ - المادة 30 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر بـ 14 أسبوعاً¹.

ما نلاحظه أن المشرع اعتمد الحد الأدنى لمدة عطلة الأمومة التي أوصت بها الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة، وكان مرنا في حرية تقديمها قبل الولادة ومصرراً على إبقائها 14 أسبوعاً إذا تمت الولادة قبل التاريخ المحتمل.

أولاً: شروط استحقاق الآداءات النقدية

من أجل استحقاق الآداءات النقدية في إطار التأمين على الولادة يجب على العاملة، أن تثبت أنها تمارس نشاطاً مهنيّاً وقد عملت²:

- إما خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة على الأقل، أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.
- وإما ستين (60) يوماً أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل، أثناء الاثني عشر (12) شهراً التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل.

ما نستقرئه هنا أن المشرع جعل شروط استحقاق الآداءات النقدية، هي نفسها في الآداءات العينية فيما يخص مدة العمل، إلا أنه اشترط معاينة الحمل لاستحقاق الآداءات النقدية فقط رغم تباعده زمنياً على التعويض اليومية، دون أن يشترطها في استحقاق الآداءات العينية رغم تزامنها مع معاينة الحمل وتعددتها لأن الآداءات العينية مستحقة الأداء سواء المرأة حاملاً أو لا، وذلك استناداً على التأمين على المرض، أما الآداءات النقدية المتمثلة في تعويض الأجر لمدة 14 أسبوعاً لا تمنح إلا بثبوت حمل المرأة وولادتها.

¹ - المادة 29 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 55 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

ثانيا: شروط الاستفادة من الآداءات النقدية

وضع المشرع شروطا للاستفادة من الآداءات النقدية وهي:

- أن تتوقف المرأة العاملة على أي نشاط مأجور أثناء فترة التعويض.¹
 - 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.²
 - يجب على المرأة الحامل أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة طبيا قبل ستة (06) أشهر على الأقل من تاريخ الوضع المحتمل.³
 - يجب على المرأة الحامل أن تجري الفحوص الطبية التالية:⁴
 - * فحص طبي كامل قبل إنتهاء الشهر الثالث من الحمل .
 - * فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
 - * فحص مختص بأمر النساء قبل أربعة (04) أسابيع على الأقل من الوضع.
 - * فحص مختص بأمر النساء بعد ثمانية (08) أسابيع على الأكثر من الوضع.
- أجاز المشرع استحقاق المرأة العاملة لآداءات التأمين على الولادة العينية منها والنقدية في حالة أي انقطاع للحمل بعد نهاية الشهر السادس (06) من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا.⁵ والملاحظ أن المشرع الجزائري عندما حدد فترة منح عطلة الأمومة بعد الولادة مباشرة مع إمكانية تسبقها بسبعة أسابيع قبل الوضع المحتمل، لم يراعي توفير الظروف المريحة للمرأة

¹ - المادة 29 من قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 32 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية..

³ - المادة 33 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية..

⁴ - المادة 34 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية..

⁵ - المادة 35 من مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

العاملة من بداية حملها الى غاية ولادتها ،حيث أن المرأة العاملة هي في أشد الحاجة للراحة من بداية الشهر الخامس الى غاية وضع مولودها، و تحتاج بعد الوضع الى ثلاثة أسابيع تقريبا لتتماثل الى الشفاء عادة، وتدعيما الى ما طرحناه أن أغلبية النساء العاملات يلجأن الى العطل المرضية في الفترة ما بين الشهر الخامس الى الشهر السابع امتثالا الى الأوامر بالراحة من طرف الطبيب المعالج المختص، وتستفيد من تعويضة يومية تحت إطار التأمين على المرض.

المبحث الثاني

التأمين على المخاطر الاجتماعية ذات الطابع المهني

إذا كانت المخاطر الاجتماعية ذات الطابع الإنساني هي التي ترجع الى عوامل فيزيولوجية فإن المخاطر الاجتماعية ذات الطابع المهني هي المخاطر التي ترجع الى عوامل مهنية فهي الحوادث التي تصيب العامل أثناء العمل أو بسبب إصابته بمرض نتج عن العمل وتلحق له أضراراً ، ويعتبر التأمين على حوادث العمل من أقدم أنواع التأمين الاجتماعي .

كان الإنسان ينظر الى ما يصيبه على أنها من الأقدار التي لا بد من وقوعها ويتحمل جبر ما أصابه لوحده أو بمساعدة الآخرين، الى إن جاء عهد الثورة الصناعية أسست المشاريع الصناعية الكبرى، و استخدمت الآلات الميكانيكية الضخمة نتيجة التقدم الصناعي والاقتصادي، ظهر الجانب السلبي من هذه الثورة حيث أنها جرت في أذialها العديد من المخاطر المهنية التي برزت بشكل كبير على العامل الذي ينقطع عن عمله، أو تحدث له عجز كلي ،وقد تؤدي بحياته،فثارت التساؤلات حينئذ حول المسؤول عن هذه الأضرار، قد تكون المسؤولية فردية يتحمل آثارها المصاب وحده الذي أخطأ أو غفل أو لم يتخذ الإجراءات الكافية فوق مصابا او ميتا، ويمكن يتحملها صاحب العمل الذي يعود ناتج عمل العامل إليه وإن لم يكن السبب المباشر في الإصابة إذ هو صاحب الآلات وهو المسؤول عنها، وقد تكون المسؤولية جماعية يتحملها جميع العاملين في المصنع، أو يشترك معهم صاحب العمل ويمكن إرجاع المسؤولية على عاتق المجتمع كله ممثلا في الدولة على أساس المسؤولية الاجتماعية¹.

في بادئ الأمر اتجهت الأنظار الى أسباب المخاطر، والتي يمكن تفاديها باتخاذ الإجراءات الوقائية لحماية العامل من الأخطار، حيث قللت هذه الإجراءات من المخاطر، إلا أنها لم تكن كافية بالقضاء عليها واستمرت حوادث العمل.

¹-د/ عبد اللطيف محمود آل محمود ، المرجع السابق ، ص 256 .

بعد ذلك طبق القضاء على حوادث العمل القانون العام، فيحكم على صاحب العمل بتعويض العامل المصاب، إذا كانت الإصابة بسبب خطأ منه وذلك طبقاً للمسؤولية التقصيرية¹، وبسبب صعوبة إثبات الخطأ على صاحب العمل من طرف العامل، فلم يحكم بتعويض العامل إلا في حالات قليلة، وبذلك تكون قواعد المسؤولية المدنية القائمة على فكرة الخطأ، مقررّة أصلاً لحماية صاحب العمل وليس العامل²، وعدم تعويض أكثر الإصابات التي كانت تزداد يوماً بعد يوم، وبعد ذلك تم نقل عبء الإثبات من العامل إلى صاحب العمل، فإذا وقع الحادث وجب عليه أن يثبت عدم وقوع خطأ من جانبه فإن لم يستطع حكم للعامل بالتعويض، وكان ذلك إستجابة للضغط العمالي على القضاء.

توصل أخيراً القضاء إلى الأخذ بنظرية المسؤولية القانونية³، وكذلك نظرية المخاطر وتحمل التبعة، التي تبنى المسؤولية على أساس وقوع الضرر لا الخطأ والتي تقضي أن من خلق تبعات يستفيد منها، وجب عليه أن يتحمل عبء مغارمها فالغرم بالغرم⁴، ومنه أصبح الأخذ بأنه حيثما كان ضرر وجدت المسؤولية ووجب التعويض، لأن حوادث العمل يمكن أن تقع نتيجة لأخطار العمليات الإنتاجية دون أن يكون هناك خطأ من جانب العامل أو صاحب العمل، وبتطبيق هذه النظرية أصبح صاحب العمل، ملزم بتعويض العامل المصاب في أثناء العمل أو بسببه، أيًا كان سبب الخطأ ولو كان العامل نفسه .

ولما أخذ القضاء بهذه النظرية، وجد أصحاب العمل أنفسهم أمام صعوبات فاعتمدوا اختياريًا على التأمين التجاري للتأمين على المخاطر المهنية، و حول بعد ذلك التأمين على المخاطر المهنية إلى التأمين الاجتماعي وبصفة إجبارية، إلى أن وصل إلى صورته وصيغته الحالية.

¹ - د/عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص 258 .

² - د/ محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996، ص 18 .

³ - المسؤولية القانونية تدخل في نطاق القانون ويترتب عليها جزاء قانوني، وهي نوعان : مسؤولية جنائية أساسها أن الضرر وقع على المجتمع، ومسؤولية مدنية أساسها أن الضرر وقع على الفرد.

⁴ - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص 767

ولأهمية حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تخلف آثارا إجتماعية و اقتصادية، خصها المشرع الجزائري بقانون خاص بها¹، وفرض على المستخدم جزء من قسط الإشتراك الإجباري يقدر بـ: 1.25 %² كتأمين اجتماعي للعامل.

تم تقسيم المبحث الى مطلبين، المطلب الأول تطرقنا الى التأمين على حوادث العمل متضمنا في موضوعه عناصر حادث العمل وأحكام التعويض عليه، أما المطلب الثاني تعرضنا للتأمين على الأمراض المهنية متضمنا في موضوعه مفهوم المرض المهني واقتران ظهوره مع رابطة العمل .

المطلب الأول: التأمين على حوادث العمل

أخذ الفقه بعدة تعريفات لحادث العمل ، من بينها أنه: هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبته مهما كان السبب ، وفي كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل ، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا ، ويلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة³ ، وكذلك تم تعرف حادث العمل بأنه: كل واقعة تسبب مساسا بجسم الانسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة ، والمقصود بالمساس بجسم الانسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة⁴.

أما إصطلاحا فقد عرفه المشرع الجزائري حادث العمل بأنه: يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل⁵.

¹ - قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، صادرة في 1983/07/05

² - أنظر الملحق رقم 01 .

³ - Dominique Grand Guillot , droit du travail et de la sécurité social ,9 éme édition ,paris, 2006,p254 .

⁴ - د/ محمد حلمي مراد ، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية ن المطبعة العالمية ، القاهرة ، ط1 ، 1972 ، ص 52 .

⁵ - المادة 06 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

ويعتبر كحادث عمل كذلك الحادث الواقع أثناء¹:

- أداء مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة طبقاً لتعليمات صاحب العمل.
 - أثناء ممارسة النشاط الانتخابي أو خلال مدة الانتخاب .
 - خلال مدة الدراسات المتبعة خارج ساعات العمل.
- فضلا عن ذلك يعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المصاب مؤمن له الحادث الذي يقع أثناء²:

- ممارسة النشاطات الرياضية المنظمة من قبل صاحب العمل .
 - أداء عملا من أعمال التفاني في المصلحة العامة أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك .
- ويكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب الى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة .
- ويقع المسار المضمون على هذا النحو، بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه، كالمكان الذي يتردد عليه العامل لتناول الطعام ،وإما لأغراض عائلية³، ويتميز المسار المضمون بما يلي :
- المسار القريب أو المناسب .
 - يجب أن يكون الحادث بين الساعة التي إعتاد العامل مغادرة منزله للذهاب الى مكان عمله أو العكس مع الأخذ بعين الاعتبار، المسافة المقطوعة ووسيلة النقل المستعملة .
 - يجب ألا ينقطع المسار أو ينحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

¹ - المادة 07 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

² - المادة 08 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

³ - المادة 12 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

يسمح في بعض الحالات بانقطاع أو انحراف المسار المضمون، دون حرمان المصاب من حقوقه، لأن الحياة اليومية تعرف العديد من الحالات الاستعجالية و الضرورية، في مثل هذه الحالات على المصاب تبرير ذلك.

ويقع المسار المضمون كذلك، تلك المسافة التي يقطعها العامل من مكان عمله والمكان الذي يتردد عليه لتناول الطعام، ويمكن أن يتعلق الأمر بمطعم أو المطاعم التابعة للمؤسسات، أو أي مكان آخر بما في ذلك المرافق العمومية، ولا يمكن إلزام العامل الذي يمارس نشاطه بعيدا عن منزله، أن يتناول طعامه دوما في نفس المكان، ولا يمكن إلزامه أيضا بالمكان الأقرب.

يعتبر كذلك حادث عمل الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث، ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس¹، ويسقط هذا الافتراض في الحالات التالية²:

- أمراض سابقة للحادث التي تثبت طبيا، أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه ولا في تفاقمه.
 - عندما يعترض ذوو حقوق المصاب المتوفي لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل.
- ما نستقرؤه من التعريف الذي وضعه المشرع لحادث العمل وتعداد حالاته، أن المشرع أخذ بتوسيع مفهوم حادث العمل، وأعطى معايير عامة قابلة لأي تأويل في مصلحة العامل وذلك لبعث الأمان والطمأنينة في نفسه، وبذل أقصى ما عنده من جهد، دون خوف عن سلامته ومستقبله، هذا من جهة، ومن جهة ثانية استفادة أصحاب العمل من زيادة مردودية الإنتاج التي يحققها له العامل بفضل اكتسابه الأمان والطمأنينة التي يوفرها له التأمين على حوادث العمل، ومن جهة ثالثة زيادة النمو الاقتصادي في البلاد.

