



جامعة وهران 2
كلية الحقوق و العلوم السياسية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم
في القانون الخاص (الاجتماعي)

نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيدة: قويدر ميمونة

أمام لجنة المناقشة

رئيسة	جامعة وهران	أستاذة التعليم العالي	أ.د. حمدان ليلي
مقررة ومشرفة	جامعة وهران	أستاذة التعليم العالي	أ.د. بولنوار مليكة
عضوة مناقشة	جامعة معسكر	أستاذة محاضرة -أ-	د. عبد الله قادية
عضوا مناقشا	جامعة تيارت	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوسماحة الشيخ
عضوة مناقشة	جامعة وهران	أستاذة محاضرة -أ-	د. زعنون فتيحة
عضوا مناقشا	المركز الجامعي غيليزان	أستاذ محاضر -أ-	د. بحددة مهدي

السنة الجامعية: 2015 م - 2016 م

كلمة شكر

بمناسبة انتهاء هذا العمل المتواضع أقدم شكري لكل من ساندني وقدم لي يد العون في انجازه وأخص بالذكر والدي الحبيبين اللذان أجزلا علي بعونهما ودعائهما فلهما مني كل الثناء والوقار .

فالشكر موصول الى كل أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا بعونهم وتوجيهاتهم، خاصة أساتذتي المشرفة السابقة الدكتورة ثابت دراز أحلام وكذا الدكتورة بولنوار مليكة التي قبلت الإشراف على هذا العمل فلها مني كل الشكر والثناء والوقار .

والى كل أساتذتي بجامعة وهران التي تعلمت فيها فهم أصول القانون، وأساتذتي بجامعة تيارت التي تعلمت فيها مبادئ التدريس .

كما أخص بالشكر أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة والى كل من علمني حرفا، أو لقنني درسا، ولكل من يحمل لواء العلم والعلماء .

مقدمة

مقدمة:

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن من أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تعالج الآثار التي تنجم عن الأخطار التي قد يتعرض لها الإنسان خلال حياته المهنية، سواء الأخطار المؤكدة الحدوث كالوفاة والشيخوخة، أو الأخطار الاحتمالية الحدوث كخطر العجز والمرض والبطالة، وذلك بإيجاد بديل عن الدخل في حالة انقطاعه بسبب تحقق أي من المخاطر واصطلح على تسميته بالمعاش¹.

يتولى تجسيد هذه الحماية نظام الضمان الاجتماعي أو ما يطلق عليه لدى بعض الفقه بمصطلح التأمينات الاجتماعية، حيث يتكفل هذا النظام بضمان الحماية الاجتماعية للشخص بتعويض مختلف الأخطار التي يتعرض لها.

تظهر فكرة التأمينات الاجتماعية كنظام قانوني من خلال تقديمها للغطاء النقدي للأخطار التي قد تلحق بشخص له مركز مهني معين، كخطر المرض أو العجز أو الشيخوخة أو وفاة أو بطالة بضمان حد أدنى من الدخل أو ضمان دخل بديل بالاعتماد على الاقتطاعات من العمال أو أرباب العمل. فهو يتوفر على الهدف المحدد المتمثل في الحماية من هذه الأخطار، وكذا الوسيلة أو الأداة لتحقيق هذا الهدف وهي الاقتطاعات من دخل العامل أو رب العمل وإعادة توزيعها من جديد لتغطية هذه الأخطار².

حيث نتج من تعميم هذا الهدف بمد مظلة التأمين ليشمل كافة بما فيهم العمال المستقلين ظهور اتجاه واضح نحو إحلال مصطلح الضمان الاجتماعي محل مصطلح التأمينات الاجتماعية، وبذلك أصبح هذا الهدف يعتبر من أهم أدوات الدولة الحديثة ووسائلها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية³.

يرتكز الفقه الحديث في تعريفه لمصطلح الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية على هدفه أكثر من كونه نظام قانوني.

فالضمان لغة هو مصدر الفعل الثلاثي "ضمن"، والمعنى الأقرب هو "الالتزام برد مثل الهالك إذا كان مثليا أو قيمته إذا كان قيميا" والضامن أو الضمين معناه الكفيل⁴.

¹-نصحي عباس رمضان، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1987 -أنظمة المعاشات في التشريع المصري والمقارن، ص5.

²-مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1983، ص113.

³-مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص114.

⁴-لسان العرب، لابن منظور، المجلد 13، ص257.

أما الضمان بالمعنى الاصطلاحي يعني التأمين، فيقال أمن على حياته أي أجرى عليها الضمان، والتأمين لغة هو من الفعل أمن أي اطمئن وزال خوفه، أما اصطلاحاً يقصد به الضمان لتدارك الأخطار⁽¹⁾. ولهذا يستعمل أحدهما مكان الآخر فيقال التأمين الاجتماعي بمعنى الضمان الاجتماعي.

لقد انقسم الفقه حول ثلاثة آراء في تعريفهم للضمان الاجتماعي، فمنهم من يعرفه باعتباره هدفاً يسعى المجتمع لتحقيقه، ومنهم من يعرفه باعتباره نظاماً بالنظر للوسائل المعتمدة لتحقيق هذه الأهداف، وهناك فريق يجمع بين الهدف والنظام في تعريف واحد². وقد أخذ الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث بفضل تقرير اللورد بيفريدج حيث عرف الضمان الاجتماعي بأنه القضاء على الحاجة بضمان حد أدنى من الدخل لكل فرد في كل وقت لإشباع حاجاته³.

وقد انتقل الضمان الاجتماعي بمفهومه إلى الفقه الحديث فعرفه بعضهم بأنه مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع⁴.

كما يعتبر الضمان الاجتماعي نظاماً قانونياً قائم بذاته لأنه يصدر بقانون يحدد الأشخاص المضمونين، والمخاطر المضمون منها، وكيفية مواجهة هذه المخاطر⁵. وفي هذا الإطار يعرف الضمان الاجتماعي أيضاً بأنه "مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي لهم"⁶.

كما عرفه القاموس السياسي باعتباره هدفاً ونظاماً قانونياً بأنه: "نظام اجتماعي ذو طابع اقتصادي يعني قيام الدولة بتوفير حد أدنى لمعيشة طوائف من المواطنين تتعرض حياتهم للضياع ما لم تبادر الدولة لمساعدتهم على أساس تشريعات تكفل لهم هذه المساعدة، وتشمل الحالات التي يطبق فيها نظام التأمين الاجتماعي، المرض والبطالة والإصابة والعجز والشيخوخة، فيمنح العامل العاجز عن الكسب

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، التأمينات العينية، دراسة تحليلية شاملة لأحكام الرهن والتأمين والامتياز، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 1، 2005، ص 21.

² حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة 32002، ص 30.

³ صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق، 1975، ص 2 و حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 33.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، المرجع نفسه، ص 33 وأحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة، ص 49.

⁵ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، المرجع نفسه، ص 35 و 36.

⁶ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 53.

معاشا يتناسب مع مدخوله الأصلي، يصرف من صندوق التأمينات الاجتماعية الذي يشترك في تمويله العامل وصاحب العمل والحكومة بنسب متفاوتة.¹

وبهذا نستنتج أن الضمان الاجتماعي يجمع بين الهدف في ما يسعى لتحقيقه، والنظام القانوني في ما يستخدمه من وسائل لتحقيق هذا الهدف، و ذلك بأن يتقرر بقانون يصدر من السلطة التشريعية وهو قانون الضمان الاجتماعي.

حيث يتولى قانون الضمان الاجتماعي تحديد أهداف النظام ونطاق تطبيقه من حيث الأشخاص المستفيدين به، أو من حيث الأخطار التي يغطيها، وهو الذي يعين الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التي قام من أجلها، وكيفية استخدام هذه الوسائل، أي تعيين صناديق الضمان الاجتماعي وتبيان كيفية ممارستها لمهامها المنوطة بها، إضافة إلى تحديد الموارد التي يتكون منها الضمان، والمتحملين بعبء التمويل.

وبهذا يعد قانون الضمان الاجتماعي ركنا هاما من هذا النظام أو التأمين الاجتماعي الذي يحياه الشخص المؤمن، وذلك بحله مشكلة رئيسية في حياته والتي تتجلى في الحفاظ على مستوى لائق من المعيشة له، ولأفراد أسرته في حال فقد القدرة المؤقتة أو المستديمة على الكسب، أو في حال بلوغه سن الشيخوخة، ليخلد إلى حياة الراحة بموجب حق قانوني ثابت اعترافا من المجتمع بما قدم له هذا العامل في سنوات عمله من عرق وجهد، وساهم في بنائه وتقدمه وذلك تطبيقا لمبدأ التضامن الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد.²

لذلك استجابة لهذه المعايير الدولية سارعت الجزائر الى تبني هذا الطرح بإصدار منظومة قانونية للضمان الاجتماعي قائمة ومتجانسة، فسنت قوانين للضمان الاجتماعي تحدد الأشخاص المستفيدين من أحكامها، كما تحدد الأخطار المغطاة لدى كل فئة، وكذا تحديد الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التي قام من أجلها، وكيفية استخدام هذه الوسائل بإنشاء صناديق الضمان الاجتماعي وتحديد صلاحيات كل صندوق ونظامه الداخلي، وأيضا تحديد طرق تمويل هذه الصناديق من خلال تبيان المكلفين به والموارد الممولة له.

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي لفئة العمال غير الأجراء من ضمن هذه الأنظمة في الجزائر الذي يتولى حاليا حماية الأشخاص الذين يزولون أنشطتهم بصفة مستقلة، من بعض الأخطار الاجتماعية التي

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، المرجع السابق، ص37، أخذا عن: أحمد عطية الله، القاموس السياسي، الطبعة الثالثة، 1968، ص257.

² - هيثم هوشة، رسالة دكتوراه، جامعة لبنان، 1999-2000 -الضمان الاجتماعي في سوريا ولبنان (دراسة مقارنة)- ص4.

قد يتعرضون لها وهي خطر المرض والأمومة كأداءات عينية، والعجز والوفاة كأداءات نقدية، إضافة إلى أهم حق وهو تأمين الشيخوخة التي بمقتضاها يتحصل العامل غير الأجير على معاش يصرف له طوال حياته، ويستمر إلى ذوي حقوقه من بعد وفاته.

وبهذا يظهر أن تأمين الشيخوخة أو ما يطلق عليه بتأمين التقاعد يعد حقا اجتماعيا يحدد عن طريق القوانين التي تركز الحماية الاجتماعية. وهو من أهم الحقوق الاجتماعية التي تحصل عليها العمال غير الأجراء ضمن نظم الضمان الاجتماعي في الجزائر بالنظر لحجم الأداءات المقدمة تحت عنوانه من جهة، وبالنظر إلى أن هذه الفئة المهنية ولفترة طويلة لم تستفيد إلا من هذا الحق أي معاش التقاعد دون الحقوق الاجتماعية الأخرى.

إن تقاعد العمال غير الأجراء لا يشكل سببا وحالة لإنهاء العمل، كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجراء، لأنه لا يجب على العامل غير الأجير وقف نشاطه غير المأجور للحصول على حق التقاعد. كما أن نظام التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء يشكل نظاما قانونيا في إطار علاقات العمل، فهو سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل المنصوص عليه في عديد قوانين العمل لاسيما قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، رغم ذلك لا نجد ضمن هذه القوانين المتعلقة بتشريع العمل تعريف للتقاعد.

في غياب تعريف التقاعد في قوانين العمل نعود إلى بعض الآراء الفقهية لتحديد مفهومه، فأصل كلمة تقاعد تعني حالة عزل أو سحب العامل من وضعيته المشغولة سابقا بتحريره من علاقة عمله السابقة¹، وهو يعني اعتزال الشخص للأعمال والابتعاد عن ضجة العالم والعيش في هدوء.

كما يعتبره علماء الاجتماع² «la mise hors circuit»، لكن هذه التعريفات كأنها تنطبق على العمال الأجراء لأن حق التقاعد عندهم يعني الابتعاد عن العمل أي وقف نشاطهم المأجور، أما العمال غير الأجراء فهم غير مطالبين بوقفهم للنشاط غير المأجور عند حصولهم على حق التقاعد، لذلك نبحت في مسألة الشيخوخة باعتبارها مرحلة عمرية يحصل خلالها أي شخص طبيعي يمارس أي نشاط مهني على حقه في الراحة وحصوله على معاش بالمقابل.

يجب أخذ بعين الاعتبار مسألة الشيخوخة أثناء تحديد مفهوم التقاعد لاسيما وأنه لا يمكن اعتبارها مرض أو آفة مثلما هو الحال بالنسبة للأخطار الأخرى، بل هي عبارة عن تقهقر بيولوجي يمس كل عناصر الحياة لدى الإنسان نتيجة تأثير مرور السنين على جسم الإنسان.

¹ - Encyclopediuniversalis France, la retraite, éd la découverte, PARIS 1986 ,P 1.

²Guillemart (A.M), la retraite une mort sociale, sociologie des conduites en situation de retraite - PARIS , LAHAYE , MOUTON , 1972 P 21.

تعتبر الشيخوخة من الناحية القانونية السن التي تجتمع عندها الشروط لتوفير نهاية محبذة للحياة النشطة، أما من الناحية السوسولوجية فهي السن التي يحصل عندها الانعزال¹. وعموما فإن الشيخوخة هي السن التي عندها يسجل عدم القدرة البدنية على العمل.

كما اعتبرت الشيخوخة محنة ومرحلة صعبة خلالها لا يستطيع الشخص العمل ويترك مكانه للآخرين، فهي محنة بالنظر إلى ضعف قيمة الأداءات المقدمة في هذا الإطار والتي تمثلت في غالب الأحيان الحد الأدنى للمعيشة، ولهذا فهي تعتبر الموضوع المبهم في إطار السياسة الاجتماعية².

كما أن المشرع الجزائري من خلال قانون الضمان الاجتماعي لم يعرف الشيخوخة ولا التقاعد أيضا، وإنما تطرق لمعاش التقاعد أي عرف معاش التقاعد، أي قرنه بالناحية الاقتصادية لحياة الفرد المقبل على التقاعد، أو بالنظر إلى الآثار القانونية من جراء ممارسة هذا الحق، فاعتبر معاش التقاعد حق مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة³.

وبهذا فإن الحق في التقاعد يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعمال على اختلاف أصنافها وأنشطتها في مختلف التشريعات والنظم القانونية على اختلاف مذاهبها وأيديولوجياتها السياسية والاقتصادية، لاسيما وأن الحماية الاجتماعية تعد أداة استقرار من خلال الخدمات التي تكفلها خاصة في مجال الصحة، الأسرة والشيخوخة⁴.

باستقراء نص المادة 3 من قانون 83-12، المتعلق، بالتقاعد فإن الحق في التقاعد يخول للعامل مهما كان صنفه والنشاط الذي يقوم به، الحصول على مدخول مالي يستفيد منه مدى حياته وهو ما عبر عنه المشرع بمعاش التقاعد، فهو يسمح له بالعيش في استقرار داخل المجتمع، وبهذا فإنه يساهم في تحقيق التكافل الاجتماعي ويحفظ المجتمع من التشتت، لذا نجد السلطات العمومية تسعى دائما لتوفير أساليب وحلول لتحقيق هذه الحماية وجعلها أكثر جدية وضمان ديمومتها.

تأكيدا لما لهذه الحماية من أهمية في حياة الفرد والمجتمع فإنه يسعى دائما لتوفيرها له وللمن هم تحت كفاله وبيدل جهد لتحسينها وجعلها طوال حياته بل تبدأ قبل ميلاده متمثلة في علاج الجنين، وتستمر إلى ما بعد وفاته متمثلة في منحة الباقيين على قيد الحياة⁵.

¹-Dupeyroux (J.J) – droit de la sécurité sociale - ,12eme édition – DALLOZ –1993, P 147.

²-Audinet (J) , sécurité sociale , édité par ministère de l'intérieur ALGERIE , 1974 p118.

³ -المادة 3 من القانون 83-12 ، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 28 ، سنة 1983، المعدل والمتمم.

⁴-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السادسي الثاني 2000 الدورة العامة 17ماي 2001، ص 13.

⁵-B I T , Sécurité sociale ,Un guide d'éducation ouvrière , éd par BIT, GENEVE, 1984, P1.

لذلك تعتبر دراسة موضوع نظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الجزائر من أهم موضوعات السياسة الاجتماعية في الوقت الراهن، حيث أصبحت كل دولة تهتم من خلال سياستها الاجتماعية بتحقيق قدر ممكن من الحماية الاجتماعية لجميع الفئات المهنية قصد تحقيق الاستقرار الاجتماعي. وبذلك تتحقق الأهداف السامية لكل دولة فنكتسب مركز قانوني راقى بين الدول، أي أن الموضوع يكتسي أهمية بالغة حتى على المستوى الدولي، فمسألة الأمن والحماية الاجتماعية تعتبر من أهم انشغالات الدول في العصر الحالي لكونها تعد الواجهة التي يقاس بها تطور المجتمعات.

وتم تسليط الضوء على ضرورة توفير الحماية الاجتماعية لهذه الفئة المهنية بالذات وهي فئة العمال غير الأجراء لما لها من دور أساسي ورائد في تحقيق التنمية الاقتصادية.

إذ أن فئة العمال غير الأجراء التي تشمل عدة أصناف مهنية تشترك في أنها تعمل لصالحها الخاص لعبت وتلعب دور منوط في الاقتصاد الوطني، لاسيما في ظل التصحيحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، أي في ظل اقتصاد السوق وما أصبح يعطيه من أهمية للمبادرة الخاصة أي للقطاع الخاص في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، لاسيما في ظل قانون المالية التكميلي 01-15 بتشجيع الإنتاج الوطني ودعم المؤسسات الوطنية الخاصة بتشجيع الاستثمار وتخفيض الضريبة على أرباح الشركات¹، وأيضا تخفيض الرسوم².

تناولت الدراسة نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء، لأهميته الاجتماعية أيضا في حياة كل فرد وذلك لما يوفره للعامل غير الأجير من حماية أثناء بلوغه سن يصعب معها مواصلة العمل، خصوصا في ظل غياب الدراسات الأكاديمية والمعمقة في الجزائر في مجال الضمان الاجتماعي بالنظر لتطورات أنظمتها السريعة والمتكررة وشموله لأحكام وقواعد تقنية متعددة ومتغيرة باستمرار³، وأيضا بحكم التطور الجانبي التكنولوجي لاسيما أنظمة الإعلام الآلي.

تم تخصيص الدراسة لنظام التقاعد لأهميته في حياة العامل غير الأجير، حيث يوفر له مدخول شهري يكون مضمون خلال حياته المتبقية، إلى جانب أن تأمين التقاعد يعتبر أكبر عبء مالي يكون على عاتق نظام الضمان الاجتماعي نظرا للتكاليف التي يغطيها مقارنة مع تكاليف التأمينات الاجتماعية الأخرى التي تغطي خطر المرض أو العجز، الأمومة، الوفاة.

¹ - المادة 2 من قانون المالية التكميلي 01-15 المعدلة لأحكام المادة 150 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 6.

² - المادة 3 من قانون المالية التكميلي 01-15 المعدلة لأحكام المادة 222 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المرجع السابق.

³ - مايدل على سرعة تغير أحكامه صدور المرسوم 15-289، المؤرخ في 2015/11/14، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2015/11/18، ص 5. (وذلك بعد انتهاء الرسالة وتسليمها للتقييم).

خصوصا في ظل التحديات التي عرفها نظام التقاعد لتحقيق التوازن المالي بعد الأزمة التي عرفها، حيث سجل عجز كبير في تحصيل الاشتراكات التي تمثل مصدر تمويل نفقات التقاعد وهو الأمر الذي يشكل صعوبة مسلك هذا البحث.

كما تظهر الأهمية بالنظر لتزايد الأشخاص الذين يمارسون النشاطات المستقلة باختلاف أنواع هذه الأنشطة ومجالاتها، والتهرب المسجل لدى هذه الشريحة من العمال من عدم التأمين، وذلك بعدم الانخراط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، والقيام بكافة الالتزامات ويعود سبب ذلك في الأساس إلى قلة الوعي، حيث أن عدم وعي هذه الفئة من العمال بضرورة التأمين الاجتماعي أدى إلى ظاهرة التهرب الاجتماعي. وبالتالي انتشار ظاهرة العمل غير الرسمي بشكل كبير، وهذا كله يعود إلى عدم الوعي بمدى أهمية عنصر التضامن الذي يقوم عليه نظام الضمان الاجتماعي عموما.

كل هذا أدى بالدولة إلى وجوب تنظيم نشاطات هذه الفئة من العمال، وتخصيص ضمان اجتماعي خاص بها ف جاء المرسوم رقم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا المعدل والمتمم¹، كنص تطبيقي لقانون التأمينات الاجتماعية 83-11 والقانون 83-12، المتعلق بقانون التقاعد على فئة العمال غير الأجراء.

فمسألة الاستقرار والأمن الاجتماعي تحظى باهتمام الدول من خلال سياستها الاجتماعية فنجد الدول تعمل جاهدة على مواجهة الأخطار التي يتعرض لها الفرد وبالأخص فئة العمال، أو أصحاب الأعمال الذين يشكلون الرأسمال الوطني، مما أدى إلى تزايد الطلب على الحماية الاجتماعية كما ونوعا وهذا يعود إلى الظروف التي تنجم أساسا من التغيرات المتعلقة بالجانب الاقتصادي، لذلك نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذا منظمة العمل الدولية جاءا يكرسان هذه الحماية.

نصت المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 على أنه "لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشة في حالة البطالة والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته".

كما حثت منظمة العمل الدولية المنشأة سنة 1919 الدول على وضع واتخاذ إجراءات من أجل توفير حماية للحياة والصحة للعمال لاسيما بوضع أنظمة لحماية العجزة وكبار السن، حيث تم إصدار عدة اتفاقيات في هذا المجال منها الاتفاقية 102 لسنة 1952 التي تؤكد على وجوب توفير الحد الأدنى من الحماية بتبني بعض الضمانات عن طريق قائمة تحدد الأخطار التي يجب تغطيتها عن طريق

¹ - الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985، المعدل والمتمم .

الضمان الاجتماعي، بحيث يتم قراءة بنود هذه الاتفاقيات بشكل موسع حتى يتسنى لكل دولة أن تطبقها حسب قدراتها المالية والبشرية¹. وهذا ما يبين ارتباط الحماية الاجتماعية بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة.

كما نجد على مستوى الدول العربية منظمة العمل العربية بادرت وأولت اهتمام كبير بالحماية الاجتماعية والتأمينات بكل فروعها، حيث نص الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة عليها، وجعلها من الأهداف الأساسية التي قامت من أجلها، وفي هذا الإطار خصصت اتفاقية العمل رقم 03 للحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية، والاتفاقية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية حين تنقله للعمل بين أجزاء الوطن العربي الكبير، وذلك قصد تحقيق التكامل الاقتصادي المنشود².

إن المنظومة المكلفة بالتقاعد التي تضمن لهذه الفئة المهنية الحماية الاجتماعية القائمة على أساس التضامن بين الأجيال تحت هيمنة توسع الاحتياجات تتأثر من حيث الفعالية والتغطية، فتصبح تعاني من حيث القدرة على التغطية وهو ما يستدعي تدخل السياسة الاجتماعية لإيجاد أساليب قانونية وتنظيمية لتوفير هذه الحماية لأجل الحفاظ على التماسك الاجتماعي، وهو ما يبين أهمية الدراسة لنظام التقاعد خاصة لما أصبح يطرحه من انشغالات، فأصبح يشكل في الوقت الحالي محور نقاش لدى السلطات العمومية لاسيما وأن ترقبته وتطويره يبين مدى تحضر وتطور الدولة، ولهذا آثرت اختيار نظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الجزائر.