¹ - المادة 09 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - - المواد 10-11 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

ومن مظاهر توسيع مجال مفهوم حوادث العمل من طرف المشرع، أنه يتكفل بتأمين غير المؤمن له في بعض الحالات، في إطار التأمين على حوادث العمل، عكس المخاطر الأخرى التي تتكفل بتأمين المؤمن له فقط، و كذلك اعتبر أي إصابة أو وفاة أثناء العمل حادث عمل ما لم يثبت العكس، لتجنب أي تأويل وإعفاء العامل عبء الإثبات.

الفرع الأول: عناصر حادث العمل

من خلال التعريف لحادث العمل المذكور أعلاه، نستنتج أن حادث العمل يتكون من أربعة (04) عناصر أساسية، ويجب أن تكون موجودة ومستوفاة في ساعة وقوع الحادث، حيث لو غاب عنصر واحد لما اعتبر الحادث بحادث عمل، ولما وجب على هيئة الضمان الاجتماعي تعويضها في إطار التأمين على حوادث العمل.

أولا - الضحية:

يعتبر الضحية العنصر الأساسي من عناصر حادث العمل، والمتمثل في العامل المصاب أثناء العمل، حيث أن العامل هو المراد حمايته من المخاطر المهنية، وما وجد التأمين إلا من أجله ولولا وجوده ما شرع قانون، وما عقدت علاقة عمل، وما وقع حادث فهو محور هذا التأمين الاجتماعي ككل، ولهذا كله حدد المشرع صفة العامل المقصود من التأمين على حوادث العمل و هم كالتالي:

- كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقيين بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي يسري عليهم، وقد وضعنا سابقا فئة الملحقيين بالأجراء¹.
- الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني، أي كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأي صفة من الصفات، وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم، وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه.²

¹ - المادة 03 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - المادة 03 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

كما يتم تغطية الأصناف الخاصة وهم كالاتي :¹

- الحمالون الذين يشتغلون في محطات السكك الحديدية متى رخصت لهم المؤسسة بذلك.
- حراس مواقف السيارات غير مدفوعة الأجر متى رخصت لهم المصالح المختصة بذلك .
- الطلبة.
- المتمهنون الذين يتقاضون أجر دون نصف مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون
- تلامذة مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات التكوين المهني.
- المحبوسون الذين يقومون بعمل شاق.
- يتامى رعاية الشباب الذين يقومون بعمل مأمور به.
- الرياضيون المشاركون في جمعية رياضية، الذين ليس من رياضيي النخبة.
- الأشخاص الذين يقضون فترات تدريب على إعادة التربية الوظيفية أو التكييف المهني .
- الأشخاص الذين يشاركون تطوعا في سير هيئات تابعة للضمان الاجتماعي .
- الأشخاص ضحايا حوادث عمل يتعرضون لها خلال تأديتهم عملا من أعمال التفاني في المصلحة العامة أو لإنقاذ شخص معرض للخطر .
- الأشخاص الذين يستفيدون من تعويض بعد قيامهم بنشاط ذو منفعة عام

ثانيا: الفعل الذي أدى الى وقوع الحادث

يعتبر الفعل الذي أدى الى وقوع الحادث هو الحدث المفاجئ والخارجي الذي وقع بغير إرادة المصاب، أو أن يكون الفعل الذي نجم عنه الحادث سببه الكلي أو الجزئي هو العمل نفسه. يقصد بالحدث المفاجئ هو أن يكون الفعل المسبب للحدث قد تم في فترة زمنية وجيزة وليس تدريجيا مثل التفاقم البطيء، وأن يكون هذا الفعل غير متوقع للعامل وهو ما يحقق المفاجأة كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأ الفعل ومتى انتهى فلا يعتبر حادث عمل .

¹ - المادة 01 مرسوم رقم 34/85 المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا الجريدة الرسمية ، عدد 09 الصادرة في 1985/02/24 .

يقصد بالحدث الخارجي هو أن يكون الفعل المسبب للحدث لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه¹، وغير عالق بتكوينه البيولوجي، ومن أمثلة الأسباب الخارجية ما يلي:

- آلة أو أداة .

- قوة طبيعية " ضربة شمس أو رياح قوية أو غبار متناثر في الهواء " .
- تعرضه لحادث مرور أو إعتداء أثناء المسافة التي يقطعها للذهاب الى عمله أو الإياب منه .

- إصابته بلسعة حشرة .

- تسرب غاز .

ثالثا - الإصابة البدنية:

الإصابة البدنية هي الضرر الذي يلحق بالبدن نتيجة حادث مهما بلغت خطورته، ومنه فلا يعتبر من قبيل حوادث العمل ما يصيب العامل من تلف في ملابسه أو بماله أو ما يصيبه من ضرر معنوي .

يمكن أن يتعلق الأمر بإصابة أو مرض ظاهري أو باطني، داخلي أو خارجي عميق أو سطحي، يتسبب في :

- عجز مؤقت .

- عجز دائم .

- الوفاة .

- إصابة تستدعي علاج أو لا .

ومن أمثلة الإصابات، إلتواء المفاصل، الكسر، إلتهاب، جرح، لدغة، تمزق عضلي صدمة نفسيةالخ.

¹ -مالكي محمد نجيم ، بسامي أسماء ، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون ضمان اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، 2014-2015 ،

ويثور الخلاف هنا في حالة إصابة العامل على مستوى الأعضاء الإصطناعية التي نصت عليها المادة 30 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وبإصلاحها وتجديدها له ، فهناك من يعتبرها جزء من جسم الإنسان ويقتضي التعويض عليها، وهناك من يخالف هذا الرأي، لأن المشرع لم ينص على ذلك بوضوح¹.

رابعاً - علاقة العمل :

هي علاقة التبعية التي تربط المصاب والمستخدم أثناء وقوع الحادث وذلك مهما كانت طبيعة علاقة العمل، دائمة أو مؤقتة، ولو وقع الحادث في أول يوم من توظيفه أو تشغيله .

1- التبعية داخل المؤسسة:

يعتبر العامل على علاقة بالمستخدم، عندما يكون تحت مسؤوليته المباشرة خلال ساعات العمل، ويبقى على علاقة به عندما يتواجد بأماكن العمل أي في المحلات والأماكن الملحقة التي تمارس فيها مهام الحراسة والرقابة وسلطة المستخدم .

2- التبعية خارج المؤسسة :

هي تبعية العامل للمستخدم، عندما يكون العامل خارج مكان العمل في إطار مهني، أثناء تأدية مهمته طبقاً لأوامر وتعليمات المستخدم، وعندما يغادر العامل مكان عمله لأغراض شخصية بموافقة المستخدم، فإن العامل في هذه الحالة لا يكون في إطار حادث عمل.

الفرع الثاني: أحكام التعويض عن حادث عمل

لكي يحصل المصاب على تعويضات في إطار حادث عمل، يجب عليه إتباع الإجراءات التي حددها المشرع، التي من شأنها أن تحدد مسؤولية العامل أثناء وقوع الحادث، ومسؤولية المستخدم كذلك، لكي يتسنى لهيئة الضمان الاجتماعي تحديد الطابع المهني للحادث، وترقية التدابير الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية .

¹ -مالكي محمد نجيم ، بسامي أسماء ، المرجع السابق ، ص 20 .

تبدأ إجراءات حادث العمل، أن يتم التصريح بحادث العمل من طرف المصاب أو من ينوبه للمستخدم في غضون 24 ساعة، ومن خلاله يقوم المستخدم إعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث الى علمه، التصريح لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، حتي لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل¹، بدورها هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة تصرح بالحادث لمفتش العمل².

يمكن التصريح بحادث عمل لهيئة الضمان الاجتماعي من طرف المصاب مباشرة، أو ذو وحقوقه، أو المنظمة النقابية، أو مفتش العمل، وذلك في أجل أربعة (04) سنوات من تاريخ الحادث، إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح³.

يقدم المصاب أثناء التصريح أو بعده، شهادة طبية أولية توصف حالته الصحية ، وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، وإذا لم يخلف الحادث عجز مؤقت يقدم خلالها شهادة الشفاء أو شهادة الجبر مع تحديد نسبة العجز.

يتم دراسة الملف من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ،حيث تقوم بكل ما يستلزم للثبوت والتحقق من الحادث بما فيها التحقيق الإداري مع جميع أطراف حادث العمل، والمراقبة الطبية لمعاينة الإصابة، التي يتم من خلالها آداءات حادث العمل، والمتمثلة في آداءات العجز المؤقت والعجز الدائم وآداءات الوفاة، وتمنح دون شرط مدة العمل.

أولاً- الآداءات عن العجز المؤقت:

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت بسبب حادث عمل، يخول له الحق في آداءات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين للآداءات الممنوحة في إطار التأمين على المرض، دون شرط مدة العمل، مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، وتنقسم الآداءات عن العجز المؤقت الى آداءات عينية وأخرى نقدية.

¹ - المادة 15 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - المادة 13 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

³ - المادة 14 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

1- الآداءات العينية :

تمنح الآداءات العينية في التأمين على حادث عمل، نفسها التي تمنح في التأمين على المرض المذكورة سابقا، غير أنها تكون بنسبة 100 %¹، وتستحق هذه الآداءات العينية المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب، سواء حصل إنقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد المدة².

وللمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها³، كما له الحق في الإستفادة من علاج خاص، قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو خاصة معتمدة وتتمثل فيما يلي⁴:

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة.
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.
- مصاريف التنقل.
- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر، أو فيقسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للربيع، إن حصل جبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم.

2- الآداءات النقدية :

تعويضة يومية للمصاب ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال فترة الإنقطاع عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو الجبر أو الوفاة⁵ ويتحمل

¹ - المادة 33 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
² - المادة 29 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
³ - المادة 30 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
⁴ - المادة 31 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
⁵ - المادة 36 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

المستخدم دفع أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث¹، ولا يمكن أن تقل التعويضة اليومية على 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون².

ويستفيد المصاب من نفس آداءات العجز المؤقت العينية في حالة الانتكاس والاشتداد حتى و إن لم يكن انقطاع جديد عن العمل³، ويستفيد كذلك من الآداءات النقدية في حالة انقطاع عن العمل، والمصاب عليه أن يبرر ذلك .

منع المشرع في إطار الآداءات النقدية الجمع بين⁴:

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض .
- التعويضات اليومية للتأمين على الولادة .
- التعويضات اليومية للتأمين على حوادث العمل.

ثانيا- الآداءات عن العجز الدائم :

تختلف آداءات العجز الدائم باختلاف نسبة العجز التي يحددها الطبيب المستشار، على حسب الضرر الذي تخلفه الإصابة التي تنقص شيئا من قدرته على العمل وتصبح قدرة العامل على العمل بعد الحادث ليست هي التي كانت قبل الحادث، ومن هنا يحق للعامل نسبة عجز دائم، فإذا كانت نسبة العجز الممنوحة أقل من 10% تكون عندها الآداءات تحت عنوان رأسمال تمثيلي، و إذا كانت نسبة العجز تساوي أو تفوق 10% تكون عندها الآداءات تحت عنوان ريع .

1- الرأسمال التمثيلي :

حسب المادة 16 من المرسوم 28/84 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإن الرأسمال الذي

¹ - المادة 35 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - الأجر الوطني الأدنى المضمون يساوي 18000.00 دج ، 30/01 تساوي 600.00 دج للتعويضة اليومية .

³ - المادة 03 مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم

13/83 ، الجريدة الرسمية عدد 07 ، صادرة في 1984/02/14

⁴ - المادة 71 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

يتمثل فيه الريع يساوي المبلغ السنوي للريع مضروباً في معامل المقابل سن المصاب، ونعبر عليه حسابياً كما يلي :

$$\text{الرأسمال} = \text{المبلغ السنوي للريع} \times \text{المعامل المقابل سن المصاب}$$

المبلغ السنوي للريع يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون مضروب في نسبة العجز و المعامل المقابل سن المصاب وفقاً لمقياس يحدد بقرار من الوزير .

كما حدد المشرع الحد الأعلى للرأسمال بأن لا يتجاوز 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون¹، وفي حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفيض إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10% يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال².

2- الريع :

حسب المادة 45 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإن مبلغ الريع يساوي الأجر المرجعي مضروب في نسبة العجز، ويمكن التعبير عنه حسابياً كما يلي: الريع = الأجر المرجعي × نسبة العجز

أ- **الأجر المرجعي** : هو الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين، خلال الاثني عشرة (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل³، وفي حالة لم يعمل المصاب مدة اثني عشرة (12) قبل تاريخ الحادث فيعتمد الأجر المرجعي كالاتي :

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.
- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

¹ - المادة 17 مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83.

² - المادة 44 قانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 لمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

³ - المادة 39 قانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 لمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة، إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها، تكون الاثني عشرة (12) شهرا الواجب اعتمادها في حساب الريع، هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للصحية¹:

• تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث.

• تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.

ب- **نسبة العجز**: نسبة العجز هي المعيار الوحيد التي ميزت الريع على الرأسمال التمثيلي، ويتم تحديدها من طرف الطبيب المستشار، ويجوز أن تضاف إليها نسبة عجز اجتماعية ما بين 01 الى 10%، مراعاة لعجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية و الاجتماعية².

إذا كان العجز دائما يضطر المصاب بسببه اللجوء الى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة اليومية، يضاعف مبلغ الريع بنسبة 40%³، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل مبلغ الريع أقل من 2300 مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴، وإذا كان المصاب له الحق في معاش العجز في إطار التأمين على المرض الذي سيتم توضيحه لاحقا ترفع قيمة الريع الممنوح لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه⁵، وفي حالة تعدد الريع الناتجة على أكثر من حادث عمل فهي مضمونة التعويض⁶.

¹ - المادة 14 مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 .

² - المادة 42 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

³ - المادة 46 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

⁴ - المادة 41 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

⁵ - المادة 47 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

⁶ - المادة 18 مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 .

ثالثا: آداءات الوفاة :

يستحق ذوو الحقوق كما تم بيانهم سابقا، في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة من جهة، وريع الوفاة من جهة أخرى¹، بالنسبة لمنحة الوفاة تدفع وفقا لنصوص قانون 11/83 في إطار التأمين على المرض، أما بالنسبة لريع الوفاة يدفع وفقا لنصوص قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، وهو ما سيتم دراسته في الفصل الثاني، كما لا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد .

المطلب الثاني: التأمين على الأمراض المهنية

تعد الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء اداء عمله من الأخطار المهنية التي حث المشرع بالتأمين عليها، وألحقها بحوادث العمل، غير أنهما مختلفان من حيث طبيعتهما فحادث العمل سببه حدث فجائي وخارجي، أما المرض المهني فسببه مرتبط بمكان العمل الذي يتميز ببيئة غير طبيعية لمواكبة الظروف المطلوبة للعامل، من حيث اختلاف درجات الحرارة من برودة أو حرارة، تفاعلات سريعة وأجهزة حساسة ، الضوضاء والأصوات العالية الصاخبة ، الإضاءة العالية أو المنخفضة أو اللعان المفاجئ المخلفات السامة مثل الغازات والسوائل السامة .

طبق المشرع القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية من حيث العناصر المكونة له و أحكام التعويض²، ويعتبر تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بمثابة تاريخ وقوع الحادث، كما حدد أجل التصريح بالمرض المهني في مدة أدناها خمسة عشر (15) يوما، وأقصاها ثلاثة (3) أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.³

¹ - المادة 52-53 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - المادة 70 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

³ - المادة 71 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

الفرع الأول: مفهوم المرض المهني

اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم المرض المهني، وذلك راجع الى صعوبة إثبات علاقة ال¹مرض بالعمل على وجه قاطع في عديد من الحالات ، ومن بين التعريفات التي قدموها بأن المرض المهني : هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل ، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل ، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي ، بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن²، وتم تعريفه أيضا بأنه: الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم والعفن ، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا .

واصطلاحا أخذ المشرع الجزائري تعريف المرض المهني: تعتبر كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر أو تأهيل مهني خاص³، وقد حدد المشرع الجزائري الأمراض المهنية في جداول تتضمن تعيين المرض، ومدة التكفل، وقائمة الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض⁴، ولا يمكن التكفل بالأمراض غير المذكورة في الجدول وغير ناتجة عن حادث عمل ، لا برسم الأمراض المهنية، ولا برسم حوادث العمل حتى لو ثبتت نسبتها الى العمل⁵، من هذا التعريف يبرز الفارق بين المرض المهني وحادث العمل والمتمثل في الحماية والتعويض على الإصابة ، فإذا أصيب العامل بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل ، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بحماية التأمين الاجتماعي إلا إذا كان ذلك

¹ - احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، 1998 ، ص 150 .

² - د/ محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص 53 .

³ - المادة 63 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

⁴ - المادة 02 قرار وزاري مشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني ، الجريدة الرسمية عدد 16 صادرة في 1997/03/23 .

⁵ - المادة 04 قرار وزاري مشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني .

المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل الحماية والتعويض على الإصابة¹.

وتم تصنيف الأمراض ذات المصدر المهني الى ثلاثة مجموعات وهي :

• المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.

• المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

• المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

ميز المشرع الأمراض المهنية على حوادث العمل بالطابع الفجائي للحدث، حيث نص إذا كان تأثير العنصر المضر يكتسي طابعا مفاجئا، فإن الأمراض المشار إليها في جداول الأمراض المهنية يعوض عنها برسم حوادث العمل وليس برسم الأمراض المهنية².

الفرع الثاني: اقتران ظهور المرض المهني مع رابطة العمل

اشتراط المشرع بأنه اعتبارا من تاريخ انتهاء تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في جداول الأمراض المهنية، لا يمكن التكفل بالأمراض المهنية الناجمة عن هذه الأعمال إلا إذا صرح بها قبل انتهاء الأجل المحدد لمدة التكفل المبين في الجدول³، ونميز هنا ثلاث حالات وهي:

-**الحالة الأولى:** الأعراض التي تظهر قبل مزاولة العامل لهذا العمل، لا تعتبر مرضا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه.

- **الحالة الثانية:** الأعراض التي تظهر على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي الى الإصابة بهذا المرض، في هذه الحالة يضمن التكفل بالمرض المهني ضمن الشروط التي وضعها القانون.

¹ - محمد حسين منصور، المرجع السابق ، ص 22 .

² - المادة 02 قرار وزاري مشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني .

³ - المادة 67 قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

- الحالة الثالثة: الأعراض التي تظهر بعد انقطاع العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني، أجاز المشرع إرجاع المرض الى العمل الذي انقطع عنه شريطة أن يثبت المصاب ما يلي:¹

- المرض المحقق فيه مطابق لأحد الأمراض المهنية المذكورة في أحد جداول الأمراض المهنية.
- الأعمال الممارسة بصفة فعلية، تعد طبقا لجدول الأمراض المهنية قابلة لأن تسبب المرض المذكور، وأنه قد مارسها المصاب عند الاقتضاء بصفة عادية.
- قد تم احترام أجل التكفل المذكور في جدول المرض المهني.

¹ - المادة 02 قرار وزاري مشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني .

ملخص الفصل الأول :

نستخلص من خلال ما تم طرحه في هذا الفصل الأول ، بأن العامل الأجير سواء كان في القطاع العام ، أو في القطاع الخاص ، وأثناء ممارسة نشاطه المهني والمعبر عنه بوجود علاقة العمل ، يستفيد من مزايا وامتيازات التأمين الاجتماعي والمتمثلة في استحقاق الأداءات العينية والنقدية كتعويضات على المخاطر الاجتماعية التي تعترضه ، مقابل ما يدفعه من مساهمات على شكل اشتراكات شهرية .

تختلف هذه المخاطر الاجتماعية من حيث طبيعتها ، فهناك مخاطر اجتماعية ذات طابع انساني ، ليس لها علاقة بالعمل ، ويصاب بها أي انسان ، وتتمثل في المرض والأمومة وهناك مخاطر ذات طابع مهني لها علاقة سببية بالعمل ، وتتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية .

الفصل الثاني

النكفلة الاجتماعية عند نهاية علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل في عدة حالات منها ما يرتبط بالمخاطر الاجتماعية مثل التقاعد والوفاة والعجز الكامل عن العمل والتسريح، ومنها ما يرتبط بالقانون كإنهاء النشاط والبطالة والإلغاء وانقضاء أجل العقد، ومنها ما يرتبط بأمور شخصية كالاستقالة ومنها ما يرتبط بالإجراءات التأديبية كالعزل¹.

باستثناء الحالات الإرادية لانحلال علاقة العمل سواء بإرادة العامل أو المستخدم، فإن الحالات اللاإرادية لانحلال علاقة العمل هي موضوع التأمين الاجتماعي، والتي يكون سببها حدوث ووجود واقعة مادية يفسخ لها العقد لاستحالة التنفيذ مطلقا وذلك خاصة في حالات العقود المحدودة المدة، العجز الكامل عن العمل، التقاعد، الوفاة²، يلاحظ أنه كلما تدخلت المخاطر الاجتماعية في إنهاء علاقة العمل كلما ابتعدت إرادة العامل والمستخدم في إنهاء هذه العلاقة، حتى وإن قدم طلبا لإحالاته على التقاعد، لا يعتبر ذلك بإرادته وإنما لوصوله السن القانوني للتقاعد الذي لا يسمح له بعده بالإستمرار في العمل، فالتقاعد حالة تترتب من التأمين على الشيخوخة، وهذا ما يعني أن قانون التقاعد هو حالة ناتجة على التأمين الاجتماعي الذي ساهم فيه باشتراكات متواصلة خلال فترات عمله، فالمؤمن له أصبح في حالة متكفل به من طرف التأمين الاجتماعي، فالتكفل به لا يدفع إشتراكات، وإنما يستفيد من التأمين الاجتماعي مقابل ما دفع من إشتراكات سابقة وهكذا جميع المخاطر الاجتماعية.

كما درسنا المخاطر الاجتماعية في الفصل الأول، جميعها لا تنتهي علاقة العمل فتستحق تعويضات على الأضرار التي خلفتها، وبذلك تبقى إشتراكات المؤمن له مستمرة لعدم نهاية علاقة العمل، وهذا عكس المخاطر الاجتماعية التي تؤثر على علاقة العمل فتنتهيها، ولا يجبرها أي تعويضات، بل يلزمها تكفل اجتماعي للتقليل من آثارها، وينقطع بذلك دفع الإشتراكات للتأمين الاجتماعي لغياب علاقة العمل.

¹ - المادة 66 قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

² - د/ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2011، ص 46.

المقصود بالتكفل الاجتماعي بعد نهاية علاقة العمل هو تغطية جميع الآداءات العينية والنقدية للمؤمن له وذوي حقوقه، الذي تعرض الى خطر إجتماعي أجبره الى إنهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل، وذلك مقابل ما دفع من إشتراكات للتأمين الإجتماعي على الخطر المحقق.

يعتبر التكفل الاجتماعي للمؤمن له بعد نهاية علاقة العمل شبيها الى الفئات غير العمالية التي يتكفل بها الضمان الاجتماعي، غير أن الأول إستحقاقات مضمونة من طرف التأمين الإجتماعي أما الثاني يعتبر حماية إجتماعية تتحمل أعباءها الدولة لأنها عنصر أساسي في التمويل والتسيير.

تختلف طريقة التكفل الاجتماعي على حسب كيفية نهاية علاقة العمل المرتبطة بطبيعة الخطر الاجتماعي، فهناك أخطار إجتماعية تنهي علاقة العمل نهائيا، وهناك أخرى تنهي علاقة العمل مؤقتا، فيمكن للمؤمن له أن يباشر عمله أو عمل آخر عن طريق علاقة عمل جديدة .

المبحث الأول

التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل مؤقتا

إن الأضرار التي تلحقها المخاطر الاجتماعية للمؤمن له تختلف على حسب حجم الأضرار، فالمخاطر التي سندرسها في هذا المبحث هي المخاطر التي يصل حجم الأضرار فيها الى الإنقطاع عن العمل بصفة مؤقتة ويصبح المؤمن له متكفل به من طرف التأمين الاجتماعي لا تربطه علاقة عمل مع رب العمل، مع أنه يمكنه الرجوع بعد تعافيه وشفائه الى منصبه الأول ويستأنف عمله تحت علاقة العمل الأولى، أو يلتحق بمنصب عمل آخر عن طريق علاقة عمل جديدة .

وتم تقسيم المبحث الى مطلبين، المطلب الأول تطرقنا فيه الى التكفل الاجتماعي عند العجز وتناولنا فيه مفهومه وشروط استحقاقه وتقدير مبلغ معاشه، أما المطلب الثاني خصصناه الى التكفل الاجتماعي عند البطالة ، وتطرقنا فيه الى شروط الاستحقاق والاستفادة من التأمين على البطالة وأحكام التعويض عليها .

المطلب الاول: التكفل الاجتماعي عند العجز

العجز هو خطر إجتماعي يصيب العامل في أي مرحلة من حياته، فيؤثر على علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم فتعلقها¹، فإذا زال العجز يعاد إدراج المؤمن له في منصب عمله أو منصب مماثل²، وإذا لم يزول العجز يستمر الى غاية بلوغ سن التقاعد ويستبدل حينها معاش العجز بمعاش التقاعد³.

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل⁴، إذ يفقد العامل دخله

¹ - المادة 64 قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

² - المادة 65 قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - المادة 46 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ - باديس كشيدة ، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون أعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010 ص 33 .

الذي يعيل به أسرته بسبب إنقطاعه عن العمل الذي تركه نتيجة المرض الذي أصاب سلامته الجسدية، فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته عن القيام بالعمل، ويدخل العجز في إطار التأمين على المرض ويتم تمويله من قيمة 13% من قسط الإشتراك المخصصة للتأمينات الاجتماعية.

الفرع الأول: مفهوم العجز

يختلف مفهوم العجز بحسب المعيار الذي يعتمد به في تحديد مفهومه، فبموجب المعيار العضوي يعتبر الشخص عاجزا عندما يلحق به خطر يمس سلامته الجسدية، وعليه فكل ضرر يصيب الإنسان في جسده يدخل في معنى العجز وينبغي تعويضه عن ذلك، وفقا لاعتبارات طبية بحتة¹، ويفرض هذا المعيار التعويض على الضرر الذي يلحق بالمصاب دون تعويض دخله الذي فقده بسبب هذا الضرر، ويؤخذ بهذا المعيار في تعويض معطوبي الحرب وكذلك في تحديد نسبة الإعاقة للمعوقين .