إن نظام التقاعد في الجزائر بما فيه نظام التقاعد للعمال غير الأجراء مر بعدة مراحل ابتداء بالمرحلة الاستعمارية مروراً بمرحلة الثمانينات وصولاً إلى الأنظمة الجديدة التي تطلبتها انعكاسات وآثار التراجع الاقتصادي التي تمثلت في انعكاسات تسريح العمال والضعف المطلق في إنشاء مناصب عمل.

المشرع الفرنسي أوصى للجزائر بنظام ضمان اجتماعي جزئي ومقسم يتكون من عدد كبير من الهيئات، حوالي 70 هيئة تنقسم على تسعة (9) أنظمة مهنية مختصة، أنظمة إجبارية إلى جانبها أنظمة تكميلية في مجال التقاعد استفاد منها آنذاك خاصة الأوروبيين.

قبل سنة 1949 تم تأسيس نظام التأمينات الاجتماعية بمقتضى قرار التجمع الجزائري حيث كانت منح التقاعد مخولة فقط لبعض الفئات المهنية مثل الموظفين، عمال المناجم، عمال الكهرباء، عمال الغاز وعمال ترمواي (TRAMWAYS).

¹- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، المرجع نفسه، ص 111 و 112 وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 179.

²- منظمة العمل العربية، المؤتمر الأول للجمعية العربية للضمان الاجتماعي، بيروت، 20 إلى 21 شباط 2012، ص 6 و 7.

أما فيما يتعلق بنظام التقاعد للعمال غير الأجراء فإن الهيئة الحالية المكلفة بتسييره، والمتمثلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء قد مرت بعدة مراحل وتطورات عبر الزمن، فقد تأسس لأول مرة في العهد الاستعماري تحت اسم نظام العمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي بموجب المرسوم 1192/36 الذي دخل حيز التنفيذ في 1958/01/01⁽¹⁾.

أما بعد الاستقلال خضع هذا النظام لتقسيم جهوي، أي أصبح هذا الصندوق مسير من قبل صناديق جهوية تمثلت في صندوق تأمين الشيوخة للصناعيين والتجار بقسنطينة "CAVIC"، صندوق تأمين الشيوخة للصناعيين والتجار بالجزائر "CAVICA"، وصندوق تأمين الشيوخة للصناعيين والتجار بوهان "CAVICO"، إلى جانب صندوق التقاعد للمهن الحرة "CRPL".

بعد ذلك تم إلغاء هذه الصناديق الأربعة سنة 1963 وعوضت بالصندوق الجزائري لتأمين الشيوخة للتجار والصناعيين "CAVICIA" إلى غاية صدور المرسوم 215/70 المؤرخ في 1970/12/15 المتعلق بتأسيس وتنظيم صندوق تأمين الشيوخة لغير الأجراء فتم إلحاق المهن الحرفية إضافة للمهن الحرة في إطار هذا النظام وأصبح يسمى الصندوق الوطني لتأمين الشيوخة لغير الأجراء "CAVNOS"⁽²⁾.

لكن هذه الهيئة اختفت بصدور المرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الذي أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد "CNR"⁽³⁾. فتوحدت الهيئات المكلفة بتسيير نظام التقاعد سواء تعلق الأمر بفئة العمال الأجراء أو العمال غير الأجراء ليصبح الصندوق الوطني للتقاعد يتكفل وحده بتسيير هذا النظام لدى الفئتين بمقتضى هذا المرسوم.

أما فيما يخص نظام الإعانات فإن الجزائر عرفت نظامين:

-النظام الأول موروث عن النظام الاستعماري المتمثل في الصندوق الوطني للضمان المؤسس بمقتضى القانون 30 جوان 1956 الذي كان يخص فئة الأشخاص المسنين المعوزين الذين لا يتوفروا على أي مورد أو شرط للعمل، حيث شكّل هذا النظام في الجزائر بمقتضى مرسوم 03 جويلية 1963، فكان يمنح لهؤلاء الأشخاص إعانة خاصة بهم تكون ممولّة بموارد ضريبية إلى أن تم إلغاء هذا النظام بمقتضى قانون المالية لسنة 1964.

¹ -INT, casnos, le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, étendue de la couverture sociale, janvier 2004, p2.

²INT, casnos, le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, étendue de la couverture sociale- op-cit p: 1- 3.

³ -IBID, p3.

- أما النظام الثاني كان مخصص لفائدة العمال الأجراء وأيضا العمال المستقلين الذين لا يتوفروا على شروط استحقاق منحة التقاعد، لكن الشروط المطلوبة في هذا النظام اعتبرت مجحفة ومبالغ في صرامتها، فتتطلب بلوغ الشخص 65 سنة والعمل لمدة 15 سنة في مرحلة ما بين 50 و65 سنة من حياته، وأن لا يتوفر على مورد يفوق 1940 دج سنويا فيتحصل حينئذ على إعانة تقدر بـ 658 دج سنويا إذا كان عامل أجير وإعانة تقدر بـ 300 دج سنويا إذا كان من فئة العمال المستقلين¹.

حيث ما يمكن أن يلاحظ هو أن تعدد هذه الأنظمة وتعقيد تشريعاتها لم تكن لتجيب عن انشغال تأمين نهاية خدمة بدون مشاكل مادية، خاصة وأنه حتى بوضع تشريح مفصل لمختلف هذه الأنظمة سواء للعمال الأجراء أو غير الأجراء، فإنه لا يمكننا إعطاء جدول كامل وكافي عن الوضعية، فكان عدد كبير من الفئات المهنية يجدون صعوبة كبيرة في تصفية ملفاتهم سواء لغياب الأرشيفات وضياعها، أو في الربط بين تلك الأنظمة المتعددة.

وابتداء من مرحلة السبعينات، استدركت التشريعات هذا الأمر خصوصا بصدور القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978² المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي جاء يوحد النظام القانوني لكل الفئات المهنية، كما نص من خلال مادته الثانية على ضرورة توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي،

إن كل هذه المعطيات كانت الدافع الأساسي لإعادة النظر في نظام التقاعد عموما، فتم النقاش حول مشروع أنظمة الحماية الاجتماعية وبالفعل تم صدور قوانين الحماية الاجتماعية منها على وجه الخصوص قانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983³ المتعلق بالتقاعد، الذي جاء يهدف إلى توحيد نظام التقاعد والقضاء على كل النصوص الموروثة عن الاستعمار. فقام بتوحيد القواعد المتعلقة بفتح الحقوق وحساب المنح، وأيضا بتوحيد التمويل والهيئات والتسيير، لتصبح كل الشروط المعقدة والصعبة سهلة التطبيق مرة واحدة بإلغاء تلك الأنظمة المعقدة، وبهذا القانون تم إعطاء الفرصة للأشخاص المسنين بالإحالة على راحة مستحقة ونهاية خدمة بطريقة واضحة ومفهومة.

كما توحدت الهيئات المكلفة بتسيير نظام التقاعد، سواء تعلق الأمر بفئة العمال الأجراء أو العمال غير الأجراء وعليه تم اختفاء الهيئة المكلفة بتسيير نظام التقاعد لغير الأجراء (CAVNOS) المذكورة

¹ - Audinet (J) , op-cit , p 120 à121.

² - القانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتمثل في القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 لسنة 1978.

³ - القانون 12/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

سلفاً، ليصبح الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) يتكفل وحده بتسيير هذا النظام لدى الفئتين معا بمقتضى المرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي¹.

تم اختفاء الصندوق المكلف بتسيير حق التقاعد للعمال غير الأجراء إلى أن صدر المرسوم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04² المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الذي أنشأ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، الذي أصبح يتكفل بنظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء، وبذلك يكون هذا المرسوم قد ساهم بحق في تبلور نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بما فيه نظامهم للتقاعد كنظام قانوني قائم بذاته.

تتحدد دراستنا لنظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الجزائر أولاً من خلال اعتباره نظاماً قانونياً قائماً أي من خلال تحديد الوسائل التي يحقق بها غرضه. فهو يعتبر هيئة، أي صندوق يضطلع بالمهام التي أنيطت به ويحدد صلاحياته المركزية و اللامركزية، ويحدد مجال تطبيقه من حيث الأشخاص بتحديد الفئات المهنية على اختلاف أصنافها وتعددتها، إلا أنها تشترك في كونها تمارس هذا النشاط باستقلالية ولحسابها الخاص، كما تتمحور الدراسة ثانياً من خلال اعتباره هدفاً وذلك بتحديد الأخطار المضمونة به وتحديد طرق تغطيتها عن طريق تحديد المكلفين بها والموارد المالية اللازمة لذلك.

أي تتمحور دراسة هذا الموضوع من خلال دراسة النظام الإداري لهذا الصندوق المكلف بتحقيق هذا الضمان للمستفيدين منه والمخاطبين به، بتحديد طبيعته القانونية وخصائصه وصلاحياته كسلطة مركزية وصلاحيات أجهزته سواء على المستوى المركزي أو المحلي، كما تتمحور حول تحديد نطاق تطبيقه من حيث الأشخاص المخاطبين به بعرض مفصل لهم بالرغم من عدم تحديدهم على سبيل الحصر في التشريع الجزائري هذا من جهة أولى، كما نتناول بالدراسة من جهة ثانية تبيان الحقوق المخولة للمتقاعد أو لذوي حقوقه من بعد وفاته، التي تتطلب توفره على الشروط المطلوبة وفقاً لهذا النظام، ومن ثم تبيان الموارد المالية التي يعتمد عليها النظام أي الصندوق لتغطية هذه الحقوق بالتطرق لأسس وطرق ومصادر التمويل وكيفية تحقيق التوازن المالي للصندوق الذي يكون له الدور الفعال في أغراض النظام الذي وجد لأجلها وبالتالي ضمان ديمومته.

1 -INT, CASNOS, op-cit, p3.

2-المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 1992/01/04، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 02 لسنة 1992.

إن دراستنا لهذا الموضوع تمت من خلال النصوص القانونية الجزائرية في كثير من الأحيان بالاعتماد على قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر في مقدمتها قانون التقاعد 83-12 المعدل والمتمم باعتباره النص المرجعي، والمرسوم 85-35 المعدل والمتمم، المتعلق بالضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء¹، إضافة إلى قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ودون إغفال المرسوم 07/92 الذي يحدد النظام الإداري والمالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، والمرسوم التنفيذي رقم 119/93⁽²⁾ المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسييره الإداري، وكذا القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي⁽³⁾ المعدل والمتمم، والقانون 03-99 المتعلق بالتقاعد، والقانون 17-04، والقانون 08-08 المعدلة والمتممة، وقانون المالية التكميلي 01-15، وكذا المراسيم التنفيذية لها وحتى التعليمات التي تساعد في تحليل النصوص القانونية وفهمها، وتبسيط مدلولها.

وتم الاعتماد أيضا على بعض القوانين من غير النصوص الخاصة بالضمان الاجتماعي مثلا كقانون العمل والقانون المدني والقانون التجاري وقانون تنظيم مهنة المحامي والمحضر والموثق والمترجم والفلاح وغيرها، مما لا نستطيع حصرها كلها في هذا المقام، وهو الأمر الذي يبين مدى صعوبة مسلك البحث لتشعبه في جميع التخصصات القانونية.

كما اعتمدنا على بعض النصوص القانونية المقارنة لاسيما التشريع المصري والفرنسي ليس بغرض المقارنة فحسب ولكن من أجل تدقيق بعض التفاصيل العامة أو المبهمة في التشريع الجزائري وفهمها وتبسيطها تارة، أو الاستفادة من أحكامها كطول للمنظومة الجزائرية تارة أخرى، معتمدين على المنهج التحليلي والمقارن في بعض الحالات لاسيما مقارنة نظام التقاعد الخاص بفئة العمال غير الأجراء مع النظام العام للتقاعد خاصة في ما يتعلق بالشروط أو الحقوق وكذا قواعد تحديد الاشتراكات، لمعرفة مكانة نظام التقاعد الخاص بالعمال غير الأجراء من النظام العام للتقاعد في الجزائر المؤسس بالقانون 12/83 والقوانين المعدلة والمتممة له، خاصة وأنه ظل في مراحل معينة مدمجا ضمن النظام العام هيكليا وماليا

¹ -وفقا لنص المادة 23 من المرسوم التنفيذي 15-289، المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج ر عدد 61، المؤرخة في 18/11/2015، تم إلغاء أحكام المرسوم رقم 85-35، لكن رغم ذلك فإن الأحكام المتعلقة بالتقاعد سواء تعلق الأمر بالشروط أو الحقوق فإنها لم تتغير، بل تم تغيير مدة وتاريخ استحقاق الاشتراك.

² - المرسوم رقم 119/93 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسييره الإداري، ج ر، رقم 33 لسنة 1993.

³ - القانون 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، ج ر رقم 28 لسنة 1983.

إلى غاية صدور المرسوم 07/92 الذي أسس صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء فأصبح يسير نظام التقاعد لهذه الفئة تنظيميا وماليا بكل استقلالية.

لذلك فإن العلاقة بين النظام العام للتقاعد الخاص بالعمال الأجراء تبقى وطيدة مع نظام التقاعد للعمال غير الأجراء لأنه يبقى المصدر الرئيسي له من حيث المبادئ القانونية، أو من حيث المعلومات السابقة بالاعتماد على شبكة معلومات للإعلام الآلي تربط النظامين، دون إغفال الأحكام التي تعطي امتياز لفئة المجاهدين أو أرامل الشهداء.

وبهذا فإن الإشكالية التي تطرحها دراسة نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر تدور: أولا حول كيفية اثبات أنه نظام قانوني قائم بذاته؟ وذلك بالتساؤل عن أسس ودعائم هذا النظام باعتباره نظام قائم بذاته يقوم على إدارة وتسيير حق التقاعد لهذه الفئة؟ أي كيف يظهر النظام الإداري من خلال هيكله المركزية واللامركزية وإطاراته ومسيريه والمصالح التي تقوم على تحقيق أهدافه، وما هو مجال تطبيقه من حيث الأشخاص؟

ثم ثانيا يدور التساؤل حول معرفة ما هو الهدف من هذا النظام؟ وماهي المساعي أو الوسائل الكفيلة لتحقيق هذا الهدف؟ وبطريقة بسيطة ما هي آثار ممارسة حق التقاعد على المستوى الاجتماعي وكذا المالي من طرف فئة العمال غير الأجراء؟ فما هي الحقوق المخولة لهم وفقا لهذا النظام وما هي شروط استحقاقها؟ وكيف يتم التكفل بتغطيتها ماليا وفقا لطرق وأسس التمويل المنتهجة، خاصة لما أصبح يطرحه من انشغالات في المحيط الاجتماعي، لاسيما من حيث تحقيق القدرة على التغطية الاجتماعية من جهة، وتحقيق التوازن المالي من جهة ثانية؟

إجابة على هذه الإشكاليات المطروحة فإن دراستنا للموضوع تعنى بدراسة الأحكام الأساسية لنظام التقاعد الخاص بهذه الفئة، حيث تتعلق هذه الأحكام وتعالج أسس التنظيم القانوني المعاشي ودعائمه ذلك أن أي نظام قانوني في جوهره وأصله بيان للحقوق والواجبات⁽¹⁾.

وانطلاقا من هذا المفهوم فإن الأسس أو الدعائم التي ينهض عليها نظام التقاعد للعمال غير الأجراء بوصفه نظام قانوني اجتماعي ومالي تنحصر في دعامتين أساسيتين هما: العنصر البشري الذي ينظمه قانون التقاعد سواء تعلق الأمر بالأشخاص المسيرين لهذا النظام متمثلين في الهيئات المختلفة بكل هيكلها وعمالها التي تسعى لتحقيق أغراض هذا النظام من جهة، أو الأشخاص المنتفعين أو المستفيدين

¹ - نصحي عباس رمضان، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص: 11.

بمقتضى قانون التقاعد وهم هنا فئة العمال غير الأجراء باعتبارهم الطرف الهام في العلاقة لأنه يقع على عاتقهم تمويل هذا النظام، ويتلقون أغلب نفقاته أيضا.

أما الدعامة الثانية فتتمثل في الجانب المالي الذي لا يقل أهمية سواء تعلق الأمر بالمزايا والحقوق الذي يكفلها هذا النظام من أداءات نقدية متمثلة في أغلبها في معاشات التقاعد، أو أداءات اجتماعية أخرى، أو تعلق الأمر أيضا بتحديد الموارد المالية وطرق تحصيلها التي تلزم للنهوض بهذه الأعباء المالية التي يكفلها هذا النظام (لتغطية هذه الحقوق).

وبهذا فإن دراستنا تتمحور حول بابين أساسيين يعالج الباب الأول من الدراسة النظام القانوني لتقاعد العمال غير الأجراء، في فصلين يتعلق الأول بإدارة تقاعد العمال غير الأجراء بالتعرض للأجهزة الإدارية والهيكلية المشرفة على التسيير بمهامها ومصالحها وعمالها الذين يهدفون لتحقيق هدف واحد وهو أغراض هذا النظام، أما الفصل الثاني فيتناول نطاق تطبيق هذا النظام من حيث الأشخاص أي تحديد فئة العمال غير الأجراء بالتعرض لمعيار تصنيفها، وتعداد أهم هذه الأصناف المهنية المتعددة على اعتبار أن المشرع الجزائري لم يحددها على سبيل الحصر.

أما الباب الثاني من الدراسة يتمحور حول النظام الاجتماعي والمالي لتقاعد العمال غير الأجراء يدرس هو الآخر من خلال فصلين، يتناول الفصل الأول ممارسة حق التقاعد للعمال غير الأجراء مبرزين أهم الحقوق خاصة معاش التقاعد والحقوق الاجتماعية الأخرى سواء للمتقاعد نفسه أو لذوي حقوق، بما حصل لها من تطور هائل للتكفل الناجع بالاعتماد على عصنة التسيير المتبع من قبل هذا النظام.

أما الفصل الثاني فنخصه لتمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء من خلال تبيان الأحكام العامة للتمويل، ومعايير وأساليب ومصادر التحصيل من جهة، وكذا التعرض للتوازن المالي وما قد يتعرض له من مشاكل تحول دونه، وتبيان الحلول المعتمدة، والتي ينبغي إتباعها قصد تحقيقه بما يخدم أغراض النظام والحفاظ على ديمومته.

الباب الأول

النظام القانوني لتقاعد العمال

غير الأجراء

دراسة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء تعني دراسة الأحكام الأساسية لنظام التقاعد الخاص بهذه الفئة، حيث تتعلق هذه الأحكام وتعالج أسس التنظيم القانوني المعاشي ودعائمه ذلك أن أي نظام قانوني في جوهره وأصله بيان للحقوق والواجبات⁽¹⁾.

وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن الأسس أو الدعائم التي ينهض عليها نظام التقاعد بوصفه نظام قانوني قائم بذاته تنحصر بالعنصر البشري الذي ينظمه قانون التقاعد سواء تعلق الأمر بالأشخاص المسيرين لهذا النظام متمثلين في الهيئات المختلفة بكل هياكلها المركزية واللامركزية، وعمالها التي تسعى لتحقيق أغراض هذا النظام من جهة، أو الأشخاص المنتفعين أو المستفيدين بمقتضى قانون التقاعد وهم هنا فئة العمال غير الأجراء باعتبارهم الطرف الهام في العلاقة لأنه يقع على عاتقهم تمويل هذا النظام ويتلقون أغلب نفقاته أيضاً.

وبهذا فإن دراستنا تتمحور خلال هذا الباب من الدراسة المتمثل في النظام القانوني لتقاعد العمال غير الأجراء، في فصلين يتعلق الأول بإدارة تقاعد العمال غير الأجراء بالتعرض للأجهزة الإدارية والهيكلية المشرفة على التسيير بمهامها ومصالحها وعمالها الذين يهدفون لتحقيق هدف واحد وهو أغراض هذا النظام، أما الفصل الثاني فيتناول نطاق تطبيق هذا النظام من حيث الأشخاص أي تحديد فئة العمال غير الأجراء بأصنافها المهنية المتعددة ، بتحديد معيار تصنيفها ثم نأتي بتعدادها بالرغم أن المشرع الجزائري لم يحصرها.

¹ - نصحي عباس رمضان، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص: 11.

الفصل الأول

إدارة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء:

يحتاج تسيير نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة ونظام التقاعد بصفة خاصة لجهاز يقوم بتنظيمه وإدارته، فيحصر الأفراد الذين يسري عليهم النظام، ويحصل الاشتراكات الواجبة عليهم، ويصرف الأمداءات المستحقة لهم، ويسهر على قيام التوازن بين الاشتراكات والنفقات (الأمداءات المقدمة) التي تقوم عليه عملية الضمان⁽¹⁾.

تتولى إدارة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الجزائر حاليا هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي يطلق عليها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos)⁽²⁾.

تعتبر الجزائر سبابة في توفير التأمين الاجتماعي لهذه الشريحة من المجتمع (العمال غير الأجراء) مقارنة مع الدول العربية، إذ تعود جذور هذا النظام للمرحلة الاستعمارية فتأسس لأول مرة بموجب المرسوم 1192/36 نظام الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1958/01/01⁽³⁾.

فغالبية الدول العربية تؤسس نظام اختياري مهني لهذه الفئة⁽⁴⁾، فقد ظلت العناية التأمينية طوال حقبة طويلة من الزمن (قرابة قرن) مقصورة على الأيدي العاملة فقط العمال الأجراء، إلى أن أدرك المشرع التأميني أو واضعي السياسة الاجتماعية مدى أهمية العنصر الآخر للعملية الإنتاجية وهو رأس المال أو بالأحرى المستخلفون فيه، فمثلا جمهورية مصر العربية أصدرت أول تشريع تأميني يؤمن هذه الفئة ويؤمن أسرهم من بعدهم، تحت عنوان تأمين أصحاب الأعمال بمقتضى القانون رقم 61 لسنة 1973⁽⁵⁾، الذي قضى بمبدأ أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم 63 لسنة 1964 لفئة أصحاب الأعمال وبالنظر لحدائة هذا النظام لم يقرر المشرع إفادة أصحاب الأعمال بجميع المزايا التأمينية المقررة، بل اقتصر على تأمين خطر الشيخوخة والعجز والوفاة، حيث عدل هذا القانون بمقتضى القانون

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 627.

² - المادة 1 من المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن للوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 02 لسنة 1992.

³ - القرار الوزاري المؤرخ في 1957/12/30، المتعلق بتأسيس نظام تأمين الشيخوخة للعمال غير الإجراء في القطاع غير الفلاحي، ج.ر عدد 02 المؤرخ في 1958/01/07.

⁴ - عبد الحليم القاضي، مقالة التأمينات الاجتماعية الإختيارية في الدول العربية، مجلة العمل العربية العدد 12 ديسمبر 1978، ص: 89 - 92.

⁵ - القانون المصري رقم 61 لسنة 1973 ج ر عدد 33، المؤرخة 16 أوت 1973.

76/108 الذي حدد من هم أصحاب الأعمال وماهي الشروط المطلوبة فيهم للحصول على المزايا التأمينية⁽¹⁾.

والملاحظ أن المنظومة التشريعية للضمان الاجتماعي بالجزائر سبقت المنظومة التشريعية لمصر العربية في مجال تغطية فئة العمال غير الأجراء سواء من حيث التسمية الشاملة باسم غير الأجراء بدل أصحاب الأعمال التي تعتبر جزء من الكل " غير الأجراء " فغير الأجراء تشمل أصحاب الأعمال وغيرهم ممن يمارسون نشاط مستقل خاص بهم.

وأیضا من حيث تاريخ بداية التغطية الاجتماعية وهذا يعود إلى أن الجزائر تبنت في هذا الإطار مسار النظام الفرنسي، فيعتبر هذا النظام موروث عن الاستعمار الفرنسي في شكل أنظمة معقدة ومقسمة ومجزئة هيكلية وتنظيمية سواء تعلق الأمر بنظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء أو العمال غير الأجراء⁽²⁾.