أما مفهوم العجز عند الأخذ بالمعيار المهني، هو حالة المرض التي تصيب العامل وبسببه لم يعد العامل في مقدوره القيام بنفس النشاط المهني الذي كان يقوم به قبل المرض، ويعتبر هذا المفهوم الواسع للعجز .

أما المفهوم الضيق للعجز على أساس المعيار المهني هو عدم قدرة العامل عن العمل بصفة عامة دون اشتراط نشاطه المهني الذي كان يشتغله فإذا كان باستطاعته القيام بأي عمل آخر فهو غير عاجز، فهو يربط درجة العجز بحجم المفقود من العمل².

عرف المشرع الجزائري العجز أنه: " يعد في حالة عجز، المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب، أي يجعله غير قادر ان يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة

¹ - وزارة صالحي الواسعة ، المرجع السابق ، ص 256 .

² - وزارة صالحي الواسعة ، المرجع السابق ، ص 259 .

في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث " ¹.

من التعريف نستنتج أن المشرع إشتراط فقدان نصف القدرة عن العمل، وكذلك فقدان نصف الأجرة التي كان يتقاضاها قبل إصابته بالعجز .

ينتج العجز عن المرض أو حادث عمل، بالنسبة للعجز الناتج على حادث عمل وتم التطرق إليه في الفصل الأول، أما بالنسبة للعجز الناتج عن المرض، فالمؤمن له يكون في حالة الإستفادة من التعويضات النقدية في إطار التأمين على المرض، فعندما يستنفذ مدة التعويضات اليومية المسموحة بالتعويض، سواء كانت ثلاثة (3) سنوات المتعلقة بالعلل الطويلة الأمد، أو كانت ثلاثمائة (300) يوم خلال سنتين متتاليتين المتعلقة بالعلل القصيرة الأمد يتحول مباشرة الى حالة العجز بعد موافقة اللجنة الطبية المختصة بدون تقديم طلب من المؤمن له ²، والقصد من اشتراط هذه المدة الطويلة قبل الدخول في حالة العجز، أن المشرع يهدف الى استقرار حالة المريض لانتظار شفاؤه أو إحالته الى العجز، لأن حالة العجز لا تظهر بصورة فجائية، بل غالبا ما تظهر بعد مرض يقتضي مرور فترة من الزمن حتى تتحدد نسبته ويقدر مدى العجز على ما بقي من قدرته على العمل ³، ويستحق بذلك معاش العجز.

الفرع الثاني: شروط استحقاق معاش العجز

وضع المشرع شروطا للمؤمن له لاستحقاقه الإستفادة من معاش العجز وهي:

أولا - ممارسة نشاط مهني :

نصت المادة 43 من المرسوم رقم 27/84 على أن تطبق أحكام

¹ - المادة 40 مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

² - المادة 35 قانون 11/83 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ - وزارة صالحي الواسعة، المرجع السابق ، ص 259 .

المادة 20¹ من نفس المرسوم على الآداءات المستحقة الدفع في حالة العجز، وبالرجوع الى نص هذه المادة نجدها تشترط لحصول المؤمن له على معاش العجز أن يثبت في تاريخ المعاينة أو الإصابة أنه يمارس نشاطا مهنيا يخوله الحق في الحصول على أجر .

ثانيا - مدة العمل:

نصت المادة 43 من المرسوم رقم 27/84 على أن تطبق أحكام المادة 20 من المرسوم على الآداءات المستحقة الدفع في حالة العجز، وبالرجوع الى نص المادة تشترط عدم المساس بالمواد 52 و 56 من القانون رقم 11/83، وبالرجوع الى المواد المذكورة يتبين ما يلي :

- بالنسبة للمادة 52 فهي تنطبق لشروط الإستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (6) أشهر الأولى .

- بالنسبة للمادة 56 فهي تنطبق لشروط الإستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الستة (6) أشهر، وتنطبق كذلك لشروط الإستفادة من معاش العجز وتشترط:

• إما ستين (60) يوما أو أربعمئة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز .

• و إما مائة وثمانين (108) يوما أو ألفا ومائتي (1200) ساعة على الأقل أثناء الثلاث (3) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز .

ونلاحظ أن المشرع فرق بين شروط الإستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة شهور وبين شروط الإستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الستة شهور ومعاش العجز ولم يربطهما ببعضهما، حيث أن المؤمن له في حالة ما لم يحقق الشروط للتعويضات اليومية خلال الستة شهور لا يحرمه من

¹ - المادة 20 مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

الإستفادة من التعويضات اليومية ما بعد الستة شهور ومعاش العجز وهدفه في ذلك تيسير الشروط المخولة للحق في الآداءات النقدية للمصابين بالعلل الطويلة الأمد ولفاقي نصف القدرة عن العمل .

وتجدر الإشارة هنا أن المؤمن له في حالة عدم حصوله على التعويضات اليومية خلال الستة أشهر الأولى لعدم استيفائه شروط الإستفادة، تبقى متابعة ملفه الطبي مستمرة دون الإستفادة من التعويضات اليومية الى ما بعد الستة أشهر لتمكينه الإستفادة من التعويضات اليومية أو معاش العجز لاستيفائه شروطهما .

ثالثا - شرط السن:

نصت المادة 34 من قانون التأمينات الاجتماعية¹: " لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له إجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن له الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للإستفادة من معاش التقاعد "

وبالرجوع الى المادة 06 من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد فقد حددت سن الستين (60) سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخمس والخمسين (55) سنة .

قرر المشرع أولوية معاش التقاعد على من أصابه عجز مستحق الدفع وهذا يجري على حتى المستفيدين من معاش العجز، فإذا بلغ سن التقاعد يحال مباشرة الى معاش التقاعد²، مع أنه لا يحرم من الإستفادة من معاش العجز للمؤمن له الذي بلغ سن التقاعد لكنه لا يستوفي شروط استحقاقه.

¹ - المادة 34 قانون 11/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 46 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

الفرع الثالث: تقدير معاش العجز

يعتمد تقدير معاش العجز على الأجر ونسبة العجز.

أولاً: حساب المعاش

يحتسب مبلغ المعاش على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن له قبل انقطاعه عن العمل ونسبة العجز الممنوحة له من اللجنة الطبية المختصة .

01- الأجر:

يؤخذ بالأجر رجوعاً إلى¹:

- آخر أجر سنوي تقاضاه المؤمن له .
- الأجر السنوي المتوسط لثلاث (03) سنوات التي تقاضى فيها المؤمن له أعلى أجره خلال مساره المهني، إذا كان ذلك أفضل له .
- الأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل الفعلية التي تقل على ثلاث (03) سنوات.

02 - نسبة العجز :

تختلف نسبة العجز على حسب الصنف الذي ينتمي إليه المصاب بالعجز، وهي ثلاثة أصناف²:

• **الصنف الأول:** العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، يساوي مبلغ السنوي للمعاش 60%³ من الأجر السنوي المتوسط.

• **الصنف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأي نشاط مأجور، يساوي المبلغ السنوي للمعاش 80%⁴ من الأجر السنوي المتوسط.

¹ - لمادة 37 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 36 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ - المادة 37 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

⁴ - المادة 38 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

• **الصنف الثالث:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون الى مساعدة من غيرهم، يساوي المبلغ السنوي للمعاش 80% من الأجر السنوي المتوسط ويضاعف بنسبة 40%¹، دون أن تقل على 12000 دج².

لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز في كل الحالات على 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون³.

ثانيا - تحيين المعاش :

يتميز معاش العجز بالصفة المؤقتة، فهو مرتبط بحالة صاحب العجز، يتغير كلما تغيرت قدرة المصاب بالعجز أو تحولت وضعيته، ونميز بذلك عدة حالات وهي :

01 - مراجعة المعاش: يراجع المعاش إثر حدوث تغيير في حالة العجز⁴.

02 - إلغاء المعاش: يلغى المعاش في حالة ما إذا ثبت بأن نسبة قدرة المستفيد على العمل تفوق 50%⁵.

03 - إستبدال المعاش: يستبدل المعاش عند بلوغ سن التقاعد بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الأقل⁶.

04 - نقل المعاش: ينقل معاش العجز الى ذوي حقوقه إذا ما توفي⁷.

¹ - المادة 39 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - المادة 01 مرسوم رقم 29/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، عدد 07 صادرة في 1984/02/14 .

³ - المادة 41 قانون رقم 11/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ - المادة 44 قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 1983/07/02.

⁵ - المادة 45 قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 1983/07/02.

⁶ - المادة 46 قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 1983/07/02.

⁷ - المادة 40 قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 1983/07/02.

المطلب الثاني: التكفل الاجتماعي عند البطالة

يعتبر التأمين على البطالة أحدث فروع التأمين الاجتماعي، وكانت المساعدات المالية التي تقدمها النقابات والمنظمات العمالية للمتعطلين من أعضائها، هي الوسيلة الوحيدة التي تعالج مشكلة البطالة التي يتعرض لها العاملين، حيث يجد العامل نفسه بين شهر وآخر، في مشكل عويص بفقدان دخله الذي يعيل به أسرته، بسبب فقدان منصب عمله لمدة محدودة أو غير محدودة، دون أن يكون له في ذلك سبب، وتنتهي علاقة العمل التي كانت تربطه بالمستخدم، دون أن يكون لأحد طرفيها دخل في إنهاؤها ولكن الظروف الاقتصادية هي التي فرضت ذلك .

بسبب التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد في تسعينيات القرن الماضي وهو التخلي على النهج الاشتراكي للتسيير الاقتصادي، الى تبني أفكار النهج الليبرالي الحر للتسيير الاقتصادي أدى الى استبعاد الهياكل الاقتصادية التي تديرها الدولة من مجال النشاط الاقتصادي، أقر المشرع لجميع العمال في القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم¹، التأمين على البطالة الى حين إيجاد منصب عمل آخر وعقد علاقة عمل جديدة.

لا يستفيد من التأمين على البطالة العمال الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية، أو بسبب التقلبات المناخية، أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية²، ويستثنى كذلك العمال الذين

¹ - المادة 02 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، الجريدة الرسمية ، عدد 34 ، صادرة في 1994/06/01 .

² - المادة 03 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد ،أو تتوفر فيهم شروط التقاعد المسبق¹.

لا يمكن بأي حال أن يستفيد من التأمين على البطالة، العمال ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون، والعاملون في البيت، والعاملون لحسابهم الخاص ،و ذوو عدة مستخدمين والذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل، أو تسريح تأديبي ،أو استقالة أو ذهاب إرادي².

يقتطع التأمين على البطالة جزء من قسط الاشتراك في الضمان الاجتماعي بنسبة 1.5% مقسمة على 01% حصة المستخدم، و 0.5% حصة العامل³.

الفرع الأول: شروط الاستحقاق من نظام التأمين على البطالة

لكي يصبح للمؤمن له اجتماعيا حق من نظام التأمين على البطالة ، يجب أن يستوفي كل من شروط تخويل الحقوق ، وشروط الاستفادة من التأمين على البطالة .

أولاً: شروط تخويل الحقوق في نظام التأمين على البطالة

لإنشاء الحقوق في نظام التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر في العامل الشروط التالية⁴:

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث (03) سنوات على الأقل
- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .

¹ - المادة 04 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

² - المادة 05 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

³ - أنظر الملحق رقم 01 .

⁴ - المادة 06 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

• أن يكون منخرطاً ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل .

• أن يدفع مستخدمه مساهمة تخويل الحقوق¹، تحسب هذه المساهمة حسب أقدمية العامل المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له، بنسبة 80% من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره اثني عشر (12) شهراً²، كما تحسب هذه المساهمة على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه العامل طوال اثني عشر (12) شهراً التي تسبق تسريحه، وهي مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق ثلاث (03) سنوات وتدفع هذه المساهمة عن طريق اتفاقية بين الهيئة المستخدمة والهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة وتحدد فيها مدة الدفع وفتراته، وإذا فاقت هذه المدة خمس عشر (15) شهراً على الاتفاق الذي يتبع الشهر الخامس عشر (15)، يوجب على الهيئة المستخدمة دفع فائدة تعادل نسبتها 50% من النسبة التي تطبقها الخزينة العمومية في مجال مكافأة التوظيف³، ويترتب على عدم احترام أجل الاتفاقيات المحددة ضمن الاتفاقية عقوبة بنسبة 03% من مبلغ الاستحقاق عن كل شهر تأخير.

ثانياً: شروط الاستفادة من التأمين على البطالة :

لكي يستفيد العامل من نظام و آداءات التأمين على البطالة يجب تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب .
- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني .

¹ - المادة 08 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

² - المادة 09 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

³ - المادة 10 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط المستخدم تحمل تأشيرة مفتش العمل إقليمياً .
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل، منذ شهرين على الأقل.

الفرع الثاني: أحكام التعويض من نظام التأمين على البطالة

يتكفل التأمين على البطالة بالمستفيد بمدة محددة، يمنح خلالها بتعويض متمثل في أجره شهرية، تقدر مدة التكفل بشهرين (02) على كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك، سنوات الأقدمية لدى آخر هيئة مستخدمة، ويقصد بالأقدمية المعتمدة¹ :

- سنوات العمل التي أداها العامل في آخر هيئة مستخدمة .

وعند الاقتضاء، سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل.