حيث نتناول تسيير صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في المبحث الأول ثم أجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في المبحث الثاني من خلال تبيان طبيعته القانونية وأساليب تسيير أجهزته المركزية واللامركزية وصلاحياته ومهامه المنوطة به لتحقيق غرضه المنشود.

¹- نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص: 531.

²-LARBI LAMRI, le système de sécurité sociale en Algérie une approche économique , OPu ben Aknoun, Alger 2004, p: 24.

المبحث الأول: صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء:

إن الجهاز القائم على تسيير نظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الجزائر هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي أصبح نظريا يتكفل بهذه المهام بمقتضى المرسوم التنفيذي 07/92⁽¹⁾ السالف الذكر.

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يتكفل بتغطية وتسيير كل الأخطار التأمينية المكفولة لهذه الفئة وفي مقدمتها تأمين الشيخوخة ثم المرض والأمومة في شكل أداءات عينية، وتأمين العجز والوفاة كأداءات نقدية بالإضافة لبعض الخدمات الاجتماعية والصحية الأخرى، أي تسيير كل هذه الأخطار يتم عن طريق هذا الصندوق أو الهيئة الواحدة.

جدير بالذكر أن إدارة وتسيير التقاعد للعمال غير الأجراء قد دمرت بعدة مراحل وتطورات عبر الزمن، فتأسس كما بينا سلفا منذ 1 جانفي 1958 أي في ظل الاحتلال الفرنسي، وبعد الاستقلال مباشرة انقسم هذا الصندوق وهذه الهيئة إلى صناديق جهوية تمثلت في صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بقسنطينة (cavic)، صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بالجزائر (cavica)، وصندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بوهران (cavico) إلى جانب صندوق التقاعد للمهن الحرة (CRPL)⁽²⁾.

وتم إلغاء هذا التسيير الجهوي المستقل لكل صندوق سنة 1963 وعوضت بنصود مركزي وهو الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة للتجار والصناعيين (cavicia) ثم تم إدخال التأمين الخاص بالمهن الحرة ضمن الصندوق بمقتضى المرسوم 115/70 المؤرخ في 15/12/1970 المتعلق بالتأسيس والتنظيم الإداري بصندوق تأمين الشيخوخة لغير الأجراء في القطاع غير الفلاحي (cavnos)⁽³⁾، وبهذا تم جمع فئة التجار والصناعيين وأصحاب المهن الحرة في صندوق واحد بتوفير تأمين واحد وهو تأمين الشيخوخة كما يلاحظ أنه لم يتم بعد تغطية فئة الفلاحين والحرفيين الذين يزولون أنشطة خاصة بهذا التأمين.

حيث اختفى الصندوق الوطني للشيخوخة للعمال غير الأجراء cavnos بصودر المرسوم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الذي أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) الذي أصبح يتكفل بتسيير نظام التقاعد للعمال غير الأجراء إضافة إلى مهمة

¹ - ج ر عدد 02 لسنة 1992

² - INT casnos, le regime de sécurité sociale des travailleurs indépendans, entendue de la couverture sociale, janvier 2004, p2,

³ - INT casnos, Op-cit, p:2.

الأصلية وهي تسيير نظام التقاعد للعمال الأجراء وبهذا تم توحيد التسيير الخاص لكلا النظامين الأجراء وغير الأجراء⁽¹⁾، فيما يتعلق بالتكفل بتسيير منح ومعاشات التقاعد⁽²⁾.

وما يلاحظ في هذه المرحلة أنه تم توحيد التسيير وتجسد ذلك على مستوى الهياكل التنظيمية وهذا تطبيقا للمبادئ الذي نادى بها قانون 12/78⁽³⁾، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، قصد إلغاء التجزئة والتعقيد والتقسيم الذي اتصف به نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة قبل السبعينات⁽⁴⁾.

كما ظل لوقت طويل يتم التكفل بتأمين خطر الشيخوخة دون الأخطار التأمينية الأخرى إلى غاية سنة 1974 تم التكفل بخطر المرض كأداءات عينية، ثم تدريجيا إضافة تغطية خطر الوفاة والعجز والأمومة كأداءات عينية وحتى اليوم لم يتم التكفل بعد بتأمين إصابات العمل والأمراض المهنية والإعانات العائلية، والأداءات النقدية للمرض والأمومة وهو مطلب يبقى مطروح ومأمول تغطيته.

لمعرفة كيفية تسيير هذا الصندوق (casnos) ينبغي أولا معرفة الأساليب العالمية لتسيير إدارات الضمان الاجتماعية بصفة عامة ومن ثم تطبيق ذلك على إدارة هذا الصندوق بالوقوف على معرفة طبيعته القانونية وخصائصه من خلال المطالب التالية.

المطلب الأول: أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي في القوانين المقارنة:

إن نجاح صناديق الضمان الاجتماعي وفي مقدمتها نظام التقاعد في أداء مهمتها ورسالتها في خدمة التنمية الاجتماعية يقتضي تحقيق التنمية الإدارية والتغلب على المعوقات الإدارية التي تحد من فعالية الموارد البشرية والمادية و التكنولوجية⁽⁵⁾.

كما يعد موضوع المركزية واللامركزية من أهم المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا في تنظيم إدارة أجهزة هيئات الضمان الاجتماعي في العصر الحديث والتي يجب على جميع المعنيين والمهتمين في شؤون الضمان الاجتماعي الأخذ بها لبعدها عن التعقيد وتقريبها للخدمات الاجتماعية للمؤمن⁽⁶⁾.

¹INT casnos, Op-cit, p:3.

² - أما فيما يتعلق بإدارة تحصيل الاشتراكات المعمولة للتقاعد سواء للعمال الأجراء أو العمال غير الأجراء فكانت تتم على مستوى صندوق التأمينات الاجتماعية (cnas) لكلا النظامين كلا حسب شروطه وكيفيات تقديره وحسابه الذي تتعرض لها في الباب الثاني من البحث.

³ - القانون 12/78 المؤرخ في 5 غشت 1978 المنضمم القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 لسنة 1978.

⁴ - Larbi lamri, Op-cit, p: 24, 25, 26.

⁵ - فوزي محمد صالح الشامي، دور صناديق الضمان الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية في اليمن، رسالة ماجستير جامعة صنعاء ، 2007، ص: 24.

⁶ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، مجلة العمل العدد، 48 سنة 1989، ص: 61.

الفرع الأول: الأساليب العالمية لتسيير هيئات الضمان الاجتماعي:

تدار أنظمة الضمان الاجتماعي عموماً بأحد الأساليب التالية:

أ- **الإدارة الذاتية:** تقوم هذه الإدارة على أساس مشاركة أصحاب العلاقة بهذا الضمان وهم العمال وأصحاب العمل والدولة، وقد تكون هذه الإدارة ثنائية بين الأجراء وأصحاب العمل فقط في الدول الصناعية، أو الإدارة الثلاثية فهي منتشرة في الدول النامية ومنها الدول العربية، حيث يشارك في إدارة الضمان الاجتماعي الأجراء وأصحاب العمل والدولة بنسب متفاوتة حسب كل نظام.

تتمتع هذه الإدارة الذاتية بقدر واسع من الاستقلال المالي والإداري لأجل الابتعاد عن الإجراءات الإدارية المعقدة والقدرة على تقديم منافع الضمان الاجتماعي للمؤمنين بسرعة وسهولة⁽¹⁾.

غير أن الإدارة الذاتية ليست مطلقة، بل أنها تخضع لرقابة أو وصاية السلطة المركزية ثنائية كانت أم ثلاثية وذلك لضمان تحقيق الأغراض التي قام لأجلها النظام⁽²⁾.

ب- **الإدارة الحكومية:** هنا تكون الهيئة الإدارية للضمان الاجتماعي جزء من الإدارة العامة للدولة، وبذلك تفقد الاستقلال المالي والإداري الذي تتمتع به الإدارة الذاتية للضمان الاجتماعي، وبهذا النموذج أخذت بريطانيا في إدارة الضمان الاجتماعي بناء على التوصية الواردة في تقرير بيفريج. فأسندت إدارة الضمان الاجتماعي إلى وزارات الضمان الاجتماعي والصحة والعمل⁽³⁾.

ج- **الإدارة النقابية:** تتولى إدارة الضمان الاجتماعي حسب هذا الأسلوب النقابات العمالية، وقد طبق هذا النوع من الإدارة في المجتمعات الاشتراكية سابقاً باعتبار النقابة هيئة مستقلة لها مهام سياسية واقتصادية وتقتصر وصاية الدولة على مصادقة الميزانية وملاحظة إذا كانت تتماشى في مجملها مع أهداف المخطط الاقتصادي والاجتماعي وقيام النقابات بإدارة الضمان الاجتماعي ينبع من طابع العلاقات الاجتماعية الاشتراكية⁽⁴⁾.

أول تشريع شامل عالج موضوع الإدارة النقابية للتأمينات الاجتماعية صدر في روسيا بتاريخ 10 أيلول 1933، وبموجبه حول لحساب المجلس المركزي للنقابات كل الموجودات النقدية للتأمينات الاجتماعية وكذلك المصحات ودور الراحة والمعاهد العلمية والمؤسسات والأبنية وباقي الأموال التي كانت

¹ - عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والعملية، المجلد 1، منشورات الحلبي الحقوقية، 1998، ص: 39 و 40. و p 118, 12°eme eddallouz, droit delasecurite sociale, j dupeyroux

² - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 173.

³ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 173 و 174.

⁴ - المرجع نفسه، ص: 177، 179.

تسأل عنها وزارة العمل وكل دوائر التأمينات الاجتماعية ومستخدميها، ومنذ هذا التاريخ أخذت دوائر الدولة وإدارات المشاريع العامة تدفع اشتراكاتها لحساب نقابة المشروع أو المؤسسة أو المصنع⁽¹⁾. وقد توقف العمل بهذا الأسلوب الإداري في التسيير لهيئات الضمان الاجتماعي في العديد من البلدان نتيجة التغييرات السياسية وإعادة النظر في دور النقابة⁽²⁾.

ونتيجة لما اتسمت به الإدارة الحكومية، وخاصة في البلاد النامية من طابع الجمود وسوء اختيار عناصرها، وأفرادها في ظل غياب معايير الكفاءة العلمية والفنية والمهنية⁽³⁾، كما أن الإدارة النقابية للصناديق ارتبطت بالمجتمعات الاشتراكية سابقا، لذلك فإن الإدارة الذاتية تعد أفضل الأساليب لإدارة الصناديق بما يكفل الابتعاد عن الروتين الإداري ومنحها الاستقلال الكافي للتمكن من أدائها لأعمالها⁽⁴⁾.

حيث يشارك خلالها العمال في الإدارة والتمويل كون النظام أنشأ لهم، كما يتأكد حق أصحاب العمل في المشاركة من إلزامهم بتمويل النظام تحت طائلة المسؤولية، وقد يكون التمويل يقع على عاتقهم وحدهم فيما يخص نظام الخاص بغير الأجراء كما هو الحال في النظام الفرنسي⁽⁵⁾، وهو المتبع في نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالجزائر.

وتكون الدولة هي المسؤولة عن فرض الضمان الاجتماعي وتنفيذ القوانين كما قد تشارك في التمويل وبههما متابعة وتحقيق التوازن المالي والسياسة الملائمة لتحقيق الإنسجام بين مصلحة الصندوق والمصلحة العامة⁽⁶⁾.

إن معظم الدول العربية تعهد بإدارة الضمان الاجتماعي لمؤسسة حكومية والأطراف المعنية بالضمان الاجتماعي، خاصة ممثلي العمال وأصحاب العمل وبما أن الضمان الاجتماعي يتكون من عدة فروع هي تأمين المرض والأمومة حوادث العمل والأمراض المهنية، تأمين الشيخوخة، العجز، الوفاة، ضمان البطالة والأعباء العائلية، كما أنه يخص عدة فئات مهنية، فقد ظهرت في بعض الدول هيئات متعددة لإدارة تلك الفروع كالنظام الفرنسي⁽⁷⁾، وشأنه النظام الجزائري الذي لازال يأخذ بتعدد الهيئات أو

¹ - عزيز إبراهيم، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الرأسمالية والاشتراكية والعراقية، ج1، ص 201، وحسن عبد

اللطيف حمدان، ص: 179، وفوزي حمد صالح الشامي، المرجع السابق، ص: 25

² - فوزي حمد صالح الشامي، المرجع السابق، ص: 25.

³ - المرجع نفسه، ص: 25.

⁴ - عامر سليمان عبد الملك، المجلد الأول، المرجع السابق، ص: 39.

⁵ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 123.

⁶ - عامر سليمان عبد الملك، المرجع السابق، ص: 35.

⁷ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 121.

مايعبر عنه بصناديق الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، بالرغم من سياسات التوحيد المنتهجة التي نتعرض لها لاحقا بصدد خصائص صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

الفرع الثاني: المركزية واللامركزية في تنظيم إدارة الضمان الاجتماعي:

إن الغاية الكبرى والهدف الأسمى الذي تسعى إليه نظم التأمينات الاجتماعية هو الوصول إلى مستوى متقدم من الكفاءة والقدرة والتنظيم الإداري لمؤسسات الضمان الاجتماعي لكي تصبح قادرة على توفير الخدمات التأمينية بشكل مرض وفعال، وسرعة فعالة فائقة عبر فترات سهلة إلى أقرب مكان يسكن فيه المؤمن⁽²⁾، لذلك كانت المركزية واللامركزية من أهم المواضيع التي نالت قدرا كبيرا في تنظيم إدارة أجهزة الضمان الاجتماعي في العصر الحديث لذلك نلقي الضوء على المركزية واللامركزية من خلال تعريفها ومزاياها وانواعها وإمكانية تطبيقها على نظم الضمان الاجتماعي.

أولاً: تعريف ومزايا المركزية واللامركزية:

أ-تعريفها: ان المركزية أو اللامركزية لا تعتبر صورة من الصور أو شكل من الأشكال التي يقوم عليها الهيكل أو البناء التنظيمي لأي منشأة أو هيئة بل هي المظهر التنظيمي لدرجة تفويض السلطة⁽³⁾. وقد عرفها البعض بأنها مفاهيم اصطلاحية تعبر عن مدى أو درجة تفويض السلطة للمستويات الإدارية الأقل أي أنها نقل السلطة من المستوى الأعلى للمستوى الأدنى⁽⁴⁾.

المركزية بوجه عام يقصد بها جمع السلطة أو تركيزها في يد هيئة رئاسية هي السلطة المركزية في جميع أنحاء الدولة⁽⁵⁾ ويستوي أن تكون هذه الهيئة الرئيسية فردا أو لجنة أو هيئة أو مجلسا⁽⁶⁾. كما تعرف المركزية بأنها تركيز السلطات الإدارية في يد رجال السلطة المركزية بالعاصمة وفي يد تابعيهم، سواء كان هؤلاء يمارسون وظائفهم في العاصمة أو الأقاليم، مع خضوعهم جميعا للسلطة الرئاسية.⁽¹⁾

¹ - المادة 1 من المرسوم التنفيذي 07/92، السالف الذكر.

² - لذلك وجدت هيئات لا مركزية عبارة عن وكالات ولأئية وفروع وشبابيك خاصة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الجزائر طبقا للمادة 14 من القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015. ج ر عدد 17 المؤرخة في 2015/04/05.

³ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم النظام الاجتماعي، مجلة العمل الأردنية، المرجع السابق، ص 62.

⁴ - المرجع نفسه، ص: 62.

⁵ - محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن، ج1، مطبعة نصر مصر، القاهرة، 1958، ص 184

⁶ - محمد محمد بدران، الإدارة المحلية، دراسات في المفاهيم والمبادئ العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 14

وتعرف اللامركزية بأنها "درجة عدم تركيز الصلاحية" أي تشتت الصلاحية وتوزيعها بين الأشخاص والمستويات الإدارية المختلفة بالمنشأة⁽²⁾.

كما تعرف أيضا اللامركزية بأنها "تفويض عمال الإدارة المركزية الذين يعملون بعيدا عنه جغرافيا الصلاحيات المناسبة للإضطلاع بمهام معينة عهدت بها إليهم⁽³⁾".

أما البعض يفرق بين المركزية واللامركزية وتفويض السلطة، فيعرف المركزية بأنها 'عبارة عن تركيز السلطة في يد القيادة الإدارية العليا وحدها"، وأما اللامركزية فهي "تخلي القيادة العليا عن سلطاتها ومسؤولياتها ونقلها كاملة إلى المستويات الأدنى"، أما تفويض السلطة "يعني نقل بعض الاختصاصات أو الوظائف للمستوى الأدنى والذي يتصرف كوكيل عن المستوى الأعلى وتبقى القيادة العليا مسؤولة عن إصدار التعليمات والقرارات والتوجيهات، ولذلك فإن التفويض لا يعني نقل السلطة والمسؤولية للمستويات الأدنى⁽⁴⁾".

فكلما تمسكت الإدارة بالاحتفاظ بسلطاتها في ممارسة العملية الإدارية دون ترك حرية التصرف للمستويات الأدنى كلما زادت المركزية كأسلوب لممارسة العملية الإدارية، أما إذا قامت الإدارة بتفويض سلطاتها إلى المستويات الأدنى وسمحت لها بمزيد من حرية الحركة والمساهمة في العملية الإدارية فيعني ذلك تزايد درجة الأخذ بأسلوب اللامركزية.

ويرى المختصون بأن الجمع بين المركزية واللامركزية كأسلوب إداري لتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي يعتبر هو الأسلوب الأمثل⁽⁵⁾.

ب- مزايا المركزية واللامركزية:

1- مزايا المركزية: عن طريقها يتم تسهيل عملية الإشراف وخاصة في بداية تأسيس هذه الهيئات، كما تساهم في التكامل والوحدة في التنظيم والتنسيق بين الإدارات المختلفة وتجنب الإزدواجية في العمل

¹-شاكر علي ناجي الشايف، الاتجاهات العامة للامركزية الاقليمية في العالم العربي، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2011، ص16.

²- خليل الشماع، مبادئ إدارة الأعمال، مطبعة جامعة الموصل، 1980، ص: 222.

³- أكرم محسن مهدي الياسري، اللامركزية في تطبيق نظام التقاعد المدني في العراق، جامعة المستنصرية، 1988، ص: 33.

⁴- داوود الخطيب، المرجع السابق، ص: 62.

⁵- المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، المركزية واللامركزية في نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص31.

وتضمن السيطرة وتوحيد السياسات المختلفة للتسيير من أجل قاعدة صلبة للانطلاق¹، كما تؤدي المركزية إلى سرعة التصرف وإصدار التعليمات التي تؤثر في جميع الأطراف وبهذا فإن المركزية كتنظيم إداري تناسب الأقطار ذات المساحات الجغرافية الصغيرة.

2- مزايا اللامركزية: تساعد في تخفيف الأعباء الملقاة على كاهل الإدارة العليا كلما اتسع حجم العمل وتعددت أوجه نشاط الهيئة وتزايدت الأعباء الملقاة على عاتقها، كما تتيح فرصة تنمية وخلق قيادات إدارية جديدة قادرة على تحمل المسؤولية، كما توفر الراحة النفسية والجهد والمال للمؤمنين المنتمين عند متابعة الحصول على حقوقهم أو أداء واجباتهم التأمينية، وذلك بقربهم من الموقع لهذه الهيئات، كما تتيح اللامركزية المرونة في حل المشاكل وسرعة البث فيها لقرب مركز اتخاذ القرار من موقع العمل⁽²⁾.
لذلك نجد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالجزائر المكلف بتسيير نظام التقاعد لهذه الفئة عن طريق مديره العام يسعى إلى تأسيس في كل نقطة من الوطن يتواجد فيها عدد معين من المؤمنین الاجتماعيين شبابيك خاصة مهمتها إيصال الحقوق لذويها قصد التخفيف والتسهيل عليهم للجهد والمال⁽³⁾.

ثانيا: أنواع اللامركزية في نظم الضمان الاجتماعي:

تكمن اللامركزية في التسيير الإداري عموما في اللامركزية الجغرافية التي تعني توزيع السلطات وقوة اتخاذ القرار على أقاليم مختلفة تابعة للمركز، واللامركزية الوظيفية وتتمثل في توزيع السلطات والصلاحيات على مختلف المستويات الهرمية أو الأقسام المتخصصة، وأيضا اللامركزية المصلحة أي تقسيم الإدارة العليا إلى إدارات مستقلة ومصالح مختلفة، وهناك من يضيف اللامركزية المالية والتي تعني الاستقلال المالي الذي يمنح لهذه الهيئات على مستوى الأقاليم المختلفة، أي أن تتولى إدارة الوحدة إدارة شؤونها المالية مباشرة بعيدا عن سيطرة الإدارة المركزية⁽⁴⁾.

وقياسا على هذه الأنواع من اللامركزية الإدارية نجد نظم الضمان الاجتماعي تعتمد الأنواع التالية من اللامركزية.

¹- داوود الخطيب، المرجع نفسه، ص 62.

²- داوود الخطيب، المرجع السابق، ص: 62.

³- المادة 14 من القرار المؤرخ 2015/01/15 لتمثل في النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

⁴- اكرم محسن مهدي الياسري، اللامركزية في تطبيق نظام التقاعد المدني في العراق، المرجع السابق، ص: 38 و39.

أ- اللامركزية في الصلاحيات: أي تحويل المسؤولين التنفيذيين في أي موقع سواء كان ذلك في المركز الرئيسي للهيئة (الصندوق) أو في الفروع أو الأقاليم المختلفة صلاحية دفع منح ومعاشات التقاعد، وصلاحيات صرف التعويضات النقدية (العجز) أو العينية للمرض أو الولادة، أي ما يتعلق الحقوق التأمينية للمؤمنين اجتماعيا، لكن ينبغي ضمان سيطرة الإدارة المركزية على سير العمل في أي وقت لأن تحويل هذه الصلاحيات يسير ضمن ضوابط معينة ومحددة من الهيئة المركزية، وأن لا تعطى الصلاحيات دفعة واحدة بل تكون ضمن خطة مرحلية، كما تتم متابعة سير العمل في الفروع باستمرار والزمها بتقديم تقارير شهرية أو فصلية تتضمن إنجازات العمل والأنشطة المختلفة التي مارستها الفروع، ووضع خطط موحدة لكافة جوانب العمل الإدارية والقانونية والمالية والتقنية وغيرها⁽¹⁾، وهو ما يجري به العمل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الجزائر بمختلف مصالحه على المستوى المركزي أي المديرية العامة أو على مستوى الأقاليم أي اللامركزي عن طريق الوكالات الجهوية والفروع الولائية والشبابيك الخاصة سابقا أو حاليا عن طريق الوكالات الولائية التي حلت محل الوكالات الجهوية التي تعتبر تطبيق لمدأ اللامركزية الجغرافية ونزعا للبيروقراطية الجهوية⁽²⁾.

ب- اللامركزية في صرف التعويضات أو الأداءات: يتمثل هذا النوع من اللامركزية في صرف التعويضات والأداءات النقدية المستقلة أساسا في منح العجز أو الوفاة أو منح معاشات التقاعد أو الأداءات العينية للمرض والولادة بالنسبة للمؤمنين اجتماعيا أو ذوي حقوقهم على مستوى الجهات اللامركزية لهيئات الضمان الاجتماعي كالوكالات الجهوية أو الفروع الولائية أو الشبابيك الخاصة إذا تعلق الأمر بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

ولدى بعض الدول تتمثل اللامركزية في صرف التعويضات النقدية في صرف تعويضات نقدية للعمال المرضى أو بصدد إصابات العمل عن طريق صاحب العمل بالتنسيق مع مؤسسات الضمان الاجتماعي ثم يتم إجراء تسوية مالية ما بين الإدارة المركزية لمؤسسات الضمان الاجتماعي أو فروعها وما بين أصحاب العمل ضمن قواعد وضوابط تحددها الإدارة المركزية العليا لمؤسسات الضمان الاجتماعي، قصد التخفيف عن العمال في متابعة معاملاتهم من تكاليف التنقل، أو قصد السرعة في تلقي

¹ - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، المركزية واللامركزية في نظام التأمينات الاجتماعي، المرجع السابق، ص: 31.