ولا يمكن أن تقل على اثني عشر (12) شهراً للعمال ذوي عقد عمل لمدة غير محددة²، ولا يمكن أن تتعدى ستة وثلاثين (36) شهراً³، وتوزع على أربع (04) فترات متساوية⁴، ولا تحسب ضمن مدة التكفل فترات العمل التي تمت في إطار عقد عمل محدد المدة، ويسمح بتمديد فترة التكفل إذا كان المستفيد بدون عمل حتى نهاية عقد العمل⁵ .

¹ - المادة 14 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

² - المادة 16 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

³ - المادة 03 مرسوم تنفيذي رقم 189/94 مؤرخ في 1994/07/06 يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفية حساب ذلك، الجريدة الرسمية ، عدد 44 صادرة في 1994/07/07

⁴ - المادة 15 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

⁵ - المادة 24 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

يحسب التعويض الشهري على البطالة على أساس أجر مرجعي، يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام لاثني عشر (12) شهرا التي تسبق تسريحه، مع الأجر الوطني الأدنى المضمون¹، على أن لا تقل على 50% من الأجر المرجعي، كما أنه لا يمكن أن يقل التعويض الممنوح على 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون²، ويختلف التعويض الشهري على حسب فترات التعويض وتطبق النسب التنازلية الآتية³ :

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

ويمكن تعليق التعويض الشهري على البطالة في حالة عقد عمل محدد المدة ويستأنف مباشرة بعد انتهاء العمل⁴ .

للمستفيد من التعويض على البطالة الحق في الآداءات العينية في إطار التأمين على المرض والتأمين على الأمومة، والاستفادة من المنح العائلية⁵، ويمكن أن تصل هذه الآداءات الى غاية اثني عشر (12) شهرا بعد مدة التكفل على البطالة، عندما لم يتمكن

¹ - المادة 13 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

² - المادة 17 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .

³ - المادة 02 مرسوم تنفيذي رقم 189/94 مؤرخ في 1994/07/06 يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفية حساب ذلك .

⁴ - المادة 24 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية

⁵ - المادة 11 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية

المستفيد من الاندماج في الحياة العملية ثانية¹، وكذلك الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه، ويتحمل نظام التأمين على البطالة الالتزامات المترتبة على المستخدم في مجال اشتراكات المستخدمين بنسبة 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون²، وعلى أساس هذا الاشتراك تعتمد مدة التكفل بنظام التأمين على البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد، ولا يمكن جمع التعويض على البطالة مع أي مصدر دخل في إطار³ :

• دخل ناجم عن نشاط مهني .

• معاشات العجز .

• معاشات التقاعد المسبق .

• تعويضات العطل المدفوعة الأجر .

• الآداءات النقدية في إطار التأمين على المرض والأمومة .

يمكن إحالة العامل عند نهاية مدة التكفل في نظام التأمين على البطالة، عندما يتعذر إدماجه في الحياة العملية، على التقاعد المسبق، ويتكفل في هذه الحالة نظام التأمين على البطالة بمساهمة تحويل الحقوق⁴، ويتقدم حق التعويض على البطالة باثني عشر (12) شهرا ابتداء من اليوم الذي استوفي فيه العامل مجموع الشروط اللازمة للاستفادة⁵.

¹ - المادة 19 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - المادة 12 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - المادة 22 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - المادة 20 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - المادة 43 مرسوم تشريعي رقم 11/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

المبحث الثاني

التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل نهائيا

المخاطر الاجتماعية التي سندرسها في هذا المبحث هي المخاطر التي يصل حجم الأضرار فيها الى الإنقطاع عن العمل بصفة نهائية، ويصبح المؤمن له متكفل به من طرف التأمين الاجتماعي، لا تربطه علاقة عمل مع رب العمل، ولا يمكن له الرجوع الى الحياة العملية أبدا.

المطلب الأول: التكفل الاجتماعي عند التقاعد

إن أصل التقاعد هو التأمين على الشيخوخة، والهدف منه حصول المؤمن له على دخل يقارب دخله الذي كان يتقاضاه، أو دخل يحفظ له ولأسرته مستوى معين من العيش عندما يتقاعد عن العمل بسبب وصوله السن القانوني للتقاعد، الذي لا يسمح له بعده بالإستمرار في العمل، أو لا يريد هو أن يستمر فيه لو سمح له بذلك .

يعتبر التقاعد نهاية المسار العملي للمؤمن له اجتماعيا، وهو أحد الحالات التي نص عليها قانون العمل التي تنهي علاقة العمل بينه و بين المستخدم، ويتم بعد ذلك التكفل به إجتماعيا من طرف التأمين الإجتماعي ومنحه معاش مباشر للتقاعد أو منحة تقاعد أو تقاعد مسبق، على أساس نشاطه العملي الذي أنجزه لأن قيمة مبلغ منحة المعاش مرتبطة بالاشتراكات التي دفعها خلال ممارسته لعمله .

ويقتطع التقاعد من قسط الإشتراك نسبة 18.25 % ¹ وهي النسبة الأعلى مقارنة

بالمخاطر الأخرى، مقسمة كما يلي :

• 11% الحصة التي يتكفل بها المستخدم .

• 6.75% الحصة التي يتكفل بها المؤمن له .

• 0.50% الحصة التي تتكفل بها الخدمات الاجتماعية .

بالإضافة الى نسبة 0.5 % مخصصة للتقاعد المسبق مقسمة كما يلي:

¹ - أنظر الملحق رقم 01 .

• 0.25% الحصة التي يتكفل بها المستخدم .

• 0.25% الحصة التي يتكفل بها المؤمن له اجتماعيا .

الفرع الأول: التقاعد المباشر

أولا - شروط الإستفادة من المعاش المباشر للتقاعد

عموما يشترط الحق في الإستفادة من معاش التقاعد بلوغ سن الستين (60) كشرط أساسي للحصول على معاش التقاعد، بالإضافة الى قضاء مدة خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل ¹.

01 - شرط السن: للاستفادة من معاش مباشر للتقاعد على المؤمن له بلوغ سن الستين (60) سنة وجوبا، غير أن المشرع أقر إستثناءات لبعض الفئات بالتمديد أو بالتخفيض على الستين (60) سنة .

أ - حالات التخفيض: وهي الحالات التي يستفيد المؤمن له من المعاش المباشر للتقاعد دون بلوغ سن الستين (60) وهي كالاتي :

- يجوز إحالة المرأة العاملة على التقاعد وبطلب منها إبتداءا من سن الخمسة والخمسين (55) سنة ²، وتستفيد من تخفيض في السن بسبب تربية ولد أو عدة أولاد المشار إليهم في المادة 67 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، طيلة تسع (09) سنوات، وذلك على أساس سنة واحدة على كل ولد، في حدود ثلاث سنوات ³.

- لا يطلب استيفاء شرط السن من المؤمن له المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط المخولة في الحق من الإستفادة من معاش العجز، وفي هذه الحالة لا

¹ - المادة 06 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، عدد 28 صادرة في 1983/07/05.

² - المادة 06 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

³ - المادة 08 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب معاش التقاعد عن الخمسة عشر (15)¹.

• يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ سن الستين (60) للمؤمن له الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب²، وتنشأ لذلك لجنة مهمتها إقتراح قائمة الوظائف التي تتطوي على ظروف خاصة من الضرر وكذلك الأعمار المطابقة والمدة الدنيا التي يقضيها العامل في هذه الوظائف وتتكون من³:

- ممثل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا .
- ممثل الوزير المكلف بالمالية .
- ممثل الوزير المكلف بالعمل .
- ممثل الوزير المكلف بالصحة العمومية .
- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط .
- ممثل للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .
- ممثل للاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- ممثل للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين .
- ممثل لكل وزير معني بدراسة قضية مدرجة في جدول أعمال اللجنة .
- ممثلين اثنين (02) لأصحاب العمل تعينها المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني .

ب- حالات التمديد: وهي الحالات التي يستفيد المؤمن له اجتماعيا من المعاش المباشر للتقاعد بعد سن الستين (60) سنة وهي كالاتي :

¹ - المادة 09 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

² - المادة 07 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

³ - المادة 04 مرسوم تنفيذي رقم 31/85 مؤرخ في 09/02/1985 يحدد كفايات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 ، الجريدة الرسمية ، عدد 09 صادرة في 24/02/1985.

- يمكن للعامل عند بلوغ سن الستين (60) سنة أن يواصل نشاطه العملي ويمدد الإستفادة من معاش التقاعد في حدود خمسة (05) سنوات ويكون ذلك باختياره و إرادته ¹ .
- يمكن تمديد الإستفادة من معاش المباشر للتقاعد بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر ² .
- يمكن للعامل إذا بلغ سن الستين (60) سنة، ولم يستوفي شروط العمل و الإشتراكات المطلوبة أن يستفيد من إعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (05) سنوات وحسب الكيفيات الآتية ³ :

- خمس (05) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة.
 - أربع (04) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى وستين (61) سنة .
 - ثلاث (03) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إثنين وستين (62) سنة.
 - سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاث وستين (63) سنة.
 - سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربع وستين (64) سنة .
- يترتب على سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بهما المستخدم، وتعادل نسبة الإشتراك التعويضي مبلغ أقساط الإشتراكات المخصصة للتقاعد والملقاة على عاتق العامل والمستخدم ويقدر باثني عشر (12) اشتراكا شهريا عن كل سنة محل دفع الإشتراك التعويضي، و تعادل المساهمة الجزافية ثلاث (03) مرات الأجر الشهري الخاضع للإشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الإشتراك التعويضي

- 02- شرط مدة العمل:** إشتراط المشرع على العامل قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل للإستفادة من المعاش المباشر للتقاعد، منها سبع سنوات ونصف (7.5) على الأقل عمل فعلي مع دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي⁴، ولا يجوز احتساب

¹ - المادة 06 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

² - المادة 07 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

³ - المادة 10 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

⁴ - المادة 06 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

سوى السنوات أو الثلاثيات التي قضى منها على الأقل مائة وثمانين (180) يوما أو ألف وأربعمائة وأربعين (1440) ساعة من العمل أو خمسة وأربعين (45) يوما أو ثلاثمائة وستين (360) ساعة من العمل¹، مما ترتب على أجراها دفع اشتراك للضمان الاجتماعي مع حد أقصى قدره أربعة (04) فصول عن كل سنة مدنية، مع إمكانية إجراء مقاصة بين الثلاثيات من نفس السنة².

وتكون في حكم فترات العمل³:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية .
- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض، شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ربع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل .
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر .
- كل فترة أدى خلالها المؤمن له التزامات الخدمة الوطنية .
- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق .

¹ - المادة 05 مرسوم رقم 31/85 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد كيفية تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83.

² - المادة 14 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

³ - المادة 11 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

ثانياً: عناصر مبلغ المعاش المباشر للتقاعد

يعتمد المعاش المباشر للتقاعد على عدة عناصر لكي يتحدد المبلغ الخام الذي لا يمكن أن يتجاوز 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي¹، كما أن المبلغ الأقصى الخام لا يجوز أن يتعدى خمس عشرة (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتعتبر هذه العناصر هي العوامل الأساسية في عملية حساب مبلغ المعاش وتتميز هذه العناصر فيما بينها بالتغير والثبات، فمنها ما هو ثابت لا يتغير، ومنها ما هو متغير.

01 - العناصر الثابتة: العناصر الثابتة هي التي حددها المشرع بنصوص قانونية، منها

ما يدخل في عملية حساب التقاعد ومنها لا يدخل فيها، وهذا ما يميزها على بعضها .

أ- علاوة الزوج المكفول: تعتبر علاوة الزوج المكفول من العناصر الثابتة في مبلغ

المعاش، لكن لا يخضع لعملية حساب مبلغ المعاش، بل يستفيد منها كل صاحب معاش مباشر للتقاعد، فهي علاوة مخصصة للزوج المكفول، وبذلك فهي مرتبطة بوجود الزوج المكفول من عدمه ويتم تحديدها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد²، وتقدر قيمتها ب: 2500.00 دج شهريا³ .

ب - نسبة إعتداد سنوات العمل: تعتبر نسبة إعتداد سنوات العمل من العناصر الثابتة في

مبلغ المعاش وتخضع لعملية حساب مبلغ المعاش، ويحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي⁴، وتعتبر هي المحددة للمبلغ الأقصى للخام، وذلك بضربها في مدة العمل القصوى وهي كالتالي:

$$2.5\% \times 32 \text{ سنة} = 80\%$$

¹ - المادة 17 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

² - المادة 15 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

³ - المادة 01 قرار وزاري مؤرخ في 11/11/2012 يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول .

⁴ - المادة 12 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

02 - العناصر المتغيرة: العناصر المتغيرة هي التي لم يحددها المشرع ، بل حدد أطرها وكيفية اعتمادها وهي المتعلقة بصاحب المعاش ومتغيرة بالنسبة لكل صاحب معاش وتعتبر من العناصر الأساسية لحساب مبلغ المعاش، لأن بتغيرها يتغير مبلغ المعاش .

أ - الأجر المرجعي: وهو الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي يعادل الأجر الذي على أساسه يتم حساب المعاش¹:

• إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس (05) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد .

• وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس (05) التي تقاضى فيها الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

ب - مدة العمل: وهي السنوات التي عمل فيها العامل وتقاضى أجراً خاضعاً لاشتراك الضمان الاجتماعي، وتم توضيحها في شروط الإستفادة من المعاش.

ثالثاً: عملية حساب المعاش المباشر للتقاعد :

يتم حساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط مضروب في نسبة اعتماد سنوات العمل مضروب في مدة العمل مع إضافة علاوة الزوج المكفول، و لتوضيح العملية أكثر نفترض أن عامل عمل مدة 25 سنة ولديه الأجر الشهري المتوسط يساوي أربعين ألف دينار جزائري (40000.00 دج)

ومتزوج، يكون حساب مبلغ المعاش كالتالي:

$$40000.00 \times 2.5\% \times 25 = 25000.00 \text{ د ج .}$$

وفي كل الحالات لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .

ترفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه ابتداءً من أول ماي من كل سنة، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد، كما تجدر

¹ - المادة 13 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

الإشارة الى إمكانية التنازل على المعاش المباشر للتقاعد وكذلك الحجز في نفس الشروط المحددة للأجور¹.

الفرع الثاني: التقاعد المسبق

تبقى الأسباب الاقتصادية التي فرضت على المشرع الجزائري إنشاء التأمين على البطالة هي نفسها التي فرضت التقاعد المسبق، أقر المشرع لجميع العمال في القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل الى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد²، ومنع تسريح العمال لسبب اقتصادي الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق³، ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية، أو بسبب التقلبات المناخية، أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية⁴، ولا يمكن بأي حال أن يطالب بالاستفادة من التقاعد المسبق العمال ذوو عقد عمل محدود المدة، والعاملون لحسابهم الخاص، والعمال الموسميون والعاملون في بيوتهم، أو العاملون لدى عدة مستخدمين، أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة⁵.

أولاً: مدة التسبيق:

يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد بحسب سنوات العمل، أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد، في الحدود المقررة كالتالي⁶:

¹ - المادة 51 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

² - المادة 02 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية عدد 34 صادرة في 01/06/1994.

³ - المادة 05 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

⁴ - المادة 03 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

⁵ - المادة 04 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

⁶ - المادة 06 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

- حتى خمس (05) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين سنة على الأقل .
 - حتى ست (06) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتين وعشرين (22) سنة على الأقل.
 - حتى سبع (07) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع وعشرين (24) سنة على الأقل.
 - حتى ثماني (08) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ست وعشرين (26) سنة على الأقل.
 - حتى تسع (09) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني وعشرين (28) سنة على الأقل.
 - حتى عشر (10) سنوات للعمال الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسع وعشرين (29) سنة على الأقل.
- نلاحظ أن المشرع منح الامتياز الأفضل للاستفادة من مدة التسبيق للعمال الذين لديهم سنوات عمل أكثر.

ثانيا: شروط استحقاق التقاعد المسبق :

تنقسم شروط الاستحقاق الى قسمين، شروط خاصة بتحويل الحق في التقاعد المسبق وأخرى للاستفادة منه .

1- شروط تحويل الحق في التقاعد المسبق: هناك شرطين لتحويل الحق في التقاعد المسبق وهما :

أ - أن يدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة الثلاث (03) سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل¹.

¹ - المادة 07 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

- ب- تخضع إحالة العمال الذين يستوفون الشروط المحددة على التقاعد المسبق، مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق وتحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية ¹ :
- ثلاثة عشرة (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (05) سنوات .
 - ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن (05) سنوات أو يفوقها .
 - تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (08) سنوات أو يفوقها .
- تحسب المساهمة الجزافية على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه العامل خلال الاثني عشر (12) شهر السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق والتي تستخدم على أساس حساب اشتراك الضمان الاجتماعي، ويجب على المستخدم دفع شهرين (02) على سبيل التسبيق، وإعداد رزنامة لأجال الدفع تمتد على فترة لا تتعدى أربعة وعشرين (24) شهرا .
- تقدر المساهمة الجزافية التي تدفعها هيئة التأمين عن البطالة، لتحويل الحق للعمال بعد نفاذ حقوق التأمين عن البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية، بنسبة تساوي 30% من المساهمة التي دفعت لها عند تسريح العامل، ويضاف على هذه النسبة 04% عن كل سنة تسبيق، بحيث لا تتجاوز 70% من المساهمة التي دفعها المستخدم عند تسريح العامل ² .
- 2- شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:** يجب على العامل الذي يريد الاستفادة من التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط التالية ³ :

¹ - المادة 08 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² - المادة 12 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

³ - المادة 07 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

- أن يبلغ خمسين (50) سنة على الأقل إذا كان ذكراً، وخمس وأربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى .
- أن يجمع عدداً من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله .
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم، أو في قائمة العمال لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل .
- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- يستفيد العمال بعد نفاذ حقوق التأمين عن البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية إحالة على التقاعد المسبق إذا استوفوا شروط الاستفادة المذكورة أعلاه، و احتساب المدة التي تكفل بها نظام التأمين عن البطالة كفترة مماثلة للعمل .
- يخضع حساب معاش التقاعد المسبق لنفس أحكام حساب معاش التقاعد¹ مع إنقاص نسبة 01% عن كل سنة تسبيق ممنوحة²، ويستفيد من زيادة الزوج المكفول المقدر مبلغها ب 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون³، ويعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق كل اثني عشر (12) شهراً ابتداءً من تاريخ سريان مفعول المعاش، وتكون الزيادة مساوية لمبلغ الإنقاص السنوي⁴ .

¹ - المادة 14 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² - المادة 15 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

³ - المادة 18 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

⁴ - المادة 16 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

تعد فترات المعاش المسبق فترات عمل مأجور، ويترتب عليها دفع نظام التأمين على البطالة للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم، ويساوي نسبة 14% من الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

يحال المستفيد من التقاعد المسبق عند نهاية التسبيق، ويحسب معاشه وفق السنوات المعتمدة في مجال التقاعد، والتي تضاف إليه سنوات التسبيق.

الفرع الثالث: منحة التقاعد

أقر المشرع الإستفادة من منحة التقاعد للعمال الذين بلغوا سن الستين (60) على الأقل والذين لا يستوفون شرط مدة العمل، وبإمكانهم إثبات خمس (05) سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا بما فيها سنوات التأمين المعتمدة عن طريق الإشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية²، وتخضع أحكام منحة التقاعد الى نفس أحكام المعاش المباشر للتقاعد من حيث نسبة إعتداد سنوات العمل والأجر الشهري المتوسط و إثبات مدة العمل وعلاوة الزوج المكفول وتاريخ الإستفادة، ويجوز لذوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفي المطالبة بمنحة تقاعد منقولة، ويمكن للزوج الباقي على قيد الحياة جمعها مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي، وهي قابلة للتنازل وللحجز

المطلب الثاني: التكفل الاجتماعي عند الوفاة

إن الوفاة من أخطر المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها المؤمن له ، فهي النهاية المؤكدة لحياته العملية، وبالتالي تنتهي إلتزاماته تجاه صاحب العمل وتفك الرابطة بينهما وتنتهي علاقة العمل التي كانت تجمعهما بقوة القانون بصفة لا إرادية .

لا يمكن التنبؤ بحدوث الوفاة، فقد تقع في أي مرحلة من مراحل الحياة فجأة وبالتالي لا يستطيع المؤمن له مواجهتها، لأن عليه مسؤوليات وإلتزامات عائلية لم تكتمل بعد، مثل تربية الأطفال وما تحتاجه من نفقات التغذية والتعليم والصحة، و توفير المسكن

¹ - المادة 20 مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² - المادة 47 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

لجميع العائلة، ولهذا الغرض أقر المشرع إدراج التأمين على الوفاة في منظومة التأمينات الاجتماعية لا سيما المادة الثانية من قانون رقم 11/83 التي تنص: " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة ".

التأمين على الوفاة هي الحالة الوحيدة التي يستهدف فيها التأمين الاجتماعي ذوي الحقوق دون المؤمن له، فالمخاطر الاجتماعية التي درسناها جميعها يستهدف التأمين الاجتماعي المؤمن له عند وقوعها، إلا إذا وقعت الوفاة يتحول هدف التأمين الاجتماعي الى تخفيف الضرر لذوي الحقوق بسبب فقدان معيلهم، وذلك كله من أجل تحقيق الإستقرار الاجتماعي من ناحية، ومن ناحية أخرى بعث الطمأنينة في نفوس المؤمن لهم بأن التأمين الاجتماعي يرافقهم في حياتهم وبعد مماتهم أيضا .

يشترك التأمين على الوفاة مع التأمين على المرض والأمومة والعجز في نسبة الإشتراك المقدرة 13% من قسط الإشتراك.

الفرع الأول: منحة الوفاة

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا المتوفي من منحة الوفاة¹ وهي في الأصل موجهة لمواجهة مصاريف الجنازة والدفن، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة على أساس رأسمال بعد الوفاة مباشرة²، وتقسم على ذوي الحقوق بالتساوي³، ولا يجوز التنازل أو الحجز عليها⁴.

الإستفادة من منحة الوفاة لا يشترط فقط أن تكون أثناء ممارسة المؤمن له اجتماعيا لنشاطه المهني، وإنما يستفيد منها ذوي حقوق كل من⁵:

- صاحب معاش عجز.

¹ - المادة 47 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
² - المادة 48 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
³ - المادة 50 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
⁴ - المادة 88 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
⁵ - المادة 51 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- صاحب معاش تقاعد .
- صاحب معاش تقاعد مسبق .
- صاحب ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل.
- أولا - الشروط المخولة لحق رأسمال الوفاة :
- ينشأ حق الإستفادة من رأس مال الوفاة إذا كان المؤمن له إجتماعيا قد عمل أثناء
- الثلاثة (3) أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة ¹ :
- إما خمسة عشر (15) يوما .
- وإما مئة (100) ساعة .
- إذا كان المؤمن له صاحب معاش أو ريع يستفيد ذوي حقوقه مباشرة من رأسمال الوفاة دون شرط مدة العمل.
- ثانيا - تقدير رأسمال الوفاة:
- يختلف حساب مبلغ رأس مال الوفاة على حسب وضعية المؤمن له المتوفي، فقد يكون عاملا أجير يمارس نشاط مهني، وقد يكون صاحب معاش .
- بالنسبة للأجير: يقدر مبلغ رأس مال الوفاة للأجير باثنتي عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً، المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له إجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات .
- لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يقل هذا المبلغ عن إثنتي عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون ².

¹ - المادة 53 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 48 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

• بالنسبة لصاحب معاش: يقدر مبلغ رأس مال الوفاة لصاحب معاش أو ريع بأن يساوي المبلغ السنوي للمعاش أو الريع، على أن لا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ثالثاً - إجراءات الحصول على رأسمال الوفاة:

على ذوي الحقوق الذين يريدون الحصول على رأسمال الوفاة التقرب من وكالة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها المؤمن له المتوفي لاستخراج استمارة خاصة برأسمال الوفاة وملاً البيانات الواردة فيها، وتعتبر هذه الاستمارة هي الطلب الذي بموجبه إبداء ذوي الحقوق رغبتهم في الحصول على رأسمال الوفاة، ويرفق هذا الطلب بالوثائق التالية :

- شهادة وفاة للمؤمن له من مصالح البلدية، أو حكم قضائي في حالة موت المفقود².
- شهادة عائلية للحالة المدنية مؤشر على جانبها بالمعلومات المطلوبة التي توضح بأن الزوجة والأولاد على قيد الحياة، وبأن الزوجة غير مطلقة ولم تكرر الزواج إضافة الى وفاة المؤمن له.
- شهادة عمل واجر للمؤمن له المتوفي تتضمن اثني عشر (12) شهراً التي تسبق تاريخ الوفاة وإذا كان المؤمن له المتوفي صاحب معاش أو ريع فوثيقة تحدد الإيراد السنوي، وهي وثيقة خاصة بمنحة الوفاة.
- وثيقة تثبت أن الأصول الراغبين في الحصول على رأسمال الوفاة كان المؤمن له المتوفي متكفلاً بهم .
- شهادة الدخل للأصول تثبت بأن قيمة دخله لا تتجاوز 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو شهادة عدم الدخل إذا كان ليس له دخل.

¹ - المادة 51 قانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

² - المادة 114 قانون رقم 11/84 المؤرخ في 1984/06/09 المتعلق بالأسرة معدل ومتمم ،الجريدة الرسمية ، عدد 26 الصادرة في 1984/06/12 .

• بطاقة الشفاء للمؤمن له المتوفي.

• تصريح بالشرف.

الفرع الثاني: معاش الوفاة

نصت المادة 47 من قانون رقم 11/83: " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا المتوفي من منحة الوفاة " ولم تنطرق الى معاش الوفاة، لكن قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد نص في مادته 30: " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون ".

تحسب معاشات ذوي الحقوق إذا كان المتوفي متحصل على معاش على نسب متفاوتة حسب القانون وسنتطرق له لاحقا، أما إذا كان وفاة العامل أثناء العمل قبل أن يتحصل على معاش تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ الوفاة كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمسة عشر (15) سنة¹، وبإمكان ذوي الحقوق أن يعوضوا الفترات التي تنقصهم إذا كان العامل المتوفي لم يستوفي المدة الدنيا سبعة سنوات ونصف (7.5 سنة)، وذلك عن طريق دفع إشتراكات على عاتقهم الخاص، ويحدد مبلغ التعويض على أساس الأجر الخاضع للإشتراك وحصة نسبة الإشتراك والمقدرة ب: 16%، ولا يمنح هذا الإعتماد إلا لذوي الحقوق الذين لا يملكون أي مورد أو دخل².

هذا ولا يمكن الجمع بين المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوح لذوي حقوق ضحية الإرهاب أو ريع حادث عمل³.

¹ - المادة 41 قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد .

² - المادة 10 المرسوم رقم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985 يحدد كليات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 .

³ - المادة 53 قانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

أولاً - الأشخاص المستفيدون من المعاش المنقول :

يعتبر الأشخاص الذين كانوا تحت كفالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته هم المستفيدون من المعاش المنقول، ويقصد بهم ذوي الحقوق التي نصت عليهم المادة 67 من قانون رقم 11/83 وهم كالتالي ¹ :

- زوج المؤمن له أو صاحب المعاش .

- الأولاد المكفولين للمؤمن له أو صاحب المعاش كما جاء تعريفهم في المادة 67 من قانون 11/83

- الأصول المكفولون للمؤمن له أو صاحب المعاش .

ثانياً - شروط الاستفادة من المعاش المنقول :

هناك شروط خاصة بالاستفادة من المعاش المنقول لكل صنف من ذوي الحقوق، فالزوج له شروط، والأولاد المكفولين كذلك لهم شروط والأصول كذلك وهي كالاتي :

1- شروط الزوج: تتوقف وجوباً إستفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك ² .

نلاحظ من صيغة المادة أن المشرع لم يفرق بين الزوج أو الزوجة في الإستفادة من المعاش المنقول، ولم يشترط عدم ممارسة أي نشاط مأجور فالزوج يستفيد من معاش منقول كزوج باق على قيد الحياة حتى وإن كان يمارس نشاطاً مأجوراً، وكذلك للزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد يمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين ³ .

2- شرط الأولاد المكفولين: يشترط في الأولاد المكفولين أن يولدوا قبل وفاة المؤمن له أو صاحب المعاش، أو على الأكثر خلال الثلاثمئة وخمسة (305) يوماً التالية لتاريخ الوفاة ⁴، ويعتبر أولاد مكفولون:

¹ - المادة 31 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

² - المادة 32 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

³ - المادة 44 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

⁴ - المادة 33 قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

- الأولاد من الجنسين البالغين أقل من ثمانية عشر (18) سنة .
- الأولاد البالغين أقل من واحد وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم .
- الأولاد المصابين بعاقة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاوله أي نشاط مهني مهما كان سنهم.

• البنات المكفولين مهما كان سنهم إذا كن دون دخل.

3- شرط الأصول المكفولون: يقصد بالأصول الوالدين، فقد مكن لهم المشرع الإستفادة من معاش منقول المستحق من وفاة إبنهما، مع إشتراط عدم تجاوز دخلهم المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد والمقدر 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ونلاحظ أن المشرع إستبعد أصول الزوج من الإستفادة من المعاش المنقول، وذلك عكس رأسمال الوفاة الذي أقر لهما المشرع الإستفادة منه .

لقد سمح المشرع للأصول الجمع بين عدة معاشات، على أن لا يتجاوز مجموع المعاشات ضعف المبلغ الأدنى للتقاعد، غير أنه في حالة إنشاء الحق في معاش جديد يعتمد كل معاش بمفرده ولا تجمع المعاشات المتحصل عليها¹.

ثالثا - توزيع المعاش وتقسيمه على المستحقين:

تختلف الأنصبة بين المستحقين للمعاش المنقول على حسب درجة قرابتهم من المؤمن له أو صاحب المعاش المتوفي وتكون كالتالي² :

1- نصيب الزوج: نصيب الزوج الباقي على قيد الحياة هو الأكبر من حيث القيمة وذلك راجع لأهميته، لأنه هو الذي يعوض المتوفي في العائلة، وهو الذي يكفل الأولاد بعد وفاة كفيلهم ومعيّلهم، ولهذا خصهم المشرع بالنصيب الأوفر.

ويختلف نصيب الزوج الباقي على قيد الحياة على حسب الحالات الآتية:

¹ - المادة 02 مرسوم تنفيذي رقم 426/97 المؤرخ في 1997/11/11 يحدد المبلغ الأقصى للجمع بين معاشات الأصول ، الجريدة الرسمية ، عدد 75 صادرة في 1997/11/12 .

² - المادة 34 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

• **الحالة الأولى:** إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة لوحده من ذوي الحقوق، يستحق نصيب بقيمة 75% من مبلغ معاش الهالك .

• **الحالة الثانية:** إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة مع ذي حق واحد، سواء كان ولد أو أصل يستحق بذلك الزوج نصيب بقيمة 50% من معاش الهالك وذي حق نصيب بقيمة 30% .

• **الحالة الثالثة:** إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة مع ذوي حقوق إثنان أو أكثر سواء أولاد أو أصول أو الإثنين معا، يستحق بذلك الزوج نصيب بقيمة 50% من معاش الهالك وذوي الحقوق يستحقون 40% تقسم بينهم بالتساوي .

وتجدر الإشارة الى أن في حالة تعدد الأرامل للهالك يقسم بينهما بالتساوي نصيب الزوج الباقي على قيد الحياة، وذلك في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه ¹ .

2 - نصيب الأولاد: نصيب الأولاد يختلف على حسب الحالات الآتية :

• **الحالة الأولى:** إذا كان الأولاد (إثنين أو أكثر) لوحدهم من ذوي الحقوق، يستحقون نصيب بقيمة 90% من مبلغ المعاش يقتسمونه بينهم بالتساوي دون التفريق بين الإناث والذكور .

• **الحالة الثانية:** إذا كان مع الأولاد ذوي حقوق من الأصول، يستحقون جميعهم نصيب بقيمة 90% من مبلغ المعاش يقتسمونه بينهم بالتساوي .

• **الحالة الثالثة:** إذا كان ذي حق ولد لوحده، سواء كان ذكر أو بنت، يستحق بذلك نصيب بقيمة 45% من مبلغ المعاش، ذلك لأن الحد الأقصى للولد هو 45% ² .

¹ - المادة 38 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

² - المادة 34 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

3- نصيب الأصول: يختلف نصيب الأصول على حسب الحالتين الآتيتين :

• الحالة الأولى: إذا كان الأصول لوحدهم من ذوي الحقوق، يستحقون بذلك نصيب بقيمة 60% من مبلغ المعاش يقتسمانه بينهما بالتساوي، لأن الحد الأقصى للأصل لا يمكن أن يتجاوز 30%¹.

• الحالة الثانية: إذا كان ذي حق من الأصول لوحده من ذوي الحقوق، يستحق بذلك نصيب بقيمة 30% من مبلغ المعاش .

لا يجوز في كل الحالات أن يتجاوز المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات² كما تراجع النسب المذكورة أعلاه كلما تغير عدد ذوي الحقوق³، كما لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك أو لأحد الأصول لشرط السن⁴، ويتم دفع هذه المعاشات لذوي الحقوق غداة الوفاة، وفي حالة عدم وجود ذوي حقوق تدفع هذه المستحقات الى ورثة المتوفي⁵.

الفرع الثالث: الفرق بين معاش الوفاة وريع الوفاة :

أولاً- أول الفروق بين معاش الوفاة و ريع الوفاة هو المصدر القانوني فمعاش الوفاة نص عليه القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، أما ريع الوفاة نص عليه القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ولم ينص قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على معاش الوفاة أو حتى الإشارة اليه، لأن التأمين على الوفاة يعتبر موضوع التأمينات الاجتماعية وكان من الأجدر ذكره على أساس تحويل أحكامه الى قانون رقم 12/83.

¹ - المادة 34 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

² - المادة 34 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

³ - المادة 35 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

⁴ - المادة 36 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

⁵ - المادة 42 قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد .

ثانياً- يكون ريع حادث عمل نتيجة وفاة المؤمن له جراء حادث عمل، أما معاش الوفاة نتيجة وفاة المؤمن له اجتماعياً وفاة طبيعية أثناء ممارسة نشاطه المهني، أو عندما يكون صاحب معاش، نلاحظ أن ريع الوفاة سببه العمل بالدرجة الأولى وهو امتياز للمؤمن لهم اجتماعياً أثناء تأدية نشاطهم المهني، أما معاش الوفاة لجميع المؤمن لهم مهما كانت وضعيتهم أمام التأمين الاجتماعي حتى الذين يمارسون نشاطهم المهني شريطة أن لا يكون سببه العمل .

ثالثاً- يتزامن مع معاش الوفاة رأسمال الوفاة بشرط مدة العمل، أما ريع الوفاة يتزامن معه رأسمال الوفاة بدون شرط مدة العمل .

رابعاً - عندما نريد المقارنة بين مبلغ ريع الوفاة ومعاش الوفاة، تستلزم علينا المقارنة أن نقارن ريع الوفاة مع معاش الوفاة لعامل توفي أثناء ممارسة العمل المهني، لأن ريع الوفاة خاص بالعمال الذين يمارسون عملهم من جهة، ومن جهة أخرى لا وجود لوجه المقارنة بين ريع الوفاة مع معاش الوفاة لصاحب معاش .

يعتبر مبلغ ريع الوفاة أكثر امتياز من مبلغ معاش الوفاة، وهذا راجع أن حساب مبلغ الريع على أساس الأجر المتوسط خلال الاثني عشر (12) شهراً فقط، أما حساب مبلغ معاش الوفاة على أساس الأجر المتوسط خلال ستين (60) شهراً مضروباً في نسبة 2.5% مضروباً في مدة العمل وهذه العملية تنقص من مبلغ معاش الوفاة .

خامساً- حدد المشرع الحد الأدنى لريع الوفاة 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويعتبر الأفضل مقابل الحد الأدنى لمعاش الوفاة الذي حدده المشرع 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ملخص الفصل الثاني :

ما نستخلصه من خلال ما عرض في الفصل الثاني ، هو استمرارية تقديم التأمين الاجتماعي لامتيازاته ومزاياه حتى ولو توقفت أو انتهت علاقة العمل بصفة لا إرادية بسبب أحد المخاطر الاجتماعية ، ونميز بين المخاطر الاجتماعية على حسب الضرر الذي تلحقه بالمؤمن له ، فتنتهي علاقة العمل إما مؤقتاً وإما نهائياً .

فالمخاطر الاجتماعية التي تنهي علاقة العمل مؤقتاً هي العجز والبطالة ، حيث من كان في حالة عجز فهو تكفل اجتماعي من طرف التأمين الاجتماعي الى أن تنتفي حالة العجز بشفاؤه منه عمله ويسترد منصب عمله الذي كان يشغله وتستمر علاقة العمل ، أما من كان في حالة البطالة فالتأمين الاجتماعي يضمن له تكفل اجتماعي لمدة محدودة ليبحث على منصب عمل ويباشر علاقة عمل جديدة .

أما فيما يخص المخاطر الاجتماعية التي تنهي علاقة العمل نهائياً هي التقاعد والوفاة ، ففي حالة التقاعد يتم التكفل الاجتماعي بالتقاعد ويضمن التأمين الاجتماعي له دخل مناسباً ، وفي حالة الوفاة يقوم التأمين الاجتماعي بالتكفل اجتماعياً بذوي حقوق المتوفي ويضمن لهم دخل يعيلهم .

الخاتمة

يعمل التأمين الاجتماعي على التقليل من الأضرار التي توقعها المخاطر الاجتماعية على المؤمن له اجتماعيا أثناء وجود علاقة عمل تربطه بالمستخدم، حيث يترتب على هذه العلاقة اشتراكات اجبارية يدفعها شهريا، وبدورها تضمن له هذه الاشتراكات استمرار مزايا وامتيازات التأمين الاجتماعي، عندما تجبره المخاطر الاجتماعية على إنهاء علاقة العمل، وينقطع دفع اشتراكاته ويكون حينئذ في حالة مستفيد من هذه المزايا والامتيازات دون دفع الاشتراك.

ميز التأمين الاجتماعي بين المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها المؤمن له اجتماعيا أثناء وجود علاقة عمل، فمنها ما هي ذات طبيعة انسانية كالمرض والولادة، ومنها ما هي ذات طابع مهني مرتبطة أصلا بعلاقة العمل كحوادث العمل والأمراض المهنية . لم يقرن التأمين الاجتماعي استمرار مزاياه وامتيازاته بعلاقة العمل، كما فعل في البداية عند استحقاق هذه المزايا والامتيازات، وإنما مددها عن طريق اعتماده التكفل الاجتماعي بعد نهاية علاقة العمل على إثر المخاطر الاجتماعية كالبطالة والعجز والتقاعد، بل وحولها الى ذوي حقوقه بعد وفاته.

لا أحد منا يستطيع أن يتصور استمرار الحياة دون تأمين اجتماعي، فعندما نسحب التأمين الاجتماعي من هذه الحياة المعاصرة، فستظهر الفوضى وينتشر المرض والموت ويسكن الخوف والرعب قلوب الجميع، وتغيب الطمأنينة والاستقرار في المجتمع، هنا تظهر أهمية التأمين الاجتماعي اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ومدى تدخله وارتباطه بالحياة اليومية للمجتمع، حتى أضحي التأمين الاجتماعي أحد المعايير التي ندرك بها درجة التقدم والتحضر عند الدول .