² - المرسوم التنفيذي رقم 119/93، المؤرخ في 15 ماي 1993، المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، ج.ر. عدد 33 سنة 1993، والقرار المؤرخ في 18 جانفي 1997 المتضمن التنظيم...= الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 34 لسنة 1997 الملغى بالقرار المؤرخ في 2015/01/15، الذي يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 17 المؤرخة في 2015/04/05.

هذه التعويضات لكون مركز الصرف يكون ضمن موقع العمل، كما تساهم في تخفيف الضغط عن مركز المؤسسات الضمان الاجتماعي وفروعها كما توفر الجهد والمال والتكاليف الإدارية عن مؤسسات الضمان الاجتماعي بما أن صاحب العمل يقوم بهذه الأعباء نيابة عن مؤسسات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

ج - اللامركزية في إعداد النظم والاستشارات: أي قيام بعض الإدارات العليا على المستوى المركزي لمؤسسات الضمان الاجتماعي بالتعاقد مع هيئات أو جمعيات خارجية للقيام بإعداد الدراسات والخطط لأجل تطوير العمل ورسم السياسة العامة للاستثمار بالمشاريع الخدمائية المزمع إنشاؤها مثلا قصد تطوير برامج الإعلام الآلي لعصرنة التسيير لهذه الهيئات، أو قصد إنشاء مراكز اجتماعية وصحية للتكفل الأحسن بالمؤمنين اجتماعيا كالتعاقد مع الصيدليات أو المراكز الصحية أو إنشاء مراكز صحية تابعة لهيئات الضمان الاجتماعي... إلخ، أو التعاقد مع نقابة المحضرين قصد تسهيل العمل لمحاربة التهرب الاجتماعي⁽²⁾.

بإسقاط هذه الكيفيات للتسيير على صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالجزائر نجده يعتمد على معيارين أساسيين في التسيير وهما المركزية في التخطيط واللامركزية في التنفيذ. وعلى هذا الأساس تم تقسيم العمل على مستويين وهما المستوى المركزي والمستوى الإقليمي، أي الاعتماد على نوع المركزية الجغرافية، واللامركزية المالية وهو ما سنتطرق له من خلال المطلب الثاني من هذا المبحث بالتعرض للطبيعة القانونية لهذا الصندوق وخصائص نظامه، ومن خلال المبحث الثاني بالتعرض لأجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وصلاحياتها.

المطلب الثاني: موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من هذه الأساليب والمعايير للتسيير الإداري:

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء المكلف بتسيير نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء يعتمد في تسييره على أسلوب الإدارة الذاتية أي يشرف على تسييره مدير عام ومجلس إدارة يتكون من ممثلين عن الدولة وممثلي عن أصحاب العمل (غير الأجراء) بكل التشكيلات التي حددها القانون أي ممثلين عن المهن التجارية وعن المهن الزراعية، المهن الحرة، المهن الحرفية، المهن

¹ - داوود الخطيب، المرجع السابق، ص: 63.

² - الاتفاقية المبرمة بين صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء والغرفة الوطنية للمحضرين بتاريخ 7 ديسمبر 2006 التي سنتعرض لها لاحقا. وثيقة غير منشورة.

الصناعية وممثلين عن مستخدمي الصندوق⁽¹⁾، ويتميز بطبيعة قانونية حددتها تشريعات الضمان الاجتماعي ويمتاز بخصائص كونه له طابع إلزامي ويعتمد على التكافل والتضامن، وهو مرتبط بالنظام العام، وهو ما سوف نتطرق له من خلال الفرعين التاليين نعالج طبيعته القانونية في الفرع الأول ومن ثم نتطرق لخصائصه التي تبرز هذه الطبيعة القانونية.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

يعد قطاع الضمان الاجتماعي بكل هيئاته بالأحرى صناديقه التي من بينها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من الوسائل الرئيسية، إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية⁽²⁾.

لاسيما وأن الحماية الاجتماعية تعد أداة استقرار من خلال الخدمات التي تكفلها خاصة في مجال الصحة، الأسرة والشيخوخة⁽³⁾، وتدعيم هذه الحماية الاجتماعية يظهر في شكل تدخل الدولة من خلال سياستها الاجتماعية لتحقيق التكافل الاجتماعي وحفظ المجتمع من التشتت، أي السلطات العمومية تسعى دائما لتوفير أساليب وحلول لتحقيق هذه الحماية وجعلها أكثر جدية وبالنظر للأهمية التي منحت لهذه الهيئات من خلال مهامها فلا شك أن الأمر يتعلق بتسيير مرفق عام.

لذلك ثار التساؤل حول مدى اعتبار هيئات الضمان الاجتماعي شخص من أشخاص القانون العام أم شخص من أشخاص القانون الخاص؟ أو بطريقة أخرى هل تعد هيئات الضمان الاجتماعي مؤسسات عامة؟ أو مؤسسات خاصة مكلفة بتسيير مرفق عام؟.

أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي مؤسسات عامة:

لقد ظل هذا التساؤل ولوقت طويل محل جدل ونقاش في إطار نظام الضمان الاجتماعي الفرنسي، وفي بعض الأنظمة القانونية المقارنة.

¹ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتحديد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري ج.ر. عدد 33 سنة 1993.

² - Encyclopediuniversalis France, sécurité sociale, S-A France 1997, p1.

³ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 2000، الدورة العامة 17 ماي 2001، ص: 13.

ففي إطار النظام الفرنسي وجد حله باعتبار الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي تعتبر هيئات عمومية، بينما اعتبر الصناديق في إطار الأنظمة الأخرى شخصية معنوية خاضعة للقانون الخاص وتدير مرفق عام⁽¹⁾.

لذلك نتساءل هل طبقت هذه الحلول على هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر حسب مختلف التغييرات التي طرأت عليها منذ الاستقلال أي منذ 1962؟

بالعودة لقوانين الضمان الاجتماعي بالجزائر نجدها لم تقدم إجابة صريحة ومباشرة عن هذا السؤال لاسيما وأن الجزائر عرفت في تلك المرحلة أنظمة إجبارية وأنظمة تكميلية أي اختيارية بدرجات مختلفة ووجدت هذه الهيئات في وضعية قانونية غير محددة وغير واضحة.

لكن بالرجوع للمرسوم التنفيذي 116/70 المؤرخ في 01 أوت 1970 المتعلق بالتنظيم والتسيير الإداري للضمان الاجتماعي نجده حمل لنا عامل من عوامل الإجابة على هذا السؤال بمقتضى المادة 2 منه اعتبر هيئات الضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي كما أعطت المادة 3 منه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك بمقتضى قرارات وزارية صلاحية تحديد مقرات وتأسيس أنظمة التسيير الإداري الموحد لهذه الهيئات وهو ما يجعلها ترتبط بالقانون العام⁽²⁾.

ومهما كانت الإجابة على السؤال فإنه ليس هناك شك في أن هيئات الضمان الاجتماعي خاضعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك في كل ما يتعلق بسيرها وتنظيمها الإداري ومهامها المنوطة بها لضمان فعاليتها.

كما أن الدولة تلعب دور كبير ومهم في توجيه ومراقبة هيئات الضمان الاجتماعي، وهو الدور الذي يقوم به وزير العمل والحماية الاجتماعية وبالإمكان أن يعطى هذا الدور لمصالح وزارية أخرى لاسيما في ظل تعدد الأنظمة آنذاك كما بيّنا⁽³⁾.

وبالمقارنة نجد أنه في إطار المنظومة التشريعية اللبنانية في مجال الضمان الاجتماعي طرح لديها نفس التساؤل حول اعتبار مؤسسة الضمان الاجتماعي مؤسسة عامة أم مؤسسة خاصة تسيير مرفق عام؟.

لاسيما وأن المادة 1 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني تعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأنه: "مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي تخضع لأحكام هذا القانون وتتمتع بالشخصية

¹ - Jaque Audinet, sécurité sociale, éditer par ministère de l'intérieur Algérie 1971, p:91.

² -- JaqueAudinet, Op-cit, p: 91.

³ - JaqueAudinet, Op-cit, p: 92

المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري"، فانقسم الرأس حول السؤال إلى رأيين يرى الرأي الأول أنها مؤسسة عامة تدير مرفقا عاما، ويرى الرأي الثاني بأن الصندوق مؤسسة من القطاع الخاص تدير مرفقا عاما.

حيث تدور حجج الرأي الثاني أن مشروع قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، عرّف الصندوق بأن "مؤسسة عامة مستقلة"... بينما عرف القانون الصادر 1963/09/26 بأنها "مؤسسة مستقلة" مسقطا كلمة عامة الواردة في المشروع وهو حسب رأيهم أن المشرع قد عدل عن رأيه في اعتبار الهيئة مؤسسة عامة⁽¹⁾.

كما يضيفون أن المشرع اللبناني استلهم في وضع قانون الضمان الاجتماعي نظام الضمان الاجتماعي العام الفرنسي من حيث التركيب والمحتوى وحسب هذا القانون الضمان الاجتماعي الفرنسي يعتبرها مؤسسات من القطاع الخاص باستثناء بعضها، إضافة إلى أن العلاقة القائمة بين الصندوق ومستخدّميه هي علاقات استخدام تخضع لقانون العمل ولمحاكم العمل، كما أن الصندوق يتمتع بقدر من الحرية التي يتمتع بها المؤسسات الخاصة، إن كان الصندوق يخضع لرقابة الدولة، وتحديد الاشتراكات تحدد بمراسيم هذا يعود لأنه يقوم بتحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية للدولة⁽²⁾.

أما أصحاب الرأي الذين يعتبرون هيئة الضمان الاجتماعي مؤسسة عامة ردوا بالحجج التالية، سقوط كلمة عامة من القانون الأول للضمان الاجتماعي لا يعني بالضرورة أن المشرع يعتبر الصندوق "مؤسسة خاصة"، فلو كان قصده فعلا ينص على ذلك صراحة، خاصة وأن المؤسسات العامة هي الصيغة المألوفة لإدارة المرافق العامة⁽³⁾.

أما الحجة الثانية فإن صندوق الضمان الاجتماعي في لبنان يشبه من حيث طبيعته الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في فرنسا لا الصناديق المحلية أو الإقليمية، حيث أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بفرنسا يعتبر مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة على عكس الصناديق المحلية أو الإقليمية التي اعتبرت مؤسسات القانون الخاص⁽⁴⁾، وقياسا يجب القول أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لبنان مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة.

¹ - حسين عبد الطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 630.

² - دراسات لبنانية، مجلة تصدر عن وزارة الإعلام، عدد كانون الثاني، شباط 1982، ص 63، بعنوان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بين الواقع والآفاق، مركز النشر اللبناني.

³ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 633.

⁴ - J.J. dupyroux, Op-cit. p: 621 – 622.

وخضوع الصندوق في علاقته بمستخدميه لقانون العمل ومحاكم العمل وكذا الحرية التي يتمتع بها في أداء مهامه تعود لطابعه الاجتماعي، حيث أن المرافق العامة ذات الطابع الاجتماعي تخضع لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص وهذا قياساً على المؤسسات العامة الاقتصادية والتجارية، وبهذا يتبين أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لبنان يعتبر مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة (1).

وبالعودة لأحكام القانون الجزائري واتماماً للإجابة عن التساؤل المطروح، فإنه وبصدور القانون 01-88 المؤرخ في 1988/01/21 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ووفقاً لنص المادة 49 منه نصت على أن: "تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص يحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال"، أي تم التأكيد على أن هيئات الضمان الاجتماعي تعبر مؤسسات عمومية، لكن يبقى تسييرها من نوع خاص مثلها مثل الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والتجاري وإن اختلفت في أهدافها، فهدف هيئات الضمان الاجتماعي هو تحقيق المصلحة العامة وهي توفير الحماية الاجتماعية بينما المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي يبقى هدفها تجاري وهو تحقيق الربح.

وبصدور المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتعلق بالنظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي الذي يعد تدخل آخر من السلطات العمومية لأجل تحسين تنظيم نظام الضمان الاجتماعي الذي لم تتخلى عنه الدولة منذ تأسيسها لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر سواء على مستوى التغطية الاجتماعية أو في مجال التنظيم الإداري والمالي.

نجد المادة الأولى من المرسوم 07/92 اعتبرت صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) إحدى هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 49 من القانون 01/88 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، أي هو هيئة عمومية ذات تسيير خاص.

كما أضافت المادة 02 من المرسوم 07/92 السالف الذكر بأن هذه الصناديق تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا قوانين الضمان

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع نفسه، ص: 635.

الاجتماعي لاسيما هذا المرسوم (92-07) وتوضع هذه الصناديق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

وبهذا نصل الى أن صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يعتبر هيئة عمومية ذات تسيير خاص يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، ويخضع في معاملاته مع الغير للقانون التجاري، ويخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ثانيا: الشخصية المعنوية للصندوق:

إن الشخصية المعنوية هي أحد أركان المؤسسة العامة، وهذا يعني أنه لكل مؤسسة عامة شخصيتها المعنوية المستقلة عن شخصية الدولة، ورأينا أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يعتبر هيئة عامة لذلك من الطبيعي أن تكون له هذه الشخصية المستقلة، ويترتب عن تمتع الصندوق بهذه الشخصية عدة نتائج، فيكون له ذمة مالية مستقلة عن ذمة الدولة، وميزانية مستقلة عن ميزانيتها، ويكون له أمواله وحقوقه الخاصة به يوجهها لتحقيق الغرض الذي قام لأجله، ويكون له أهلية التعاقد وقبول الهبات والوصايا، ويكون له حق التقاضي، والاستقلال في إدارة أمواله، مع عدم الإخلال بما للدولة ممثلة في وزارة الضمان الاجتماعي من دور في الرقابة سواء التسيير الإداري أو المالي⁽²⁾. حيث يكون له نائب يعبر عن إرادته ويمثله في تصرفاته أمام القضاء وهو المدير العام⁽³⁾.

يظهر تمتع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري بنص المرسوم 92-07⁴.

ويترتب على الاعتراف للصندوق بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري، أن تكون له ذمة مالية مستقلة عن ذمة الدولة، وميزانية مستقلة عن ميزانيتها، وان تكون له أموال وحقوقه الخاصة به،

¹- LARBI LAMRI, le systeme de sécurité sociale en Algérie, Op-Cit, p:41 + I.U.T CASNOS, Op-Cit p ;17.

²- المرسوم التنفيذي رقم 01-338 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 64 لسنة 2001.

³- المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري السابق ذكره، والقرار المؤرخ 15/01/2015، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الضمان الاجتماعي الأجراء، المرجع السابق.

⁴- المادة 2 من المرسوم 92-07، المرجع السابق.

يوجهها لتحقيق الغرض الذي قام من اجله، وأن يتمتع بالاستقلال في إدارة هذه الأموال وشؤونها¹، وان تكون له بالتالي سلطة جباية موارده واستثمار أمواله، وإجراء التصرفات اللازمة لكل ذلك.

والغاية من تقرير هذا الاستقلال هي إعطاء الصندوق قدرا كبيرا من الحرية في إدارة شؤونه، ليعمل وفق نظامه الخاص، على تحقيق أهدافه بسرعة ومرونة². وبمقتضى هذا الاستقلال يستطيع الصندوق ممارسة نشاطه المالي، واستثمار أمواله، وتنمية موارده، " خارج نطاق النظم المالية للدولة، ودون ارتباط بقرارات السلطة المركزية أو الحكومية. كما أن صرف حقوق المستفيدين يخضع هو الآخر لقواعد خاصة منفصلة عن قرارات ونظم الصرف المتبعة في دوائر الدولة"³.

لذلك نتساءل هل صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر تتمتع بهذه الحرية في الاستقلالية المالية، لاسيما حرية استثمار أموالها؟ للإجابة نعود للمرسوم 92-07 باعتباره النص المرجعي للنظام المالي والاداري لهذه الصناديق، نجده يجعل من قرارات هذه الصناديق لاسيما قرارات مجلس الادارة غير نافذة إلا بموافقة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، خاصة ماتعلق منها باعداد الميزانيات، قبول الهبات والوصايا، مشاريع الاقتناء والكراء ونقل المباني ذات الاستعمال الاداري والاجتماعي والصحي⁴.

أكثر من ذلك في هذا الخصوص مكن هذا القانون الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من إلغاء قرار مجلس الادارة وجعله باطلا وعديم الأثر⁵، أي يسري بأثر رجعي. أما فيما يخص استثمار أمواله فلا يسمح له إلا بالقيام بأعمال في شكل منجزات ذات طابع صحي واجتماعي، وبذلك فإن الاستقلالية المالية لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر غير فعلية أي غير ملموسة وإنما مجرد عبارات داخل نص قانوني، تتأكد هذه الفكرة من خلال أن كل ما يتعلق بالتنظيم المالي للصناديق يحدد عن طريق قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وكذا الوزير المكلف بالمالية في بعض الحالات⁶. وقد يفسر تدخل الدولة في تسيير وتوجيه أموال هذه الصناديق وعدم ترك لها السلطة المطلقة، كون أن أموال الصندوق مخصصة أصلا لغايات معينة تتمثل في تغطية المخاطر المضمون منها، فخوفا من سوء تسييرها بالتالي ضياع حقوق المؤمنين، لذلك لا يسمح باستعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلا للغايات المحددة في هذا القانون.

¹ الدكتور محمد كامل ليلة، " نظرية المؤسسات العامة، منشورات جامعة بيروت العربية، 1978، ص116.

² محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، -1988، ص256.

³ محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 256.

⁴ المادة 31 من المرسوم 92-07، المرجع السابق.

⁵ المادة 32 من المرسوم 92-07، المرجع نفسه.

⁶ المدتان 57 و58 من المرسوم 92-07، السالف الذكر.

أما فيما يخص وكالات الصناديق أي الهيئات اللامركزية، والتي أصبحت محلية ولأثنية فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية ولا بالاستقلالية المالية، وإنما تباشر مهامها المتمثلة في دفع الأديات أو تلقي الارادات عن طريق التفويض لجزء من السلطات من طرف المدير العام للصندوق أو العون المكلف بالعمليات المالية¹.

وبذلك فإن الاستقلال المالي الذي يتم باعطاء حرية للصناديق لتحقيق الهدف المنشود في الجزائر لا يعني انفصالها عن الدولة انفصالا تاما بل تبقى هذه الهيئات من أهم الوسائل والأساليب الأساسية للسياسة الاجتماعية التي تتوط بها الدولة، لذلك فالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء كبقية هيئات الضمان الاجتماعي مرتبط ارتباط وثيق عن طريق ما يعرف بالوصاية الإدارية المشمول بها حتى تحقق الدولة أهدافها به.

ثالثا-سلطة الوصاية أو الرقابة على الصندوق:

لقد أخضع قانون الضمان الاجتماعي نشاط الصندوق من الناحية الإدارية والمالية لرقابة أو وصاية الدولة ممثلة في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، لكي لا يسيء استخدام استقلاله في إدارة مرفق الضمان الاجتماعي، فيضر بذلك بالهدف الذي وجد لتحقيق.

والدولة في ممارستها لهذه الرقابة تحاول دائما ان توفق بين المصلحة العامة من جهة، والاستقلال الضروري اللازم توفيره للصندوق من جهة أخرى⁽²⁾.

إن قيام نظام الوصاية⁽³⁾، بالأحرى الرقابة على هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر تزامن مع تأسيسها، حيث أن الدولة لعبت دور كبير في توجيه ومراقبة هذه الهيئات عن طريق سلطات وزارية مختلفة على اختلاف الأنظمة الخاصة بالضمان الاجتماعي في تلك المرحلة، فمثلا وزارة النقل تمارس الرقابة على نظام عمال السكك الحديدية، وزارة الصيد البحري تمارس الرقابة على نظام عمال البحر ووزارة الدفاع الوطني تمارس الرقابة على نظام العسكري وهكذا...

¹ - المادة 6 من المرسوم 07-92، المرجع نفسه.

² - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 641.

³ - الوصاية يقترح إبدالها بكلمة 'الرقابة' لأن الوصاية بحد ذاتها اصطلاح قانوني خاص بالقانون المدني وهي تهدف حصرا إلى حماية القاصر أوقاقد الأهلية الخاضع لمقتضياتها، أما في القانون الإداري فإن فكرة النقص في الأهلية القانونية للهيئة الموصى عليها ليست مستبعدة فإن الهدف الأساسي لهذه الوصاية هو الحفاظ على المصلحة العامة، وحمايتها من التجاوزات والممارسات التعسفية التي قد ترتكبها هذه الهيئات، القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 641.

أما فيما يخص النظام العام ونظام عمال المناجم ونظام الموظفين ونظام تأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء فكان يعمل تحت رقابة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية طبقا لنص المادة 3 من المرسوم 116/70⁽¹⁾.

إن ممارسة الرقابة أو الوصاية على مستوى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يتم بواسطة مديرية مركزية هي مديرية الضمان الاجتماعي التي تنقسم إلى مديرتين فرعيتين وهما:

1- نيابة المديرية للمالية: مقسمة هي الأخرى إلى مكتبين يقوم الأول بمراقبة العمليات المالية والمحاسبة للصناديق، وإعداد الإحصائيات، أما المكتب الثاني فيقوم بالتنظيم الإداري ومراقبة الصناديق، وجود التدخلات الطبية والمواد الصيدلانية وكل ما يتعلق بالجانب الطبي والعلاقة بين الصناديق والمستشفيات.

2- نيابة المديرية للأخطار: تنقسم هي الأخرى إلى مكتبين يختص الأول بمراقبة تطبيقات التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، الإعانات العائلية، حوادث العمل، أما الثاني يمارس الوصاية الإدارية للصناديق، فيما يتعلق بالمنازعات وتحصيل الاشتراكات⁽²⁾.

أما حاليا فإن سلطة الوصاية أو الرقابة حددها المرسوم 07/92 بالمادة 3 منه " توضع الصناديق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي".

حيث يتولى وزير العمل والضمان الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي المهام التالية: يبادر بإقتراح المعايير القانونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتعاضديات، يعمل على تعزيز نظام التغطية الاجتماعية وتنميته يبادر بكل إجراء من شأنه تدعيم منظومة الضمان الاجتماعي وضمان توازنها المالي بشكل دائم وينفذه، يبادر بكل دراسات وبحث يهدفان الى الحفاظ على الضمان الاجتماعي وترقية الأشكال التكميلية للوقاية، كما يسهر على عصرة وترشيد تسيير هيئات الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

تتولى ممارسة هذا الرقابة المديرية المركزية على مستوى الوزارة وهي مديرية الضمان الاجتماعي وتضم أربع مديريات فرعية تنتدب بالمهام على التوالي.

¹- JacqueAudinet, Op-Cit, p: 92.

²-JacqueAudinet, Op-Cit, p: 93.

³- المرسوم التنفيذي 338/01 المؤرخ في 28 أكتوبر سنة 2001 المحدد لصلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 64 سنة 2001.

1-المديرية الفرعية لتشريع الضمان الاجتماعي تتكلف بإعداد مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الضمان الاجتماعي، السهر على تنفيذ التشريع والتنظيم المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي وضمان مراقبتها، التفاوض في الاتفاقيات الخاصة بالضمان الاجتماعي مع الهياكل والهيئات المعنية ومتابعة تطبيقها.