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا لجملة من النتائج نذكر منها :

- 1- يبدأ التأمين الاجتماعي عند بداية علاقة العمل ويستمر حتى بعد نهايتها ، ويواصل تقديم مزاياه وامتيازاته حتى بعد وفاة العامل او المؤمن له اجتماعيا ، مستهدفا بذلك ذوي حقوق المتوفي .

- 2- من أهم الموارد التمويلية الأساسية التي يعتمد عليها التأمين الاجتماعي هو اشتراكات العمال ، جزء يدفعه العامل وجزء على عاتق المستخدم .
- 3- إقرار نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق حديثا ، لأسباب اقتصادية مرت بها البلاد أثناء الاعتماد على النهج الاقتصادي الحر ، مما سبب إغلاق معظم المؤسسات الوطنية وتسريح عمالها .
- 4- الاعتماد على نصوص قانونية قديمة الصياغة ، تحمل الكثير من المصطلحات التي لا تؤدي الى المعنى الحقيقي ، ولا تواكب القوانين الحديثة .
- 5- عدم مساهمة الخدمات الاجتماعية في اشتراكات التأمين الاجتماعي إلا بنسبة ضئيلة جدا وهي 0.50% .
- 6- عدم الاعتماد على التقاعد التكميلي لحد الساعة ، و الذي يعتبر من اهم الامتيازات المستحقة للعمال من طرف التأمين الاجتماعي في العديد من الدول .

التوصيات :

- إنطلاقا من النتائج التي توصلنا اليها نخلص للتوصيات التالية :
- 1- تحديث النصوص القانونية التي تحكم منظومة التأمين الاجتماعي ، كما تم من قبل الغاء قانون 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي واستبداله بقانون 08/08.
 - 2- الافراج على قانون التقاعد التكميلي .
 - 3- استحداث آليات مراقبة المستخدمين أكثر نجاعة لتمويل التأمين الاجتماعي .
 - 4- مراجعة نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق، لنقص فئة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، واستغلال حصصها في نسبة الاشتراك ، أو استهداف فئة العمال الذين يحالون على البطالة لأسباب غير اقتصادية .
 - 5- زيادة نسبة مساهمة الخدمات الاجتماعية في اشتراكات التأمين الاجتماعي .

الملاحق

ملحق 01

تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي - الطبعة الثامنة

المادة 2 (معدلة بالمادة 1 « م » رقم 15-236) - توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 34,5 % كما هو منصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، كما يأتي :

الفروع	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الحصة التي يتكفل بها الأجير	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	11,50 %	1,50 %		13 %
حوادث العمل والأمراض المهنية	1,25 %			1,25 %
التقاعد	11 %	6,75 %	0,50 %	18,25 %
التأمين عن البطالة	1 %	0,50 %		1,50 %
التقاعد المسبق	0,25 %	0,25 %		0,50 %
المجموع	25 %	9 %	0,50 %	34,50 %

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: قائمة المصادر

- النصوص القانونية :

- النصوص التشريعية :

01- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية، عدد 17 صادرة في 1991/12/21.

02- قانون رقم 11/84 المؤرخ في 1984/06/09 المتعلق بالأسرة معدل ومتمم ،الجريدة الرسمية ، عدد 26 الصادرة في 1984/06/12 .

03- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، عدد 28 صادرة في 1983/07/05.

04- مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع و الثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية ، عدد 07 صادرة في 1984/02/14 .

05- مرسوم تشريعي رقم 04/94 المؤرخ في 1994/04/11 ، يعدل ويتمم قانون 11/83 الجريدة الرسمية ، عدد 20 صادرة في 1994/04/13 .

06- أمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 ، يعدل ويتمم قانون 11/83 ، الجريدة الرسمية ، عدد 42 صادرة في 1996/07/07 .

07- قانون رقم 01/08 المؤرخ في 2008/01/23 ، يعدل ويتمم قانون رقم 11/83، الجريدة الرسمية ، عدد 04 صادرة في 2008/01/27 .

08- قانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05 ، يعدل ويتمم قانون رقم 11/83 الجريدة الرسمية ، عدد 32 صادرة في 2011/06/08 .

09- قانون رقم 05/15 المؤرخ في 2015/02/01 ، يعدل ويتمم قانون رقم 11/83 الجريدة الرسمية ، عدد 07 صادرة في 2015/02/05 .

- 10- قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية، عدد 28 صادرة في 1983/07/05.
- 11- قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 ، صادرة في 1983/07/05 .
- 12- مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 ، الجريدة الرسمية عدد 07 ، صادرة في 1984/02/14.
- 13- أمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 ، يعدل ويتم قانون رقم 13/83 الجريدة الرسمية ، عدد 42 صادرة في 1996/07/07 .
- 14- مرسوم تشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادرة في 1994-06-01
- 15- مرسوم تشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، عدد 34 1994-06-01
- 16- مرسوم رقم 31/85 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد كيفية تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 الجريدة الرسمية، عدد 09 صادرة في 1985/02/24.
- 17- مرسوم تنفيذي رقم 189/94 المؤرخ في 1994/07/06 يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية حساب ذلك ، الجريدة الرسمية ، عدد 44 ، صادرة في 1994/07/07 .
- 18- قانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 معدل ومتمم ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، عدد 28 ، صادرة في 1983/07/05.

النصوص التنظيمية :

- 19- قرار وزاري مؤرخ في 2012/11/11 يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول ،الجريدة الرسمية ، عدد 21 ، صادرة في 2013/04/23 .
- 20- قرار وزاري مشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، الجريدة الرسمية، عدد 16، صادرة في 1997/03/23 .
- 21- قرار مؤرخ في 1984/02/13 يحدد الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، عدد 07 ، صادرة في 1984/02/14 .

ثانيا: قائمة المراجع

الكتب:

- 22- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- 23- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1992.
- 24- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2008
- 25- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة، 1970.
- 26- عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ظل الشريعة الإسلامية دار النفائس بيروت 1994.

- 27- محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية (النظام الاساسي والنظم المكمل)، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1995.
- 28- محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996.
- 29- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1972.
- 30- محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.

الرسائل الجامعية:

- 31- بديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
- 32- زرارة صالح الواسع، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
- 33- مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلاني بونعامة، خميس مليانة، 2014-2015.

- 34- Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de le sécurité social, 9^{ème} édition paris, 2006.

الفہرس

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة	01
الفصل الأول : التأمين على المخاطر الاجتماعية أثناء وجود علاقة العمل	
المبحث الأول: التأمين على المخاطر الاجتماعية ذات الطابع الانساني.....	11
المطلب الأول :التأمين على المرض.....	11
الفرع الأول : الآداءات العينية.....	12
أولا : خدمات الآداءات العينية.....	13
ثانيا : طرق تعويض الآداءات العينية.....	17
ثالثا : شروط استحقاق الآداءات العينية.....	18
الفرع الثاني : الآداءات النقدية.....	19
أولا : إجراءات الآداءات النقدية.....	20
ثانيا : التزامات المرضى.....	21
ثالثا : شروط استحقاق الآداءات النقدية.....	22
المطلب الثاني : التأمين على الولادة.....	23
الفرع الأول : الآداءات العينية.....	24
الفرع الثاني : الآداءات النقدية.....	25
أولا : شروط استحقاق الآداءات النقدية.....	26

27.....	ثانيا :شروط الاستفادة من الآداءات النقدية.....
29.....	المبحث الثاني : التأمين على المخاطر الاجتماعية ذات الطابع المهني.....
31.....	المطلب الأول : التأمين على حوادث العمل.....
34.....	الفرع الأول : عناصر حادث العمل.....
34.....	أولا : الضحية.....
35.....	ثانيا : الفعل الذي أدى الى وقوع العمال.....
36.....	ثالثا : الاصابة البدنية.....
37.....	رابعا : علاقة العمل.....
37.....	الفرع الثاني : أحكام التعويض عن حادث عمل.....
38.....	أولا : الآداءات عن العجز المؤقت.....
40.....	ثنيا : الآداءات عن العجز الدائم.....
43.....	ثالثا : آداءات الوفاة.....
43.....	المطلب الثاني : التأمين على الأمراض المهنية.....
44.....	الفرع الأول : مفهوم المرض المهني.....
45.....	الفرع الثاني : إقتران ظهور المرض المهني مع رابطة العمل.....
47.....	ملخص الفصل الأول.....
	الفصل الثاني : التكفل الاجتماعي بعد نهاية علاقة العمل
51.....	المبحث الأول : التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل مؤقتا.....
51.....	المطلب الأول : التكفل الاجتماعي عند العجز.....

52.....	الفرع الأول : مفهوم العجز
53.....	الفرع الثاني : شروط استحقاق معاش العجز
53.....	أولا : ممارسة نشاط مهني
54.....	ثانيا : مدة العمل
55.....	ثالثا : شرط السن
56.....	الفرع الثالث : تقدير معاش العجز
56.....	أولا : حساب المعاش
57.....	ثانيا : تحيين المعاش
58.....	المطلب الثاني : التكفل الاجتماعي عند البطالة
59.....	الفرع الأول : شروط الاستحقاق من نظام التأمين على البطالة
59.....	أولا - شروط تحويل الحقوق في نظام التأمين على البطالة
60.....	ثانيا - شروط الاستفادة من التأمين على البطالة
61.....	الفرع الثاني : أحكام التعويض من نظام التأمين على البطالة
64.....	المبحث الثاني : التكفل الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل نهائيا
64.....	المطلب الأول : التكفل الاجتماعي عند التقاعد
65.....	الفرع الأول : التقاعد المباشر
65.....	أولا - شروط الإستفادة من المعاش المباشر للتقاعد
69.....	ثانيا : عناصر مبلغ المعاش المباشر للتقاعد

70.....	ثالثا - عملية حساب المعاش المباشر للتقاعد
71.....	الفرع الثاني : التقاعد المسبق
71.....	أولا - مدة التسبيق
72.....	ثانيا - شروط استحقاق التقاعد المسبق
75.....	الفرع الثالث : منحة التقاعد
75.....	المطلب الثاني : التكفل الاجتماعي عند الوفاة
76.....	الفرع الأول : منحة الوفاة
77.....	أولا : الشروط المخولة لحق رأسمال الوفاة
77.....	ثانيا : تقدير رأسمال الوفاة
78.....	ثالثا : إجراءات الحصول على رأسمال الوفاة
79.....	الفرع الثاني : معاش الوفاة
80.....	أولا : الأشخاص المستفيدون من المعاش المنقول
80.....	ثانيا : شروط الإستفادة من المعاش المنقول
81.....	ثالثا : توزيع المعاش وتقسيمه على المستحقين
83.....	الفرع الثالث - الفرق بين معاش الوفاة وريع الوفاة
85.....	ملخص الفصل الثاني
87.....	الخاتمة
92.....	قائمة المصادر والمراجع
98.....	الفهرس

الملخص

ملخص البحث :

ينشأ التأمين الاجتماعي مباشرة مع وجود علاقة العمل ولا ينتهي بانتهائها، فالعامل الأجير عند ممارسة نشاطه المهني يتمتع بالمزايا والامتيازات التي يضمنها التأمين الاجتماعي مقابل ما يدفع من اشتراكات شهرية اجبارية ، وتتمثل هذه الامتيازات في تعويضات على ما أصابه من أضرار تلحقه بسبب تعرضه للمخاطر الاجتماعية ذات طابع إنساني سواء كان المريض أو الأمومة ، أو ذات طابع مهني، سواء كان من قبيل حوادث العمل أو الأمراض المهنية ، وتقدم هذه التعويضات المستحقة على شكل آداءات عينية ونقدية ، فالآداءات العينية تتضمن جميع مصاريف العلاج والرعاية الصحية وتشمل ذوي حقوقه أيضا ، و الآداءات النقدية تضمن له تعويضات يومية تعويضا على فقدان دخله .

عندما تنتهي علاقة العمل لا إراديا بسبب أحد المخاطر الاجتماعية المتمثلة في العجز والبطالة والتقاعد والوفاة، يستمر التأمين الاجتماعي بمرافقة المؤمن له اجتماعيا عن طريق التكفل الاجتماعي الذي يضمن له التعويضات المستحقة التي هي على شكل آداءات عينية، ويمنحه كذلك معاش قابل للنقل أو التحويل الى ذوي حقوقه بعد وفاته.

Abstract:

Social insurance arises directly with the existence of the work relationship and does not end with its end. The wage worker when practicing his professional activity enjoys the advantages and privileges guaranteed by social insurance in exchange for the obligatory monthly contributions paid, and these privileges are compensations for the injuries he sustained due to his exposure to social risks of a nature Humanitarian, whether it is sickness or maternity, or of a professional nature, whether it is like work accidents or occupational diseases, and these compensations are provided in the form of in-kind and cash payments, in-kind performances include all the expenses of treatment and health care and include those with his rights as well, and cash payments guarantee him Daily compensation to compensate for the loss of his income.

When the work relationship ends involuntarily due to one of the social risks represented by disability, unemployment, retirement and death, social insurance continues to accompany the insured socially through social insurance that guarantees him the due compensation that is in the form of in-kind performance, and also gives him a transferable pension or transfer to those with his rights after his death.