التكفل بجميع المسائل المتعلقة لاسيما بالأسعار وقائمة الأدوية والاتفاقيات والمراقبة الطبية وتكاليف العلاج، دراسة القرارات التي تنفذها لجان الطعون المسبقة وكذا كل مدلولات مجالس إدارة الصناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بالأداءات⁽¹⁾.

2-المديرية الفرعية للحسابات والدراسات المالية تتولى القيام بالدراسات المالية في مجال الضمان الاجتماعي.

كما تقوم بدراسة الكشوف التقديرية والحصائل المحاسبية لهيئات الضمان الاجتماعي، والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما والمتعلقين بالمصادقة على ميزانيات هيئات الضمان الاجتماعي ومراقبة تنفيذها ودراسة مداولات مجالس الإدارة التي يمكن أن يكون لها انعكاس على توازن صناديق الضمان الاجتماعي، وتجميع وتحليل الجداول الإحصائية التي تعدها هيئات الضمان الاجتماعي والقيام بتلخيصها.

3-المديرية الفرعية للتعاضديات والأشكال التكاملية للحماية: تتولى دراسة القوانين الأساسية للتعاضديات ومتابعة نشاطها وحصائلها، متابعة أشغال المجلس الوطني الاستشاري للتعاضدية الاجتماعية والقيام بكل دراسة أو نشاط يهدف إلى وضع الأشكال التكاملية للحماية.

4-المديرية الفرعية للتقييم والدراسات الإستشرافية: تقوم بمراقبة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي واقتراح التصحيحات الملائمة، دراسة تقارير مداولات مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي والمصادقة عليها، تطوير آليات مراقبة نفقات الصحة التي هي على عاتق الضمان الاجتماعي وضمان انسجامها مع المنظومة الإعلامية الوطنية والمبادرة بالدراسات الاستكشافية الخاصة بالتوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي وإعداد مذكرات ظرفية حول الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

¹ -المادة 4من المرسوم التنفيذي 339/01 المؤرخ في 28/10/2001 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والصمان الاجتماعي ج ر عدد64 لسنة 2001.

² -المرسوم التنفيذي 339-01 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

ومن هنا نصل إلى أن الوصاية الإدارية أو الرقابة على هيئات الضمان الاجتماعي التي من ضمنها صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يجب أن تمارس بالكيفية التي تسمح بتسهيل وفعالية تطبيق المبادئ الأساسية التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي وهي تحسين الخدمات، وترشيد النفقات، وعصرنة التسيير، وتحقيق التوازن المالي لهذه الصناديق والتي سنتعرض لها لاحقاً في هذا البحث.

وبالمقارنة مع التشريع المصري نجد إدارة الضمان الاجتماعي المصرية تتم بمقتضى صناديق خاضعة لنظام الوصاية أو الرقابة الوزارية بالإضافة إلى رقابة الجهاز المركزي للمحاسبات⁽¹⁾.

إن الجهاز القائم على تسيير نظام التأمين الاجتماعي في مصر مر بمراحل متعددة، فقد أنشأ القانون رقم 419 لسنة 1955 صندوقين أحدهما للإدخار والآخر للتأمين، ونصت المادة 3 من هذا القانون على اعتبار الصندوقان شخصاً معنوياً مستقلاً يطلق عليه مؤسسة التأمين والإدخار للعمل واعتبرت هذه المؤسسة شخصاً من أشخاص القانون الخاص⁽²⁾.

وبصدور القانون 29 لسنة 1959 تولى إدارة التأمين الاجتماعي مؤسسة التأمينات الاجتماعية وحلت محل الصندوقين السالفا الذكر، وبقيت خاضعة لنفس النظام القانوني أي اعتبرت شخصاً من أشخاص القانون الخاص وبعد ظهور مدى أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات التأمين الاجتماعي وضرورة اقترابها من النظام القانوني للأشخاص الاعتبارية العامة⁽³⁾ تم ذلك بصدور القانون رقم 95 لسنة 1961 الذي قرر اعتبار مؤسسة الضمان الاجتماعي مؤسسة عامة، ثم تحولت هذه المؤسسة إلى هيئة عامة للتأمينات الاجتماعية بمقتضى المادة الأولى من القانون رقم 64 لسنة 1963 ثم نصت على ذلك المادة الخامسة من القانون 63 لسنة 1964.

أما بصدور القانون رقم 79 لسنة 1975 اتجه المشرع نهجاً جديداً في إدارة نظام التأمين الاجتماعي وذلك بإنشاء صندوقين للتأمينات الاجتماعية صندوق خاص للتأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وصندوق خاص بالتأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاعين التعاوني والخاص حيث تتولى إدارة الصندوق الأول الهيئة القومية للتأمين والمعاشات، وتتولى إدارة الصندوق الثاني الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية واعتبرت كلا الهيئتين هيئة

¹ - محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، دون طبعة، دون سنة، ص 66 و67.

² - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003 و 2010، ص: 59.

³ - محمد حسن قاسم، المرجع نفسه، ص: 59.

عامة ولها الشخصية الاعتبارية وتتبع وزير التأمينات وتكون لها ميزانية خاصة ضمن الميزانية العامة للدولة⁽¹⁾، وبجانبها ينشأ صندوق لعلاج الأمراض وإصابات العمل تتولى إدارته الهيئة العامة للتأمين الصحي.

وفي اتجاه حديث للمشرع التأميني في مصر ونحو توحيد الجهاز القائم على إدارة التأمين الاجتماعي تم صدور القانون رقم 207 لسنة 1994⁽²⁾. فتم توحيد الهيئتين بهيئة واحدة وهي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وأصبحت تتولى إدارة الصندوقين السالفا الذكر، وتكون لهذه الهيئة الشخصية الاعتبارية ولها موازنة خاصة تلحق بالموازنة العامة للدولة، وتسري عليها القواعد والأحكام الخاصة بالهيئات القومية، وتتبع وزير التأمينات.

يعتبر هذا الاتجاه الحديث للمشرع المصري اتجاها يحقق تخفيض المصروفات والتسهيل على المستفيدين، وإن كان لا ينكر تمييز بعض فروع التأمين كفرع التأمين الصحي⁽³⁾.

وما نلاحظه في هذا الإطار أن اتجاه المشرع المصري نحو التوحيد لنظم التأمينات الاجتماعية سنة 1994 جاء متأخرا جدا مقارنة بالتشريع الجزائري التي ظهرت بوادر التوحيد لديه بالمرسوم 116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي والذي تجسد بالترسانة القانونية للتأمينات الاجتماعية لسنة 1983 التي سنأتي لمعالجتها لاحقا.

الفرع الثاني: خصائص نظام صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

يتميز نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وبصفة عامة نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر بأنه نظام إجباري يلزم المخاطبين به بضرورة الانخراط في هيئاته فهو مرتبط بالنظام العام يحتوي على قواعد أمرة، ومبني على سياسة التوحيد، ويتصف بالطابع الاجتماعي ويقوم على أساس التكافل الاجتماعي.

أولا: نظام إلزامي (إجباري): إن التأمين الإجباري أو الإلزامي له أهمية خاصة في الدول النامية حيث لا يدرك جموع المؤمن عليهم أهمية التأمين لهم أو للمجتمع أو لاقتصاد الدولة⁽⁴⁾. إن ظاهرة الإلزام

¹ مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1984، ص 136 إلى 142 ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص: 60.

² القانون المصري رقم 207 لسنة 1994 المعدل لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون 79 لسنة 1975، ج.ر عدد 24 (مكرر) بتاريخ 18/07/1994.

³ محمد حسن قاسم، المرجع نفسه، ص 61.

⁴ عبد الحليم القاضي، التأمينات الاجتماعية الاختيارية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، العدد 12 سنة 1978، ص: 88.

في التأمين الاجتماعي هي الغالبة في جميع دول العالم، غير أنه فيما يخص نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (المستقلين) فإن الكثير من الدول العربية أخضعتهم لنظام اختياري مبني على حرية العامل غير الأجير مثل موريتانيا، البحرين، المغرب، السعودية، ليبيا، لبنان، الكويت، الأردن⁽¹⁾، بحيث قد تسير الدول هذا النظام الاختياري إلى لجان الأنظمة الإجبارية، وقد تخص بتسييره نقابات مهنية خاصة بهذه الفئات المهنية مثل نقابة المحامين بالأردن التي تشرف على تسيير نظام التقاعد للمحامين المبني على حرية الانضمام لهذا النظام، لكن متى سجل وانخرط المحامي يصبح ملزم بهذا النظام⁽²⁾.

أما الجزائر فقد عرفت تعدد أنظمة الضمان الاجتماعي عند تأسيسها له، فوجدت أنظمة إجبارية (الزامية) وأنظمة تكميلية، اختيارية وهو نظام موروث من السلطة الاستعمارية الفرنسية، فمن بين الأنظمة الإجبارية في تلك المرحلة نجد النظام العام، النظام الفلاحي، الأنظمة الخاصة التي من بينها نظام تأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي⁽³⁾.

يدل هذا على أنه منذ تأسيس نظام الضمان الاجتماعي لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر الذي كان في بدايته يتكفل فقط بتأمين الشيخوخة اعتبر نظاما إجباريا.

يقصد بالطابع الإلزامي والإجباري لأنظمة الضمان الاجتماعي أن العلاقة بين هذه الهيئات والمؤمنين اجتماعيا ليست علاقة تعاقدية مثل التأمين الخاص (عقود التأمين الخاصة)⁽⁴⁾ بل إن العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمنين اجتماعيا مصدرها القانون الذي أوجدها وهو قانون الضمان الاجتماعي، أي التزام المؤمن اجتماعيا هو التزام مصدره القانون وليس العقد⁽⁵⁾.

إن قانون الضمان الاجتماعي هو الذي يحدد أطراف العلاقة التأمينية ويقرر قيامها على نحو لا يدع مجال للخيار في ذلك أمامهم، فهو يحدد الأشخاص الذين ينطبق عليهم نظام الضمان الاجتماعي سواء باعتبارهم ممولين أو مستفيدين، ويقرر قيام العلاقة التأمينية بمجرد انطباق النظام عليهم دون النظر لإرادة أي منهم، كما يحدد هذا النظام الحقوق والالتزامات الناشئة عن هذه العلاقات التأمينية تحديدا لا

¹ عبد الحليم القاضي، التأمينات الاجتماعية الاختيارية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، المرجع السابق، ص 89.

² نقابة المحامين الأردنيين، التشريعات النقابية، قراءة في نظام التقاعد والضمان الاجتماعي نقابة المحامين الأردني، بحث مقدم من طرف المحامي محمد رزق شديد، عمان، الأردن، 2003، ص: 16.

³ - JacqueAudinet, Op-Cit, p: 59.

⁴ - مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص: 154.

⁵ - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص: 67.

يترك أي مجال للإرادة في هذا الصدد، فهو لا يحدد إطار العلاقة فحسب بل يتجاوز ذلك إلى وضع أحكامها منذ إنشائها وحتى انقضائها مارا بجميع مراحلها ومضمونها، فهو يعتبر نظام تنظيمي⁽¹⁾، تحدده قوانين ومراسيم وقرارات لتنفيذه دون أخذ بعين الاعتبار إرادة المخاطبين به.

أي أن الالتزامات الإجبارية في مجال الضمان الاجتماعي يعتبر مصدرها القانون الذي أنشأها وهو قانون الضمان الاجتماعي وفقا لنص المادة 53 من القانون المدني الجزائري⁽²⁾.

وبما أن نظام الضمان الاجتماعي يعتبر نظام تنظيمي هذا ما يجعل قواعد تسيير هذا النظام من النظام العام، أي قواعد تعتبر قواعد أمر لاجوز الاتفاق على مخالفتها، لكن النظام العام الذي يمثله قانون الضمان الاجتماعي في هذا الصدد هو النظام العام بمعناه الاقتصادي والاجتماعي وليس النظام العام بمعناه التقليدي، لأن النظام العام التقليدي يتعلق بحماية القيم الأساسية في المجتمع وهي الحرية والمساواة، أما النظام العام الذي يمثله قانون الضمان الاجتماعي فيتعلق بتعديل معايير التوزيع في المجتمع أو بتوجيه الاقتصاد.

إن النظام العام الاقتصادي والاجتماعي قد يغلب عليه الطابع التوجيهي أو الطابع الحمائي، ولا شك أن قانون الضمان الاجتماعي يغلب عليه الطابع الحمائي أي توفير الحماية الاجتماعية للمؤمنين اجتماعيا، وإن كان أيضا يرتبط بالنظام العام التوجيهي في الحدود التي يرتبط بها بالسياسة الاقتصادية العامة⁽³⁾.

كذلك يترتب على تعلق تشريعات الضمان الاجتماعي بالنظام العام عدم جواز النزول عن الحقوق التي تقررها أو الحجز عليها سواء في القانون المصري المادة 118 من قانون التأمينات الاجتماعية المصرية للقانون 63 لسنة 1964⁽⁴⁾، أو ضمن القانون الجزائري طبقا للمادة 51 من القانون 12/83⁽⁵⁾ المتعلق بالتقاعد التي تنص على أنه "تعد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها أو للحجز في نفس الشروط المحددة للأجور"، وبالعودة للمادة 90 من القانون 11/90⁽⁶⁾ المتعلق بعلاقات العمل نستنتج منها أنه لا يمكن الاعتراض أو الحجز أو الاقتراع من المنح مهما كان السبب وذلك حتى لا يتضرر المتقاعدين الذين يستحقونها.

¹- مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 154، 155.

²- المادة 53 من القانون المدني الجزائري، طبعة 2007-2008.

³- مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص: 155 - 156.

⁴- المرجع نفسه، ص: 156.

⁵- قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 28 لسنة 1983.

⁶- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص: 67.

كما أن الطابع الإلزامي لهذا النظام يوجب على المخاطبين به ضرورة الانخراط والتسجيل لدى هاته الهيئات (الصناديق) وتأدية الالتزامات كما يوجب أيضا على هذه الهيئات دفع المستحقات للمؤمنين متى توفرنا على شروط ذلك.

إن نظام التقاعد للعمال غير الأجراء وبصفة عامة نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالجزائر يعتبر نظاما إجباريا تحت طائلة العقاب لمن يخالفه وهو الأمر نفسه بالنسبة للقانون المصري رقم 108 لسنة 1976 الذي يعتبر التأمين على أصحاب الأعمال إلزاميا بمعنى التزام صاحب العمل ضمن الفئات التي حددها القانون 108 السالف الذكر بالاشتراك في هذا التأمين⁽¹⁾.

وتأكيدا لهذه الطبيعة الإلزامية يعاقب صاحب العمل المتخلف عن الاشتراك في القانون المصري 108 السالف الذكر بغرامة من 5 جنيهات إلى 20 جنيها وفقا للمادة 56 بالإضافة على عقوبة الغرامة التي عن التخلف عن الاشتراك في التأمين يلزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات المتعلقة بالإضافة إلى ريع الاستثمار والمبالغ الإضافية⁽²⁾.

أما القانون الجزائري فإنه نص على ذلك بالقانون 14/83⁽³⁾، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل بالقانون 17/04⁽⁴⁾ المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 وفقا لنص المادة 5 منه على أنه يكلف وفقا لهذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو أي فرع أو نشاط آخر حتى ولو لم يستخدموا عمالا أجراء. ويلتزمون وفقا للمادة 6 منه بضرورة التصريح بهذا النشاط لهيئات الضمان الاجتماعي المختصة في ظرف 10 أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط بحيث يترتب عن عدم التصريح بهذا النشاط في الأجل المحددة دفع غرامة قدرها 5000 دج تضاف إليها نسبة 20% عن كل شهر تأخير، كما يتعرض صاحب العمل أيضا إلى عقوبة عن عدم التصريح بالعمال لدى هذه الهيئات فيما يخص العمال الأجراء بعقوبة قدرت 1000 دج عن كل عامل لم يتم التصريح به، وتم رفع هذه العقوبات بمقتضى قانون المالية التكميلي 01_15 بمقتضى المادة 59 بقولها: "يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100000 إلى مائتي ألف دينار 200000 عن كل عامل غير منتسب

¹ - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص: 524.

² - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص: 525.

³ - القانون 14/83 المؤرخ في 10/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 28 لسنة 1983.

⁴ - القانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل للقانون 14/83، ج.ر. عدد 72 لـ 2004/11/13.

وبعقوبة الحبس من شهرين 2 إلى ستة 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين " كما نصت المادة على أنه في حالة العود تتراوح الغرامة من مائتي ألف إلى خمسمائة ألف دينار عن كل عامل غير منتسب وبعقوبة الحبس من شهرين إلى أربعة وعشرون شهرا ، وهذه العقوبات المشددة إن دلت على شيء إنما تدل على الطابع الإلزامي لهذا النظام بالرغم من التهرب الفعلي المسجل لدى هذه الصناديق لفئة العمال غير الأجراء خاصة.

كما يضيف القانون الجزائري حول الطابع الإلزامي بأنه يلزم حتى الأشخاص الذين تمت إحالتهم على التقاعد، ويعودون أو يستمرون في ممارسة عمل غير مأجور بالانتساب من جديد للضمان الاجتماعي مع جميع الالتزامات الناجمة عن ذلك أي وجوب دفع الاشتراكات، بالرغم من أن هذا الانتساب الجديد لا يؤدي إلى اعتماد من أجل الحصول على معاش جديد ولا إلى معاش عجز ولا إلى مراجعة معاش التقاعد الذي يتمتعون به ⁽¹⁾، وهذا على عكس التشريع المصري الذي جعل صاحب العمل الذي تجاوز سن 60 مخير في الإنضمام ، أي انضمامه للضمان الاجتماعي اختياري وليس إجباري بالرغم من أنه لم يتحصل على أي منحة تقاعد ⁽²⁾.

وامتدادا للطبيعة الإلزامية لتأمين أصحاب الأعمال في التشريع المصري قضت المادة 48 من القانون 108 سنة 1976 بأن التخلف عن دفع الاشتراك لا يخل بالتزام هيئة الضمان الاجتماعي من الوفاء بالتزاماتها كاملة في مواجهة المؤمن عليه وذوي حقوقه، ويكون للهيئة حق الرجوع عليهم بجميع الاشتراكات المقررة وبيع الاستثمار والمبالغ الإضافية دون الإخلال بحقها في استثناء هذه الحقوق في الحدود الجائزة للحجز عليها وفقا لأحكام القانون رقم 79 لسنة 1975، وهو الأمر الذي أكدته محكمة النقض المصرية بأن التأمين على أصحاب الأعمال إلزاميا سواء بالنسبة للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أو أصحاب الأعمال أيا كان تاريخ سداد الاشتراكات بالنسبة لهم (الطعن رقم 1753 في 1990/10/22).

لكن هذه الإلزامية لا تمس هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالجزائر أي أن صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالجزائر يتوقف عن دفع الأديات للعمال غير الأجراء إذا لم يوفي هؤلاء المعنيين بالتزاماتهم اتجاهه، لاسيما ما تعلق منها بالانتساب ودفع الاشتراكات بما فيها العقوبات وزيادات

¹ - المادة 17 مكرر المدرجة بالمادة 14 من المرسوم 96-434 المعدل للمرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فيفري 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذي يمارسون عملا مهنيا، التي أصبحت مؤكدة بالمادة 18 من المرسوم 15-289 الذي ألغى أحكام المرسوم 85-35، ج.ر عدد 61 المؤرخة في 18/11/2015.

² - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص: 525.

التأخير⁽¹⁾، لكن بالمقابل إذا أدى المؤمن اجتماعيا إلتزاماته نحو الصندوق كاملة يصبح هذا الأخير ملزما بتقديم كل الأداءات المقررة في هذا القانون متى توفرت شروطها في المؤمن المعني.

ثانيا- الطابع الاجتماعي: إن هيئات الضمان الاجتماعي عموما وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وإن اعتبرت كما بينا مؤسسات عمومية، فهي تختلف عن المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وذلك يعود لطابعها الاجتماعي بحيث يظهر أثر هذه الطبيعة الاجتماعية في خضوعها للقانون الخاص وللقضاء العادي قياسا على المرافق العامة الاقتصادية والتجارية، وتمتعها بقدر من الحرية في أداء مهمتها⁽²⁾.

تخضع هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر ومن ضمنها صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء في معاملاتها مع الغير للقانون التجاري وهو مانتصت عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي بالمادة 2 من المرسوم 07/92 السالف الذكر.

كما أنه يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية بالنسبة لجميع الدعاوى والملاحقات التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي طبقا لنص المادة 15 قانون 15/83⁽³⁾، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وذلك طبقا لنص المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. مع استثناء القضايا التي تكون الإدارات العمومية والجماعات

¹-المادة 22 من المرسوم 15-289، الذي ألغى المرسوم 85-35 (بعدها كانت تنص عليها المادة 18 المدرجة بالمادة 15 من المرسوم 96-434 المعدل للمرسوم 85/35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء)، حيث نصت المادة 22 "...يتوقف الحق في الأداءات بالنسبة للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على أداء المعنيين لواجباتهم في مجال دفع الاشتراكات بما فيها الزيادات وعقوبات التأخير. غير انه، يمكن الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص المدين وكذا ذوي حقوقه، الاستفادة من الأداءات العينية المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، مع مراعاة دفع الاشتراك المتعلق بالسنة الجارية واكتتاب جدول تسديد الديون المرتبطة بالاشتراكات السابقة طبقا لأحكام المادة 17 أعلاه.

يترتب على عدم احترام جدول تسديد الاشتراك التوقيف الفوري للاستفادة من هذه الأداءات"

²- مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص: 137.

³- قانون 15/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 28. المعدل والمتمم.

المحلية بصفتها هيئات مستخدمة طرفا فيها حسب نص المادة 16 من القانون 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، وهو ما يؤكد على الطابع الاجتماعي لنظام هذا الصندوق.

إضافة إلى ذلك فإن الطابع الاجتماعي لنظام الصندوق يتجلى أيضا في مبدأ التكافل الاجتماعي الذي يقوم عليه، بحيث يقوم الضمان الاجتماعي بتغطية المخاطر المضمونة عن طريق توزيع عبئها على أساس من التضامن في مواجهة هذه المخاطر، فتتم المساهمة في نفقات الضمان بحسب القدرة على التحمل لعبئه لا على أساس الحاجة إليه، باعتبار أن الفئات المحتاجة إلى الضمان هي أقل الفئات قدرة على دفع نفقاته، لذلك نجد المتحملين بعبء الضمان الاجتماعي أساسا هم أرباب العمل بمشاركة العمال والدولة في بعض الحالات⁽²⁾، حيث أن الدولة في الجزائر تتكفل بنفقات الفارق التكميلي لمعاشات التقاعد ومنع المجاهدين لأن التكافل الاجتماعي يعد نوعا ما محدود لأن هيئات الضمان الاجتماعي تعتمد معيار المساهمة لتقدير الحقوق بذلك تتدخل الدولة لضمان الحد الأدنى دائما في الجزائر الذي سنتعرض له لاحقا.

حيث يتجلى التكافل بأوضح معانيه عند تطبيق تأمين الشيخوخة، فيتحمل الجيل الذي هو قيد العمل عبء النفقات التي يتلقاها الجيل الذي هو قيد التقاعد⁽³⁾، أي يقوم على التضامن بين الأجيال لاسيما وأن نظام التقاعد للعمال غير الأجراء يعتمد في تمويله على معيار التوزيع وليس معيار الرسملة.

ثالثا - طابع التوحيد: إن الضمان الاجتماعي يتألف من عدة فروع تتولى تغطية الأخطار الاجتماعية (ضمان المرض، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، ضمان الأعباء العائلية، ضمان العجز والوفاة والشيخوخة، ضمان البطالة). لذلك ثار التساؤل حول ما إذا كان من الأفضل تخصيص هيئة مستقلة لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي أو توحيدها في هيئة واحدة.

فقد رأى البعض كإيطاليا وألمانيا المتحدة الأخذ بمبدأ التخصيص لاعتبارات فنية تتعلق باختلاف فروع الضمان، بينما رأى البعض الآخر كفرنسا وبريطانيا الأخذ بمبدأ التوحيد، اقتصادا للنفقة وتيسيرا للمنتفعين وهو ما تم النص عليه في التقرير العالمي لبيفرج⁽⁴⁾.

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 3، 2005، ص: 189.

² - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 42.

³ - رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى، بيروت، 1996، ص: 44.

⁴ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 628.

ومما لا شك فيه أن توحيد الهيئة المختصة بإدارة نظام الضمان الاجتماعي أفضل من وجود هيئات متعددة، ذلك أن فروع الضمان الاجتماعي جميعها تقوم على أساس الاشتراكات ومدة الاشتراك، فإذا خصص لكل فرع من هذه الفروع هيئة خاصة فإن صاحب العمل يتحمل عبء ثقيلًا، إذ يلتزم بتقديم العديد من البيانات والنماذج لكل هيئة، ناهيك عن صعوبات التي تنشأ من توريد الاشتراكات إلى هيئات متعددة واقتضاء الحقوق والمزايا من هيئات متفرقة⁽¹⁾.

لذلك أخذت معظم الدول العربية بمبدأ التوحيد كلبنان، ومصر والأردن وذلك بتسيير نظام الضمان الاجتماعي بهيئة وطنية واحدة، فمثلا مصر وفقا للقانون رقم 207 لسنة 1994 تم توحيد الهيئتين والصندوقان أحدهما خاص بالقطاع الإداري للدولة والثاني مخصص لتأمين العمال بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاعين التعاوني والخاص بهيئة واحدة وهي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي⁽²⁾.

أخذت لبنان أيضا بنظام الإدارة الموحدة عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي⁽³⁾.

أما فيما يخص نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر فإنها ورثت عن النظام الاستعماري تعدد أنظمة التقاعد وتعقيد تشريعاتها، فعرفت الجزائر تسعة أنظمة مختلفة وهي النظام العام لغير الفلاحين، النظام العام الفلاحي، نظام الموظفين، نظام العسكريين، نظام عمال المناجم، نظام عمال السكك الحديدية، عمال الغار، رجال البحر ونظام العمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي، حيث أن تعدد هذه الأنظمة وتعقيد تشريعاتها لم تكن لتجيب عن إنشغال تأمين نهاية خدمة بدون مشاكل مادية، فكان عدد كبير من الفئات المهنية يجدون صعوبة كبيرة في تصفية ملفاتهم سواء لغياب الأرشيفات وضياعها، أو في الربط بين تلك الأنظمة المتعددة⁽⁴⁾.

وابتداء من مرحلة السبعينات استدرك المشرع ذلك بصدور المرسوم 116/70 المؤرخ في 1 أوت 1970 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي الذي جاء قصد توحيد التنظيم الإداري ولذلك بدأ عدد الأنظمة الخاصة يتناقص وبمقتضى المادة 94 منه جعل هذه الأنظمة الخاصة والتي من ضمنها نظام تأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي تحت سلطة النظام العام أي

¹ - نفس المرجع، ص: 628.

² - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص: 61.

³ - حسن عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 628.

⁴ - Jacques Audinet, Op-Cit, p 120 , 121.

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وبهذا أصبح النظام لعام يمتص كل الأنظمة الأخرى أي اختفائها مع إبقائها على ميزاتها الخاصة بها (1).

وتم تأكيد ذلك بصدور القانون 12/78 (2) المتضمن القانون الأساسي العام للعمال بنصه من خلال المادة 2 على ضرورة توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي.

إن كل هذه المعطيات كانت الدافع الأساسي لإعادة النظر في نظام التقاعد فتم النقاش حول مشروع أنظمة الحماية الاجتماعية، وبالفعل تم صدور قوانين الحماية الاجتماعية منها على وجه الخصوص قانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد الذي جاء بهدف إلى توحيد نظام التقاعد والقضاء على كل النصوص الموروثة عن الاستعمار.

فمن خلال المادة 2 منه على مبادئ التوحيد التي تتجسد بتوحيد قواعد فتح الحقوق وتقديرها والامتيازات وأيضا بتوحيد التمويل.

وتطبيقا لهذه المبادئ التي كرسها قانون 12/83 صدر المرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي فتم توحيد الهيئات الإدارية المسيرة لنظام التقاعد وكذا التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والعمال غير الأجراء، فتم تأسيس صندوقين للضمان الاجتماعي يتمثل الأول في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) يسهر على تسيير نظام التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء أما الصندوق الثاني فيمثل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية (cnasat) يتكفل بتغطية التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وغير الأجراء (3).

أما بصدور المرسوم 07/92 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي الضمان الاجتماعي فقد أحدثت السلطات العمومية لمسة إضافية في تطوير سير نظام الضمان الاجتماعي بتأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي أصبح يتكفل بنظام التقاعد والتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

وبذلك تم الاعلان عن عودة ظهور نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وذلك بالعودة الى التسيير المنفصل التي تجد مبرراتها في الخصائص التي تميزه وبقي الصندوق الوطني للتقاعد يتكفل بنظام التقاعد للعمال الأجراء وحدهم، وان تم عمليا التكفل بتسيير معاشات ومنح التقاعد من قبل صندوق

¹ - JacqueAudinet, ibidt, p 60.

² - قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج.ر. عدد 32-1978.

³ - I.N.T C.A.S.N.O.S, Op-Cit, p 3.

الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos) ونقل الملفات من صندوق التقاعد (cnr) مع نهاية سنة 1999¹.

وبهذا نلاحظ أن فصل الجهاز الإداري للتقاعد لكل من العمال الأجراء والعمال غير الأجراء جاء على غرار النظام الفرنسي الذي يعمل بصندوقين مستقلين أحدهما خاص بالعمال الأجراء وآخر خاص بالعمال غير الأجراء⁽²⁾.

وما حدث في الجزائر بفصل صندوق تسيير التقاعد للعمال غير الأجراء عن صندوق التقاعد للعمال الأجراء، لا يعني المساس بمبدأ التوحيد لأنه تبقى النصوص العامة المنصوص عليها بالقانون 12/83 والمرسوم 07/92 وغيرها هي نفسها يخضع لها الصندوقين، وإن كان هناك خصوصيات لكل نظام. لذلك تم صدور مراسم تنفيذية خاصة بنظام غير الأجراء سواء تعلق الأمر بشروط فتح الحقوق أو طرق التمويل فمثلا نظام التقاعد للعمال غير الأجراء مبني على اشتراكات العمال غير الأجراء وحدهم.

وبعد معرفة الطبيعة القانونية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وخصائصه التي تميزه ينبغي دراسة أجهزته الإدارية التي يعتمد عليها لتحقيق أهدافه وصلاحياتها سواء المركزية منها أو اللامركزية من خلال المبحث الثاني.

¹-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، تقرير حول تكفل الدولة بالفارق التكميلي الخاص بشعبة التقاعد المسدد من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ديسمبر 2000 ص10، (وثيقة غير منشورة).

²- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 174.

المبحث الثاني: أجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

يعد الهيكل التنظيمي وسيلة وأداة تحقيق أهداف الصندوق⁽¹⁾ حيث يتم بناء الهيكل التنظيمي بناء على هذه الأهداف. وهو الأمر الذي نجده محققا من خلال أجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

يوظف صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بمهامه من خلال مصالح مركزية وأخرى لامركزية بغية رفع الغبن على المؤمنين وتقريب الخدمات وتسهيل الاجراءات عليهم، كما يحدد تنظيمه وسياره الإداري مجموعة من القوانين والمراسيم وكذا صلاحياته المتمثلة في خدمة المؤمنين اجتماعيا، بمعنى خدمة العمال غير الأجراء.

يخضع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، في سيره الإداري لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15/05/1993 السالف الذكر، وقد كان يحدد تنظيمه الداخلي أحكام القرار المؤرخ في 18/01/1997، الذي ألغي بالقرار المؤرخ في 15/01/2015⁽²⁾ وهذا ما سوف نتطرق إليه في مطلبين من هذا المبحث، في المطلب الأول سوف ندرس بالتفصيل السير الإداري للصندوق الوطني أما في المطلب الثاني فسوف نعالج التنظيم الداخلي له.

المطلب الأول: السير الإداري لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وصلاحياته.

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي السالف الذكر فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يسيره مجلس إدارة، مدير الصندوق بالإضافة إلى العون المكلف بالعمليات المالية، والمتصرفين ومستخدموا الصناديق وهذا ما سوف نعالجه.

الفرع الأول: مجلس الإدارة ومدير الصندوق

أولاً: مجلس الإدارة: يدير صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء مجلس إدارة يتكون من 21 عضو منها 6 ممثلين للمهن التجارية، تعينهم المنظمات المهنية الخاصة بالتجارة الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، و 4 ممثلين للمهن الزراعية المشكلة في مستثمرات ومؤسسات زراعية من القطاع الخاص، تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، و 4 ممثلين للمهن الحرة على

¹- حسين محمود حريم، تصميم المنظمة، الهيكل التنظيمي واجراءات العمل، طبعة الأولى، مكتبة الحامد . عمان الأردن، 1996، ص36.

²- القرار المؤرخ في 15/01/2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، ج ر عدد 17 المؤرخة في 05/04/2015 ص13.

أساس عضو واحد من كل فئة من فئات الآتية الصحة، نقابة المحامين ومكاتب الدراسات التقنية، المعماريين والمالية والمحاسبة تعيينهم تباعا منظماتهم المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. إضافة الى 4 ممثلين للمهن الحرفية تعيينهم المنظمات المهنية المعنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني و ممثل واحد لمستخدمي الصندوق، تعيينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

بعد تحديد تشكيلة مجلس الإدارة من خلال تعيين ممثلين عن مختلف المهن، عن طريق المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني تمنح له صلاحيات تمكنه من إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء⁽¹⁾.

تحدد صلاحيات مجلس الإدارة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-119، وأيضا نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، حيث يقوم بإدارة شؤون الصندوق بواسطة مداولاته، ويتولى مراقبة وتنشيط هذا الصندوق، كما يقترح التنظيم الداخلي للصندوق، وذلك من خلال تحديد المصالح المختلفة لهذا الصندوق، مثل مصلحة الأداءات، مصلحة الاشتراكات، وغير ذلك من المصالح وهذا ما سوف نتطرق إليه فيما بعد بالتفصيل، و يعد النظام الداخلي للصندوق.

كما يداول حول الجداول التقديرية الخاصة بالإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي²، ويصادق على ميزانيات التسيير الإداري للعمل الصحي والاجتماعي والوقاية إذا اقتضى الأمر المؤسسات التي يسيرها الصندوق ويلحق بكل ميزانية جدول يحدد للسنة عدد الوظائف حسب الفئات بحيث لا يتعدى عدد أعوان كل فئة عدد الوظائف.

يصادق مجلس الإدارة أيضا على الميزانيات الخاصة بكل برنامج للاستثمار، والإعانات أو المساهمة المالية وهذه التي تبين المبلغ الإجمالي لكل برنامج مرخص يجب أن تنصب على خصم الدفعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب أن يتم هذا الدفع خلالها.

يراقب مجلس الإدارة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وكذا تنفيذ مداولاته عن طريق المدير والعون المكلف بالعمليات المالية، كما يدلي برأيه فيما يخص تعيين المدير العام وفيما يخص اقتراح المدير العام لوظائف المديرية الأخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

¹ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-119، المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج ر عدد 33، سنة 1993.

² - المادة الخامسة 05 من المرسوم التنفيذي 93-119

يوافق مجلس الادارة على الحصيلة والتقرير السنويين لنشاط الصندوق و على توظيف الأموال والعمليات العقارية و على مشاريع الاقتناء والكرء ونقل المباني ذات الاستعمال الإداري.و يرخّص فك الرهن على تسجيلات الامتيازات، أو الرهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق.

كما يقرر إنشاء أو إلغاء هياكل أخرى غير الوكالات، فعند الحاجة إلى شبابيك مختصة تقوم بنفس المهام التي تقوم بها الفروع الولائية، فعندئذ يقرر مجلس الإدارة إنشاء هذه الشبابيك على مستوى الدوائر والبلديات حتى يخفف الضغط على الفروع⁽¹⁾.

يوافق مجلس الادارة على الاتفاقيات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون رقم 11/83 المذكور سابقا، حيث يمكن به إبرام اتفاقيات مع الأطباء ومؤسسات العلاج والصيدليات وهذا من أجل استفادة المؤمن له من نظام الدفع من قبل الغير، ويتخذ كل الإجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق وتلك التي ترمي إلى تحسين تسييره وسيره، ومن بين هذه الالتزامات دفع الأداءات التي يطالب بها المؤمن له أو ذوي حقوقهم.

يقرر إجراء أية دراسة تبدأ له ضرورة في إطار صلاحياته، ومن بين هذه الدراسات دراسة ميزانية الهيئة ومعرفة المداخل وما يقابلها من دفع الأداءات واتخاذ الأساليب المناسبة للحفاظ على عمل الهيئة.

كما يبت في مشاريع الصفقات التي يعدها المدير العام، و يراقب محاسبة الصندوق ويمكنه إذا اقتضى الأمر استدعاء مأموري الحسابات، ويتم تعيينهم وفقا للمرسوم رقم 96 / 431.⁽²⁾

يبدي رأيه حول أي مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ويمكنه تقديم أي اقتراح في هذا المجال إلى الوصاية. ويمكنه تعيين لجان داخلة وتفويضها جزءا من صلاحياته، وهذا التفويض لتخفيف الضغط عليه ويكون في الحدود الممنوحة لهذه اللجان دون تعديلها.

يقترح التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق لاسيما ما يتعلق منها بنسب الاشتراكات المخصصة لتغطية أعباء الصندوق، وحدها الأقصى، ويجب أن تحسب هذه النسب وهذا الحد الأقصى

¹-وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، ملتقى الضمان الاجتماعي، تدخل حول النظام الجزائري للضمان الاجتماعي، مارس 1998، ص12.

²-المرسوم 431/96 المؤرخ في 30/11/1996 المتعلق بكيفيات تعيين محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية وهيئات الضمان الاجتماعي والدواوين العمومية ذات الطابع التجاري وكذا المؤسسات العمومية غير المستقلة، ج ر رقم 74 لسنة 1996.

بحيث تغطي مبالغ الاشتراكات في آن واحد نفقات الخدمات المقدمة خلال السنوات الجارية، وضروب العجز المالي السابقة عند الاقتضاء.

كما يقترح توسيع مجال التغطية لتشمل أصناف عديدة من الخدمات المؤداة واحتساب موارد تمويلها في هذه الحالة.

ينتخب مجلس الإدارة رئيساً ونواب الرئيس بعد تساوي عدد اللجان بالاقتراع السري في الدور الأول، والثاني من الاقتراع بأغلبية الأصوات المعبر عنها.

أما في الدور الثالث من الاقتراع يكتفي بالأغلبية النسبية للأصوات المعبر عنها وفي حالة تساوي الأصوات يتم اختيار المترشح الأكبر سناً⁽¹⁾.

ويختار نواب الرئيس لزوماً من ضمن أصناف أعضاء مجلس الإدارة غير التابعين للرئيس بحيث يعين نائب الرئيس الأول من ضمن المتصرفين التي لا ينتمي إليها الرئيس ويجب أن يكون أكبر سناً والرئيس ونائبه ينتخبون لمدة سنتين قابلتين للتجديد، بينما النواب الآخرون ينتخبون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد. ومن بين صلاحيات رئيس مجلس الإدارة أنه يترأس الاجتماعات ويخلفه نائبه في حالة مانع يمنعه من الحضور.

يجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، علماً أنه يمكن لرئيس المجلس أن يستدعيه للاجتماع عند الحاجة وكذلك يجتمع بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أو بطلب من أغلبية المتصرفين.

كما لا يمكن لمجلس الإدارة أن يداول قانوناً إلا بحضور ثلث الأعضاء وكل تصرف يتخذ في حالة عدم بلوغ النصاب يعتبر تصرف باطل⁽²⁾.

أما فيما يخص أعضاء مجلس الإدارة فلا يجوز أن ينيبوا عنهم من يمثلهم في الجلسات إلا أنه يجوز لهم أن يفوضوا حتى التصويت إلى عضو آخر من المجلس، وفي هذه الحالة لا يمكن لأي عضو أن يقبل أو يمنح أكثر من تفويض واحد. هذا التفويض يكون كتابياً ويسلم إلى رئيس المجلس في بداية الجلسة التي أعد من أجلها التفويض، وقرارات المجلس تتخذ بأغلبية ثلثي الأصوات، وهذا نظراً للتفويض الأصوات الممنوحة لبعض المتصرفين من قبل زملائهم الغائبين، علماً أن المدير لا يقوم بالتصويت

¹-طبقاً لنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 السابق الذكر.

²- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، ص 12.

ويجب عند انتهاء كل اجتماع أن يحرر محضر ويقيّد في دفتر للمداولات يوقعه الرئيس ونائبه بالأحرف الأولى، وفي حالة اتخاذ أي قرار يجب أن يبلغ من طرف مجلس الإدارة واللجان إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، في ظرف 15 يوم من تاريخ انعقاد اجتماع المجلس أو اللجنة.

أما في حالة إذا كان القرار المبلغ يخالف القانون أو التنظيم أو يهدد التوازن المالي للصندوق، فهنا الوزير المكلف يلغيه في ظرف 30 يوم من التبليغ بالقرار، وهذا الإلغاء يجعل القرار باطلاً وعديم الأثر، وإذا عارضه المجلس يكون أمامه طرق طعن¹.

هناك قرارات لا يستطيع المجلس اتخاذها بنفسه إلا بعد موافقة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي هذه القرارات هي تلك القرارات المتعلقة بالميزانيات التي يجب على الصناديق أن تضعها، وكذا قرارات عقود الهبات والوصايا ومشاريع الاقتناء والكرام ونقل المباني، ذات الاستعمال الإداري أو الصحي أو الاجتماعي، وذلك في إطار سلطة الوصاية المخولة له، وهو جانب يظهر التسيير المركزي الذي يخضع له الصندوق.

ثانياً: مدير الصندوق

إضافة إلى مجلس الإدارة والصلاحيات المخولة له في تسيير هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء سوف نتطرق إلى مدير الصندوق والدور الذي يلعبه في تسيير الهيئة.

يسير صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء مدير عام تقع على عاتقه مجموعة من المهام التي يجب عليه القيام بها والمحددة بموجب القانون، يعين المدير العام بموجب مرسوم يكون باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وبعد استشارة مجلس الإدارة⁽²⁾. يكون له السلطة على المستخدمين، ويقوم بتسيير الصندوق تحت مراقبة مجلس الإدارة⁽³⁾.

- صلاحيات مدير الصندوق:

يقوم المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتحديد تنظيم العمل في المصالح التي يبادر مجلس الإدارة بوضعها، بحيث يقوم المدير العام بتنظيم عمل كل مصلحة على حدى.

¹-المادة 30 من المرسوم التنفيذي 92-07، المرجع السابق، وهو الأمر الذي يبين مدى خضوع الصندوق لسلطة الوصاية من طرف وزير الضمان الاجتماعي.

²-المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المرجع السابق.

³- المادة 40 من المرسوم نفسه.

ويمكن أن يتخذ وحده كل قرار ذي طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين وعلى وجه الخصوص يعين الوظائف ويقرر التسريح ويضبط الترقيات ويضمن الانضباط في ظل احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك.

كما أنه على المدير العام للصندوق أن يعرض على مجلس الإدارة خلال كل سنة الميزانيات التي يجب على الهيئة أن تضعها تطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 07/92، قبل أول أكتوبر من كل سنة، وأيضاً البيانات التقديرية قبل أول أكتوبر من كل سنة، وتخص هذه التقديرات ما يلي:

- الإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي بشكل مميز بكل واحدة من التسييرات التالية:

- تسيير التأمينات الاجتماعية وهي المرض، العجز، الوفاة، الأمومة.

- تسيير تقاعد العمال غير الأجراء.

- بالإضافة إلى ميزانيات التسيير للصناديق كالتسيير الإداري وتسيير المراقبة الطبية، بحيث يوجد على مستوى كل وكالة مصلحة خاصة بالمراقبة الطبية تهتم بالمرضى من المؤمن لهم، وهذا من خلال الفحوصات المقدمة لهم من أجل الاستفادة من الأداءات، وتسيير العمل الصحي والاجتماعي.

علماً أنه يحدد سنوياً قسط الاشتراكات المخصصة لتمويل التسييرات المذكورة سابقاً وهذا من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس الإدارة¹.

كما أنه للمدير صلاحيات أخرى وهي تمثيل الصندوق أمام المحاكم في جميع أعمال الحياة المدنية، ويجوز أن يفوض تحت مسؤوليته بعض سلطاته إلى الأعوان من الصندوق كما يجوز أن يوكل أعوان من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم في أعمال الحياة المدنية⁽²⁾.

كما يلتزم المدير العام للصندوق بالنفقات الخاصة بالصندوق ويثبت الديون ويصدر الأوامر والإيرادات.

أما في حالة غياب المدير العام يمارس المدير العام المساعد هذه الصلاحيات، أما إذا تزامن تغيب المدير العام مع المدير العام المساعد فإنه يقوم بالصلاحيات المخولة لهما عون من الصندوق⁽³⁾.

¹ - المادة 59 من المرسوم 07-92، المرجع السابق.

² - راجع المادة 43 من المرسوم التنفيذي 07/92 السابق الذكر.

³ - راجع المادة 45 من المرسوم التنفيذي 07/92 السابق الذكر.

إن الإنذارات أو الملاحظات الموجهة من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي إلى المدير العام أو المدير العام المساعد يجب أن تبلغ في نفس الوقت إلى مجلس الإدارة والمعني بالأمر.

الفرع الثاني: العون المكلف بالعمليات المالية والمتصرفين ومستخدمو الصناديق.

يعين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار متصرف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، كما أنه يوضع تحت السلطة الإدارية للمدير العام عون مكلف بالعمليات المالية يمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة وتحت مراقبة مجلس الإدارة¹.

أولاً: العون المكلف بالعمليات المالية

تتحدد صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وكذلك الكيفيات التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية، حيث يسهر العون المكلف بالعمليات المالية على تنفيذ إيرادات ونفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما يؤهل لإجراء أي تغيير في الأموال والقيم ويكون وحده المسؤول عن تحويلها وصحة الكتابات الحسابية.

كما يتعين على العون المكلف بالعمليات المالية للصندوق أن يرفضوا تحت مسؤوليتهم الشخصية والنقدية أية نفقات تتعلق بما يلي:

- قرار مجلس الإدارة الذي لم يعرض على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أو لم يفحصه في الأجل المحددة لهذه الغاية.

- قرار مجلس الإدارة الذي تم إلغاؤه من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

- أية عملية مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية².

يجب على المدير العام للصندوق أن يطلع العون المالي على جميع الترتيبات والقرارات والتعليمات التي تمكن من تطبيق أحكام المرسوم 07/92 السالف الذكر، حيث تضبط العلاقة بين المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

كما أنه يعد العون المكلف بالعمليات المالية الحواصل التي تعرض على مجلس الإدارة في أجل أقصاه 10 أيام، و يجوز له أن يفوض تحت مسؤوليته جزءاً من صلاحياته إلى بعض أعوان الصندوق،

¹ -المادة 46 من 92-07، المرجع السابق.

² يلاحظ أن قرارات العون المكلف بالعمليات المالية خاضعة لرقابة سابقة لوزير الضمان الاجتماعي، وهو ما يدل على مركزية التسيير وعدم الاستقلالية في اتخاذ القرارات.

كما يجوز لمجلس الإدارة أن يطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي إجراء مراقبة مالية على الصندوق.

ثانياً: المتصرفين ومستخدمو الصناديق.

يعين متصرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وذلك بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابية الوطنية المعنية، مدة وكالة المتصرف هي 4 سنوات قابلة للتجديد¹.

كما أنه لا يجوز أن يعين كمتصرف للصندوق الأشخاص من جنسية أجنبية والأشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية، الأشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من أقساط الاشتراك للضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعاً لحكم صدر عليهم تطبيقاً للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي. الأشخاص ولاسيما الأطباء منهم الذين لهم مصلحة مباشرة في تسيير مؤسسة علاجية تدر أرباحاً.

وأيضاً الأشخاص الذين يمارسون وظائف متصرف أو مدير أو وكيل شركة أو مؤسسة الذين استفادوا أو يستفيدون من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي أو الذين يشاركون في إنجاز أشغال أو تقديم أدوات أو خدمات لسير حاجات هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يجب على المتصرف أن يكتف السري المهني، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أما الأشخاص الذين لم تعد تتوفر فيهم خلال مدة وكالتهم الشروط اللازمة يعتبرون مستقلين تلقائياً بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وكذلك يعتبرون مستقلين تلقائياً المتصرفين الذين لم يحضروا ثلاث جلسات متتالية أو ثلاث جلسات من نفس السنة المالية بدون مبرر مقبول.

كما أن مصاريف التنقل للمتصرفين والمنح التعويضية في حالة فقدان الأجر للمتصرفين الأجراء يسددها لهم الصندوق حسب الشروط التي يحددها قرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وهذا طبقاً

¹ -راجع المواد 14 إلى 22 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 السابق الذكر.

للقرار الوزاري المؤرخ في 17/11/1993 الذي يتضمن تسديد مصاريف تنقل متصرفي صناديق الضمان الاجتماعي وتعويض الضائع من أجرهم¹.

أما فيما يخص مستخدموا الصناديق تحدد شروط العمل ومنح مرتباتهم في الاتفاقيات الجماعية للعمل وهذا باستثناء أعوان المديرية والأطباء المرشدين.

الفرع الثالث: صلاحيات صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

بعدما تطرقنا إلى مختلف المسيرين للهيئة محل الدراسة كان ولا بد من معرفة الصلاحيات المخولة لها، حيث يطلع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بمجموعة من الصلاحيات، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15/05/1993⁽²⁾.

يقوم صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسيير الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء المتمثلة في الأداءات العينية للمرض والأمومة بالإضافة إلى الخدمات النقدية المتمثلة في أداءات العجز والوفاة.

كما يسهر على تسيير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء ومنحهم، فعند بلوغ المؤمن لهم سن التقاعد المتمثلة في سن 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء بالإضافة إلى مجموعة من الشروط والتي سنتطرق لها بالتفصيل فيما بعد، فهنا يقوم الصندوق بتقديم لهم معاش يكفل لهم ظروف الحياة⁽³⁾. ويتولى أيضا تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء ومراقبتها ومنازعات التحصيل⁽⁴⁾.

يسير عند الاقتضاء الخدمات المستحقة للأشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي واتفاقاته الدولية، وينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسها بحيث يوجد على مستوى الهيئة فرع المراقبة

¹-تنص المادة الأولى منه: "تسدد لمتصرفي صناديق الضمان الاجتماعي مصاريف الإطعام والإيواء التي يدفعونها في إطار القيام بمهامهم على أساس التعريف المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية المطبقة على مستخدمي صناديق الضمان الاجتماعي".

²- نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 119/93.

³-ملئقي الضمان الاجتماعي، سلك القضاة، تدخل حول الضمان الاجتماعي، "الأداءات"، ص 10.

⁴-CASNOS,procédure de travail n°5/ 2006 portant recouvrement des créans d'étude par les retraites actifs débiteurs, P03.

الطبية، يستقبل الصندوق المؤمن لهم المتقاعدين والمستفيدين من الأداءات العينية وهذا من اجل الفحوصات الطبية والحصول على الأدوية.

يقوم بأعمال في شكل منجزات ذات طابع صحي واجتماعي كما هو منصوص عليه في قانون رقم 11/83 والتي تقضي " تقوم هيئات الضمان الاجتماعي قصد استفادة العمال وذوي حقوقهم من أداءات جماعية، بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي".

كما تضيف الفقرة 2 "... تمول هذه الأعمال بواسطة صندوق العمل الاجتماعي والصحي المتكون من الاشتراكات".

كما يقترح الصندوق برنامج العمل الاجتماعي والصحي ويصادق عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وهذه المنجزات يقوم بها الصندوق الوطني لغير الأجراء بعد اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق.

يقوم بأعمال الوقاية والتربية والإعلام في المجال الصحي بعد اقتراح من مجلس الإدارة، كما يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسيير صندوق المساعدة والإسعاف المذكور في المادة 90 من القانون رقم 11/83 المذكور سالفاً، بحيث ينشأ صندوق المساعدة والإسعاف عبر الصندوق والذي يخصص لمنح امتيازات للمؤمن لهم اجتماعياً ولذوي حقوقهم وهذا في الحالات الاستثنائية التالية:

- عندما لا يستوفي المعنيون الشروط التي تخول لهم الاستفادة من أداءات التأمين الاجتماعي.

- عندما يكون من ذوي الدخل المحدود.

بحيث يمول صندوق المساعدة والإسعاف بجزء من اشتراكات الضمان الاجتماعي، وتمنح الامتيازات من طرف لجنة تعمل ضمن هيئات الضمان الاجتماعي وتتألف من ممثلي المؤمنين لهم اجتماعياً كما تحدد طبيعة الامتيازات الممنوحة من صندوق المساعدة والإسعاف ومبلغها وقواعد منحها بموجب مرسوم خاص بذلك⁽¹⁾.

كما يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بإبرام وهذا بالتنسيق مع صناديق الضمان الاجتماعي المعنية⁽²⁾، الاتفاقيات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 11/83 المتعلق

¹ - راجع المادة 92 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

² - الصناديق المعنية هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد. راجع المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 السابق الذكر.

بالتأمينات الاجتماعية، وهذه الاتفاقيات تكون مع الأطباء والمستخدمين شبه الطبيين، ومؤسسات العلاج والصيدليات وتتضمن هذه الاتفاقيات شروط وكيفيات التكفل بالعلاجات المتخصصة ذات المستوى العالي لاسيما الأمراض التي تتطلب تحويلات إلى الخارج قصد العلاج⁽¹⁾ ويجب أن تتضمن كل اتفاقية شروط تتعلق بتمويل النشاطات، كيفية تنظيم مصلحة الخدمات وتسييرها وعملها، مساهمة العمال، شروط تعويض مصاريف التكفل الطبية للمؤمنين الاجتماعيين وذوي حقوقهم.

حيث يحدد المرسوم التنفيذي رقم 472/97 المؤرخ في 08/12/1997 الاتفاقية النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي والصيدليات بحيث هذا المرسوم يبين الاتفاقية النموذجية الملحقة بهذا المرسوم⁽²⁾.

كما يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسجيل المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين سواء كان هذا التسجيل بمحض إرادة العامل غير الأجير أو بالتسجيل التلقائي في حالة التهرب من التصريح بالنشاط.

كما يقوم كذلك هذا الصندوق بإعلام المستفيدين بضرورة دفع الاشتراكات للاستفادة من الأداءات الممنوحة والحصول على حقوقهم، وكذلك يقوم بإعلام الأشخاص المتهربين من الانتساب بالغرامات الواقعة عليهم.

يسدد صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبت في نزاعات ناشئة عن قرارات صدرت عن الصندوق.

يبرم الصندوق اتفاقات مع صناديق الضمان الاجتماعي لضبط الشروط التي يمكن أن تستخدم فيها مصالح الرقابة والمنازعات ذات الصلة بالتحصيل، وهذا وفقا لما ورد في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 والتي تنص: "يمكن للصناديق...الاتفاق بهدف تحديد شروط المصالح المشتركة لتحصيل الاشتراكات وممارسة المراقبة والنزاعات، وفي حالة عدم الاتفاق بين الصناديق يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي هذه الشروط".

كما أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يبرم اتفاقات مع صناديق الضمان الاجتماعي الأخرى لتأمين الرقابة الطبية ومصلحة أداء الخدمات¹.

¹ - طبقا لنص المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27/09/1995 المتضمن الاتفاقية النموذجية المطبقة على الاتفاقيات بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات العمومية للصحة وملحقه، ج ر رقم 16 لسنة 1997.

² - المرسوم التنفيذي رقم 472/97 الصادر ر رقم 82 لسنة 1997 يبين الاتفاقية الملحقة به، وموضوعها يحدد كيفية الاستفادة من إعفاء دفع المصاريف المسبق، والأشخاص المستفيدين من هذا الإعفاء، والمنتجات الصيدلانية المتكفل بها، راجع المواد من I إلى 11 من الاتفاقية الملحقة بالمرسوم التشريعي السالف الذكر.

تناولنا في هذا المطلب الجهاز البشري لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ودورهم في تسيير هذه الهيئة، وكان لزاما معرفة الجهاز الهيكلي للهيئة من مصالح مركزية وغير مركزية وهذا ما سوف نحاول معرفته في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

لقد خضع التنظيم الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لتغيير جوهري من حيث التنظيم سنة 2015، وذلك باحلال الوكالات المحلية محل الوكالات الجهوية إحقاقا لإلغاء المركزية الجهوية وماتحملة من مساوئ في التسيير باستبدالها باللامركزية المحلية.

صدر القرار المؤرخ 2015/01/15 المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق السالف الذكر والذي ألغى القرار المؤرخ في 18 يناير 1997⁽²⁾، الذي كان يحدد التنظيم الداخلي للصندوق.

نصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 2015/01/15 أنه صدر تطبيقا للقانون 92-07 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، وكذا تطبيقا للمرسوم التنفيذي 93-119 الذي يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري.

يبين هذا القرار أن الصندوق مسير من قبل مدير عام يساعده مدير عام مساعد ومديرون مركزيون ومستشارون من بينهم مستشار مكلف بالشؤون القانونية⁽³⁾. كما بينت المادة الثانية منه أن الصندوق يشمل من حيث التنظيم هياكل مركزية وهياكل محلية.

أي أن الصندوق في إطار المهمة المنوطة به أصبح يتكون من المديرية العامة كمركز، والوكالات الولائية محل الوكالات الجهوية والفروع والشبابيك الجوارية عند الحاجة كهيئات لامركزية، نتعرف من خلال الدراسة على المصالح المركزية للهيئة والمتمثلة في المديرية العامة، في الفرع الأول، أما في الفرع الثاني سوف نتناول المصالح اللامركزية، والمتمثلة في الوكالات المحلية والفروع والشبابيك الجوارية.

الفرع الأول: المصالح المركزية للصندوق " المديرية العامة "

تشمل الهياكل المركزية للصندوق عدة مديريات وهي مديرية الأداءات، مديرية التحصيل والمراقبة والمنازعات، مديرية المالية والمحاسبة، مديرية الموارد البشرية والوسائل، مديرية الدراسات والتنظيم وأنظمة

¹ - المادة 3 من المرسوم التنفيذي 93-119، المرجع السابق.

² - المادة 28 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، التي ألغت القرار المؤرخ في 18/01/1997، المرجع السابق.

³ - المادة 2 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المرجع السابق.

الإعلام، مديرية المراقبة الطبية والدراسات والتعاقد، مديرية تدقيق الحسابات والمراقبة، خلية الدراسات الإكتوارية، خلية الإعلام والاتصال، خلية الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن⁽¹⁾.

1- **مديرية الأداءات:** تتولى هذه المديرية على الخصوص ضمان تنظيم وتنسيق العمليات المرتبطة بدفع أداءات التأمينات الاجتماعية ومعاشات ومنح التقاعد المنجزة في الوكالات الولائية ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما⁽²⁾.

- ضمان متابعة وتنفيذ جهاز التكفل بالعلاجات الصحية المنصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- تقييم نشاطات الوكالات الولائية وتنسيقها³.

- السهر على تطبيق النصوص المسيرة للأداءات الاجتماعية والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي، وتضم مديرية الأداءات مديريتين فرعيتين وهما المديرية الفرعية لأداءات التأمينات الاجتماعية، المديرية الفرعية لأداءات التقاعد⁴.

2- **مديرية التحصيل و المراقبة و المنازعات:** تتولى على الخصوص تنظيم وتنسيق ومتابعة عمليات التحصيل، لاسيما تلك المتعلقة بانتساب المكلفين للضمان الاجتماعي وتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وعمليات المراقبة و إجراءات التحصيل الجبري، كما تقوم بتحديد و وضع حيز التنفيذ استراتيجية متعددة السنوات للتحصيل وآليات ملائمة لتوسيع قاعدة المنتسبين وكذا خطة العمل السنوية⁵.

- تحديد ووضع حيز التنفيذ خطة العمل للمراقبة.

- تقييم أداءات أعوان مراقبة الضمان الاجتماعي.

- متابعة أعمال لجان الطعن المسبق المؤهلة.

¹- المادة 3 من القرار المؤرخ في 2015/01/15. المرجع السابق.

²- أي تقوم بعملية الوصاية على مديريات الأداءات لدى الوكالات الولائية، وحتى لا يتم الحصول على هذه الأداءات ضمن عدة وكالات ولاتية.

³- أي تقوم بالوصاية والاشراف على الوكالات الولائية.

⁴- تعتبر المديرية الفرعية لأداءات التقاعد المنبثقة من المديرية العامة للأداءات الإدارة المركزية للتقاعد للعمال غير الأجراء(المادة 4 من القرار المؤرخ في 2015/01/15).

⁵-تقوم هذه المديرية بوضع استراتيجية متعددة السنوات لتحسين التحصيل وتوسيع قاعدة المنتسبين قصد تجنب السياسات الظرفية والطارئة التي تهدف لتحقيق التوازن المالي الذي لايتأتى في ظرف قصير.

- تحليل المعطيات المتعلقة بمختلف قطاعات نشاط المكلفين وتحديد كيفية استغلالها.
- تحديد العناصر والمعايير القاعدية التي تسمح بإعداد خطة العمل.
- التعرف على وظائف وقواعد التسيير التي يجب وضعها في نظام تسيير التحصيل.

و تضم ثلاث (3) مديريات فرعية و خلية: وهي المديرية الفرعية للتحصيل، المديرية الفرعية لمراقبة المكلفين، المديرية الفرعية للمنازعات، خلية التحليل والتلخيص¹.

3 -مديرية المالية والمحاسبة.تقوم بإعداد الميزانية السنوية للصندوق وضمان متابعة تنفيذها

وضمان العمليات المالية والمحاسبة ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، السهر على المسك المنتظم لحسابات الصندوق وتحيينها.

- ضمان تنظيم المحاسبة و المالية و تسييرها وتنسيقها و مراقبتها، جمع الجداول المالية وتحليله، إعداد وثائق التلخيص المتعلقة بتسيير المحاسبة، تحيين جداول التقارب، وتضم ثلاث (3) مديريات فرعية: تتمثل في المديرية الفرعية للمالية، المديرية الفرعية للميزانية، المديرية الفرعية للمحاسبة⁽²⁾.

4 -مديرية الموارد البشرية والوسائل: تتولى على الخصوص تنظيم وتسيير الموارد البشرية والمادية وكذا أملاك الصندوق، إعداد التسيير التقديري للموارد البشرية في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية السارية المفعول، إعداد خطط التكوين والتوظيف بالتنسيق مع جميع الهياكل المركزية، متابعة تسييرالموارد البشرية وخطط المسار المهني وتنظيمها وتسيير ومتابعة المنازعات في مجال علاقات العمل، تضم أربع (4) مديريات فرعية تتمثل في المديرية الفرعية للموارد البشرية، المديرية الفرعية للتكوين، المديرية الفرعية للوسائل العامة والمديرية الفرعية للأملاك³.

5 -مديرية الدراسات والتنظيم وأنظمة الإعلام: تقوم على وجه الخصوص بتصوير وإنجاز ووضع حيز التنفيذ أنظمة الإعلام لتسييرأنشطة الصندوق والإشراف عليها بالاتصال مع الهياكل المعنية، وتقوم بتصوير ووضع والإشراف على منشآت الشبكات وتجهيزات إرسال المعطيات والسهرعلى أمن الشبكة. كما

¹- المادة الخامسة 5 من القرار المؤرخ في 15/01/2015.المرجع السابق.

²-المادة السادسة 6 من القرار المؤرخ في 15/01/2015.المرجع نفسه.

³-المادة السابعة7 من القرارالسالف الذكر.

تتولى دراسة نماذج وآليات التواصل داخلي بين نظام إعلام الصندوق وأنظمة إعلام صناديق الضمان الاجتماعي والهيئات الأخرى في إطار التنسيق والاتفاقيات المبرمة¹.

إضافة إلى مهمتها بإدارة ومتابعة البوابات والموقع الإلكتروني وكذا الشبكة المعلوماتية الداخلية، وإعداد بالتنسيق مع الهيكل المكلف بالتكوين، مخطط تكوين مستعملي أنظمة تسيير النشاطات تحديد المقاربات لمنهجية في مجال التنظيم، والعمل على تقييس مناهج وإجراءات العمل وتحسينها، تحليلًا لمعطيات الإحصائية المتعلقة بنشاطات الصندوق وإعداد الجداول التلخيصية للتسيير وتشكيل وتسيير الرصيد الوثائقي للصندوق وضمان مسك أرشيف الصندوق.

و تضم أربع (4) مديريات فرعية: تتمثل في المديرية الفرعية للدراسات المعلوماتية، المديرية الفرعية للتنظيم والإحصائيات والرصيد الوثائقي، المديرية الفرعية لاستغلال المعلوماتية والمديرية الفرعية للشبكة والأمن المعلوماتي².

6 -مديرية المراقبة الطبية والدراسات والتعاقد: يديرها طبيب رئيس، تتولى على الخصوص

ضمان الاستشارة الطبية لدى المديرية العامة وتنسيق النشاطات المرتبطة بالمجال الطبي وضمان تسيير المنازعات الطبية ومتابعتها، ضمان تسيير الأخطار المرتبطة بالنشاط المهني وجمع وتحليل إحصائيات المراقبة الطبية، تقييم ومتابعة أحكام التعاقد في مجال المراقبة الطبية وتدقيق ومتابعة طلبات التحويل للعلاج داخل الوطن وخارجه كما تقوم بتصوير ووضع حيز التنفيذ خطة عمل المراقبة الطبية.

وتضم مديرتين فرعيتين هما المديرية الفرعية للمراقبة الطبية والمديرية الفرعية للدراسات والتعاقد³.

7 -مديرية تدقيق الحسابات والمراقبة: تسهر على القيام بمهام تدقيق الحسابات ومساعدة وتقييم

ومراقبة الهياكل المركزية والمحلية التابعة للصندوق في كل ما يتعلق بمدى تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما والتسيير المالي والمحاسبي، التنظيم والسير، وكذا مراقبة مستويات المردودية والأداء واقتراح

¹- في ظل عصرنة الصندوق أصبح يعمل وفقا لشبكة برمجية للإعلام الآلي التي تتولى تبسيط وربط وحفظ المعلومات لاسيما ما يتعلق بالمنح ومعاشات التقاعد التي تطلبت الربط مع صندوق التقاعد (CNR) خاصة مع مركز الحسابات خاصة فيما يخص السنوات السابقة لسنة 2000، عن طريق عدة تطبيقات للإعلام الآلي والتي من بينها: (Decpens, Alpha national, Alphasaisi, Suivi, CNR)، يتم الرجوع للإمام بهذه التطبيقات للإعلام الآلي فيما يخص فرع التقاعد للمرجع: I.N.T,Module,les applications informatiques de la branche retraite de la CASNOS,I.N.T/2009,p11-20.

² -المادة الثامنة 08 من القرار السالف الذكر.

³- العود لنص المادة التاسعة 09 من القرار المتعلق بالنظام الداخلي للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

تدابير من شأنها تقاديا لاختلالات وتحسين تنظيم الهياكل المركزية والمحلية للصندوق وفعاليتها ونجاعتها¹.

بهذا نلاحظ أنه تتجلى بمقتضى هذه المديرية سلطة الرقابة والوصاية على الصندوق ككل سواء تعلق الأمر بالمديريات المركزية التي سبق نكرها أو الوكالات الولائية (المحلية) بما يتبعها من فروع أو شبائيك جوارية، وإضافة لمهمتها الأساسية المتمثلة في الرقابة فهي تتولى أيضا الإصلاح قصد تقويم الاختلالات سواء في المركز أو على المستوى المحلي لأجل تحسين أداء الصندوق بتحسين الخدمات المقدمة وبذلك يتم ضمان ديمومة نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وتضم مديريتين فرعيتين تمثلت في المديرية الفرعية لتدقيق الحسابات والمديرية الفرعية لمراقبة التسيير.

كما استحدثت بمقتضى هذا القرار ثلاث خلايا على المستوى المركزي أنيطت بها مهام أساسية من شأنها تدعيم الأهداف السامية للصندوق تمثلت على الخصوص في حفظ التوازن المالي من خلال الدراسات الإكتوارية، وتعميم ونشر ثقافة الضمان الاجتماعي بين جميع المواطنين بضرورة الانخراط والاشتراك عن طريق خلية الاعلام والاتصال، وكذا تحسين الخدمات والتكفل الأمثل بالمؤمنين اجتماعيا من خلال الاصغاء لهم والسهل عليهم من خلال خلية الاستقبال والاصغاء. وهي على التوالي:

1 - خلية الدراسات الإكتوارية: وضعت هذه الخلية تحت سلطة المدير العام، تتولى جمع المعلومات الضرورية للقيام بدراسات إكتوارية في مجال الضمان الاجتماعي، القيام بالدراسات والتحليل التي تسمح للمسيرين المعنيين الحصول على مقاييس وقواعد التسيير الخاصة بكل فرع من فروع الصندوق على المدى القصير والمتوسط والطويل التي من شأنها ضمان ديمومة منظومة الضمان الاجتماعي.

كما تقوم بتقييم الآثار المالية لكل تشريع أو تنظيم جديد في مجال الضمان الاجتماعي، يعني ذلك أن هناك الكثير من نصوص قانون الضمان الاجتماعي التي جاءت كطول وضعها القائمون على السياسة الاجتماعية في مراحل معينة، مثل القوانين التي أحدثت صيغ التقاعد الجديدة كالتقاعد المسبق بالمرسوم التشريعي 94-10 والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن الذي أحدثه الأمر 97-13 التي

¹ - المادة العاشرة من القرار السابق الذكر.

جاءت لحل مشكلة التسريح الاقتصادي والبطالة في تلك المرحلة كلفت نظام التقاعد عجزا ماليا عانى منه كثيرا¹.

وفي هذا الاطار نتساءل عن الأثار المالية للنص القانوني المحدث بالمادة 60 من قانون المالية التكميلي 15-01² على تمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء، و التي تنص على أنه: "يمكن لكل شخص نشيط مشتغل غير مكلف في مجال الضمان الاجتماعي، الانتساب بصفة إرادية إلى الضمان الاجتماعي لدى نظام الأجراء للاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة مقابل دفع اشتراك شهري على عاتقه تحدد نسبته ب12 بالمائة من أساس يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون". فنتساءل ألا يساهم هذا النص في سلب صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء جملة من إشتراكاته وهو ما نعود لتحليله بمناسبة دراسة تمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء في الباب الثاني.

2 - خلية الإعلام والاتصال: كما وضعت تحت سلطة المدير العام أيضا خلية الإعلام والاتصال التي تقوم بإقتراح، بالاتصال مع المديريات المعنية، برامج الإعلام والاتصال الداخلي والخارجي، كما تتولى تطوير، بالاتصال مع الهياكل المعنية، دعائم الإعلام والاتصال. وتنفيذ أنشطة الإعلام والاتصال للصندوق ومتابعتها وتقييمها³، لأجل نشر ثقافة الوعي التأميني بين أفراد المجتمع وتبيان مدى أهمية التضامن الموزع بينهم، الذي من شأنه أن يساهم في ديمومة النظام.

3 - خلايا الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن: وضعت تحت سلطة المدير العام ومديري الوكالات الولائية ومسؤولي الفروع والشبابيك الجوارية، تتولى مهمة إستقبال مرتفقي قطاع الضمان الاجتماعي والإصغاء إليهم والاتصال بهم وتوجيههم ومرافقتهم لتسوية طلباتهم في مجال الضمان الاجتماعي وتقوم بتلخيص وتحليل المعلومات المستقاة واقتراح التدابير الضرورية لتحسين نوعية الأداءات المقدمة⁴.

بذلك فهي تعمل عن طريق خلايا محلية متواجدة على المستوى المحلي لأجل الإقتراب من المواطن المعني والاصغاء إليه قصد التخفيف عليه من عناء التنقل للمركز.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 2001، الدورة العامة 20 جوان 2002، ص 110 الى 111.

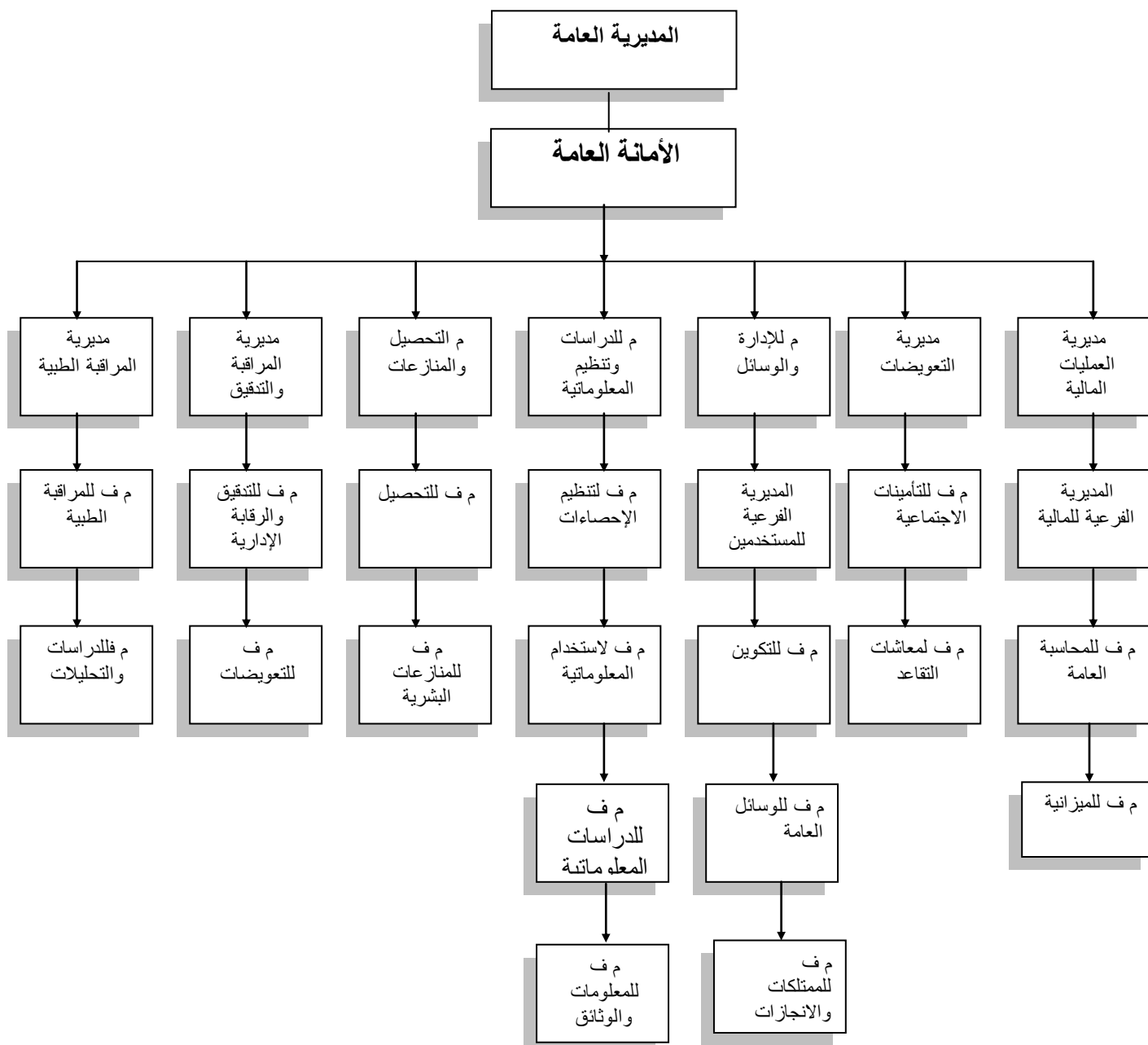
² - ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

³ - المادة 12 من القرار السالف الذكر.

⁴ - المادة 13 من القرار المتمثل في النظام الداخلي للصندوق، المرجع السابق.

وبعد التعرف على المديرية المركزية لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، والمتمثلة في المديرية العامة وما يتفرع عنها من مديريات فرعية ومهام كل مديرية، سوف نحاول وضع مخطط لهذه المديرية يلخص لنا مختلف الفروع التابعة لها، وهذا من خلال الهيكل التنظيمي للهيئة المركزية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

الهيكل التنظيمي للهيئة المركزية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير
الأجراء (CASNOS)



الفرع الثاني : الهياكل اللامركزية في تسيير نظام التقاعد.

تتمثل الهياكل اللامركزية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفقا للقرار المؤرخ 2015/01/15 في الهياكل المحلية ممثلة في الوكالات الولائية في 48 ولاية والتي حلت محل الوكالات الجهوية (التي كانت محددة وفقل للقرار السابق الملغى لسنة 1997)، كما يلحق بها فروع وشبابيك جوارية عند الحاجة بمقرر من المدير العام، بناء على اقتراح من مدير الوكالة الولائية على مستوى الدائرة أو البلدية أو عدة دوائر أو بلديات عندما يستدعي ذلك أنشطة التحصيل والأداءات¹، أي بحسب عدد المنخرطين في منطقة معينة قصد التسهيل عليهم من عناء التنقل الى الوكالة الولائية والتكفل بهم على أحسن وجه.

وتجدر الإشارة الى أن القرار السالف الذكر استحدث مسألة تصنيف الوكالات الولائية الى ثلاثة أصناف بالنظر الى عدد المكلفين والمنتسبين، وعدد المؤمن لهم اجتماعيا، اشتراكات الضمان الاجتماعي ونفقات الأداءات²، أي لم تعد من نفس المرتبة كما كان في ظل القرار السابق الملغى، حيث نرى بأن التصنيف لم يحدد بالنظر للعدد الافتراضي للمنتسبين فحسب وإنما يعتمد على معطيات فعلية، عملية، المتمثلة في العدد الفعلي للمنخرطين ضمن الوكالات أكثر من ذلك يعتمد على نسب الاشتراكات المحصلة فعلا، وقيم الأداءات (النفقات) المقدمة للمؤمنين اجتماعيا. لذلك يعتبر هذا التصنيف صائب لأنه يعد عاملا حافزا للوكالات قصد تكثيف مجهوداتها قصد تحسين مستوى التحصيل للاشتراكات وكذا تحسين التغطية والخدمات المقدمة للمؤمنين اجتماعيا.

أولا: الوكالات الولائية: تقوم بتنظيم وتنسيق ومراقبة النشاطات المرتبطة بالأداءات الاجتماعية وتحصيل الاشتراكات وكذا المهام الإدارية والمالية. يسير الوكالة الولائية مدير يعين بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفقا للتصنيف المستحدث بالقرار صنف كوكالات من الصنف الأول عشر 10 وكالات، وستة وعشرون 26 وكالة من الصنف الثاني وثلاثة عشر 13 وكالة ولائية من الصنف الثاني سوف تدرج حسب الملحق.

ويظهر الفرق حسب التصنيف في تشكيلة الوكالة الولائية أي في عدد الهياكل (المديريات) التي تشكلها وهو ما بينته المادة 18 من هذا القرار، فتضم الوكالة الولائية من الصنف الأول ست 6 مديريات فرعية ومصلحة (1) خلية. (1) أما الوكالة الولائية من الصنف الثاني فتضم مديريتين فرعيتين (2) وخمس (5)

¹ المادة 25 من القرار، المتضمن الطام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المرجع السابق.

² المادة 17 من نفس القرار.

مصالح وخليّة، أما الوكالة الولائية من الصنف الثالث فإنها تضم مديريتين فرعيتين (2) وخمس (5) مصالح وخليّة (1). وبهذا فإن التشكيلة الهيكلية للوكالة الولائية من الصنف الثاني والثالث لا تختلف عن بعضها.

الوكالة الولائية من الصنف الأول: تباشر مهامها عن طريق الهياكل المتمثلة في المديرية الفرعية للأداءات، المديرية الفرعية للتحصيل والمراقبة والمنازعات، المديرية الفرعية لأنظمة الإعلام، المديرية الفرعية للمراقبة الطبية، المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة، المديرية الفرعية للموارد البشرية والوسائل، مصلحة تسيير المؤمن له اجتماعيا، خلية الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن.

أما الوكالة الولائية من الصنف الثاني : تتشكل من المديرية الفرعية للأداءات، المديرية الفرعية للتحصيل والمراقبة والمنازعات، مصلحة المالية والمحاسبة، مصلحة الموارد البشرية والوسائل. مصلحة المراقبة الطبية، مصلحة المعالجة المعلوماتية، مصلحة تسيير المؤمن له اجتماعيا وخليّة الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن.

أما الوكالة الولائية من الصنف الثالث: تضم أيضا المديرية الفرعية للأداءات، المديرية الفرعية للتحصيل والمراقبة والمنازعات، مصلحة المالية والمحاسبة، مصلحة الموارد البشرية والوسائل. مصلحة المراقبة الطبية، مصلحة المعالجة المعلوماتية، مصلحة تسيير المؤمن له اجتماعيا وخليّة الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن.

تمثل تصنيف الوكالات الولائية حسب الملحق لهذا القرار كما يلي:

الأصناف	الوكالات الولائية
الصنف الأول	الجزائر شرق
	الجزائر غرب
	سطيف
	تيزي وزو
	تلمسان
	وهران
	بجاية
	البليدة
	قسنطينة
	باتنة
الصنف الثاني	المسيلة
	برج بوعريج
	بومرداس
	عنابة
	الشلف
	مستغانم

بسكرة	
سيدي بلعباس	
ميلة	
جيجل	
الوادي	
تيزازة	
ورقلة	
تيارت	
البويرة	
معسكر	
سكيكدة	
المدينة	
قالمة	
غليزان	
عينتموشنت	
أم البواقي	
غرداية	
الجلفة	
عينالدفلى	الصف الثالث
تبسة	
سوق أهراس	
خنشلة	
الطارف	
الأغواط	
سعيدة	
بشار	
البيض	
تيسمسيلت	
أدرار	
النعامة	
تامنغست	
إيليزي	
تندوف	

ثانياً: فرع الوكالة الولائية: تنشأ هذه الفروع بناءً على اقتراح من مدير الوكالة الولائية، عندما تستدعي ذلك أنشطة التحصيل والأداءات بالنظر لحجمها الذي يتجلى من عدد المؤمنين الفعليين وقيمة الاشتراك المراد تحصيلها منهم، وكذا قيمة الأداءات المقدمة لهم.

يسير فرع الوكالة الولائية رئيس فرع يعين بمقرر من المدير العام، وتتاط به مهمة ضمان القيام بكل العمليات المرتبطة بالأداءات الاجتماعية والمراقبة الطبية وكذا تلك المرتبطة بتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، يضم فرع الوكالة الولائية مصلحة الأداءات، مصلحة التحصيل والمنازعات، مصلحة المراقبة الطبية، مصلحة تسيير المؤمن له اجتماعياً، خلية الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطن¹.

ثالثاً: الشبابيك الجوارية: إضافة إلى الفروع الولائية يمكن للمدير العام للصندوق أن يرخص بفتح شبابيك جوارية على مستوى بعض الدوائر والبلديات وهذا عند الحاجة إليها، لتقوم بنفس مهام الفروع، ولتشكيل هذه الشبابيك يجب أن يكون هذا الطلب من مدير الوكالات الولائية وأن يكون مبرر مثلاً الضغط الواقع على الوكالة الولائية أو الفرع من جراء كثرة فئة العمال غير الأجراء.

تنشأ بمقرر من المدير العام، وتسير بعون يعينه المدير العام، وتتولى ضمان العمليات المرتبطة بالأداءات الاجتماعية والمراقبة الطبية وتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي²، وذلك قصد التسهيل والتخفيف من عناء ومصاريف التنقل إلى الفرع أو الوكالة الولائية بالنسبة للمؤمنين اجتماعياً، وبذلك تعتبر بحق مظهر من مظاهر اللامركزية الإقليمية في التسيير.

هذه الفروع والشبابيك الجوارية مثلها مثل الوكالة الولائية مكونة من مصالح وكل مصلحة لها مهام خاصة بها وهذا ما سوف نعالجه فيما يلي:

رابعاً: المصالح التابعة للوكالات الولائية والفروع والشبابيك الجوارية: إن الوكالة الولائية والفروع والشبابيك تتكون من مصالح وهي مصلحة الأداءات ومصلحة المراقبة الطبية، مصلحة الاشتراكات، مصلحة المحاسبة، وكذا مصلحة الطعون والمنازعات، ونفصل كل مصلحة على حدى فيما يلي:

1- مصلحة الأداءات: تهتم هذه المصلحة بدراسة ملفات الأداءات العينية المتمثلة في أداءات المرض، الأمومة، والنقدية المتمثلة في العجز والوفاء للمؤمنين اجتماعياً وفي حالة القبول من قبل هذه المصلحة يتوجه المشترك للصندوق للتعويض الذي غالباً ما يكون بواسطة حساب جاري أو حوالة من قبل هذه المصلحة.

¹ - المادة 23 من القرار، المرجع السابق.

² - المواد من 24 إلى 26 من القرار السالف الذكر.

2- **مصلحة المراقبة الطبية:** تكون هذه المصلحة تحت إشراف طبيب ومساعدين وذلك ليتبين

مايلي:

- الوصفات أو الشهادات أو الوثائق الطبية التي يحتمل فيها التعسف أو الغش والتي يعدها مهني في الصحة للحصول على امتيازات اجتماعية غير مبررة لفائدة المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم في مجال الاستفادة من الأداءات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي.

- عدم احترام أو تجاوز المهام القانونية والتنظيمية لمصالح المراقبة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء اتجاه المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم.

يحق للطبيب المشرف رفض تعويض الأداءات، وذلك بطلب من المعني بالأمر الخضوع للخبرة الطبية الخاصة بالمؤسسة للتأكد من التعويض المطلوب.

3- **مصلحة الاشتراكات:** للانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يتطلب دفع الاشتراكات السنوية ابتداء من أول 01 مارس من السنة الجارية وعليه يجب على المنخرط أن يصرح بدخله ويستوفي اشتراكه في أجل أقصاه 30 أبريل من نفس السنة¹.

4- **مصلحة المحاسبة:** تكون تحت إشراف محاسب معتمد من طرف الدولة يقوم بتسجيل الإدخالات، وكذا المسحوبات التي تتم على مستوى الصندوق وفقا لنص المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05 المؤرخ في 2005/05/07.

5- **مصلحة الطعون والمنازعات:** تمارس مهمة الأمانة العامة للطعون المقدمة من طرف المؤمن اجتماعيا، كما تشرف على عمليات الدفع بالتقسيط كما تقوم بالتحصيل الجبري.

أي باعتبار هذه المصلحة تغطي التقصير الحاصل في مصلحة الاشتراك أو المراقبة فإنها تشرف على عملية التحصيل الجبري للاشتراك، المتمثلة في الإجراءات الخاصة بالهيئة في التحصيل المنصوص عليها في القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي، المعدل للقانون 15/83. وهذه الإجراءات تتمثل في التحصيل عن طريق الجداول، وكذلك التحصيل عن طريق الملاحقة، والاعتراض على الحسابات الجارية البريدية والبنكية، والتحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض. التي نتناولها بالتفصيل عند التعرض لتمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء ضمن الباب الثاني من الدراسة.

¹ - المادة 13 مكرر من المرسوم 85-35 المعدل والمتمم بالمرسوم 96-343، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، ج ر عدد 74 لسنة 1996.

كما يوجد إجراءات عامة منصوص عليها في القانون المدني، يتم اللجوء إليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وهذا في حالة عدم استفاء الديون بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري، وهذه الإجراءات تتمثل في الأمر بالأداء، والتأسيس كطرف مدني، وهو ما سوف نتعرض له.

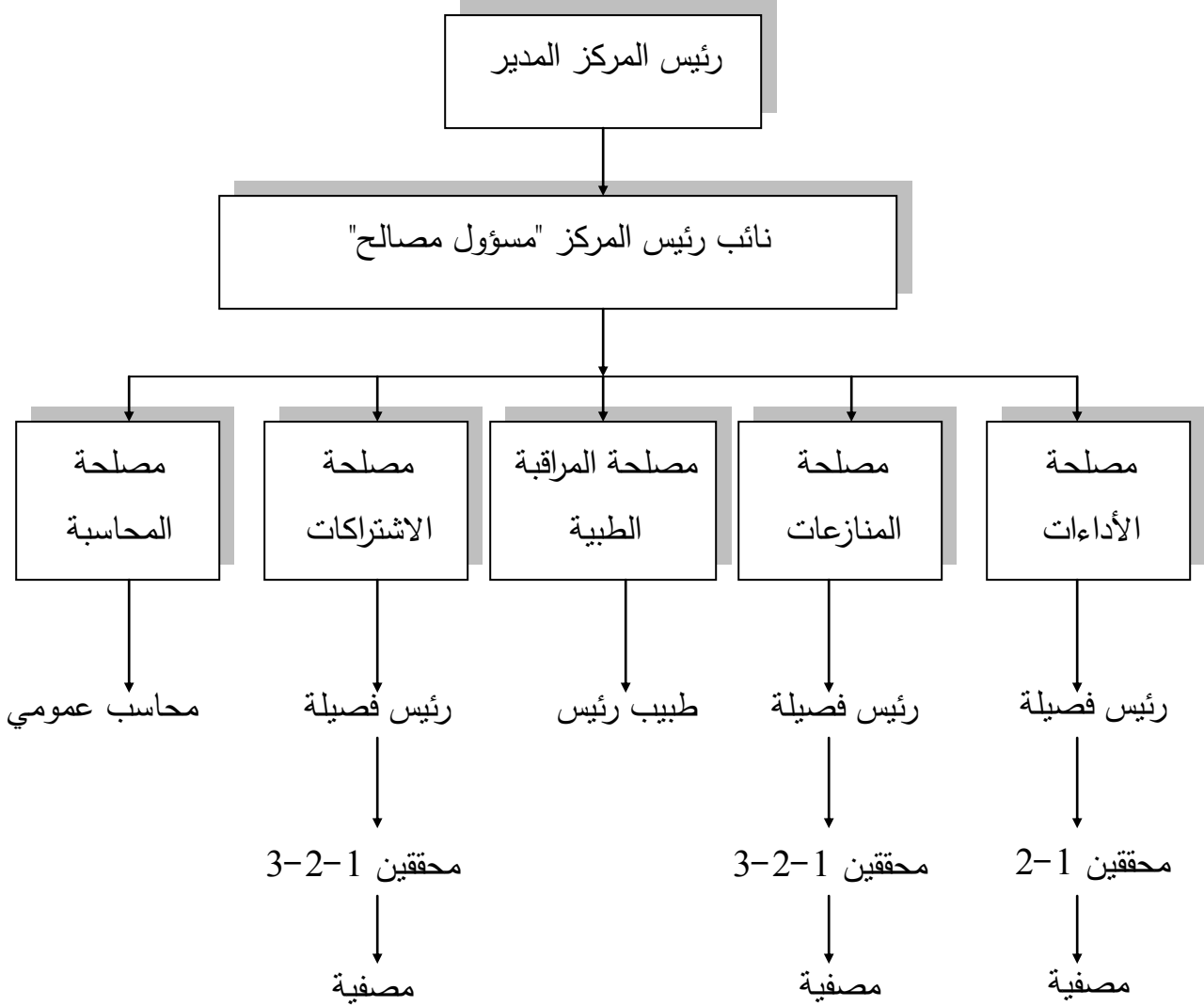
بالإضافة إلى هذا فإنها كذلك تستقبل الوثائق المزورة من قبل مصلحة الترقيم، ومصلحة التحصيل بعد الاكتشاف بأنها مزورة، لتقوم مصلحة المنازعات برفع دعوى أمام قاضي التحقيق ويتكون الملف المقدم إليه من عريضة شكوى ارتكاب جنحة تزوير وثائق رسمية واستعمال المزور وكذلك الشهادة المزورة⁽¹⁾.

¹ - إجراء العمل رقم 2006/1 /م ت م /30 مارس 2006 الخاص بكيفية رفع شكوى لدى قاضي التحقيق لارتكاب فعل التزوير واستعمال المزور.

وموضوع إجراء العمل، يتمثل في تحديد السبل المتبعة في كيفية التحقق من صحة الوثائق المرسلة من السفارات، ومختلف الأداءات، وكيفية رفع شكوى لدى قاضي التحقيق لارتكاب فعل التزوير واستعمال المزور، والتزوير يعني كل من قلد وزور شهادات أو كتابات أو وثائق رسمية تصدرها الإدارات بغرض إثبات حق، وحالات التزوير لدى الهيئة تتمثل في تزوير شهادة الانتساب والتعيين أو تزوير بطاقة الانخراط.

الوثيقة 19، 20، 21، 22، 23، في الملحق تبين الاستثمارات الخاصة بحالات التزوير.

الهيكل التنظيمي للمصالح الولائية



بعد أن تعرفنا على أجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من خلال التنظيم الهيكلي له من مديرية عامة ووكالات ولائية، وفروع وشبابيك جوارية ومصالح مختلفة، وكذلك تطرقنا إلى التنظيم البشري لها من مدير عام ومختلف المستخدمين فيها، ذلك أن جانباً كبيراً من نجاح نظام الضمان الاجتماعي يعتبر رهناً بالإدارة الصالحة القائمة على تنفيذ هذا النظام، فتبسيط الإجراءات، والتيسير على المتعاملين، وتقديم الخدمات دون إرهاق أو مماطلة هو شعار الإدارة المنفذة للضمان الاجتماعي¹. بعد ذلك نتساءل عن مجال تطبيق هذا النظام من حيث الأشخاص، أي ينبغي تحديد فئة العمال غير الأجراء، وهل

¹ - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، 1971-1972، ص 18.

حددت حصرا كما هو الحال لدى التشريع المصري أم هناك معيار شامل لتصنيف هذه الفئة المهنية ؟
ذلك ما سوف نحاول الإجابة عليه خلال الفصل الثاني من هذا الباب.

الفصل الثاني

نطاق تطبيق نظام التقاعد لغير الأجراء
من حيث الأشخاص

يتحدد مجال تطبيق نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الجزائر، خصوصا نظام التقاعد من حيث الأشخاص بأحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي جاء بنصوص مشتركة وعامة¹ تخص كل الفئات المهنية بالمادة 4 منه المعدلة بالأمر 18/96² فأشارت الى أن الأشخاص المستفيدين من حق التقاعد هم الأشخاص المستفيدين المحددين في المواد 3 و4 و6 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

بينت المادتين 3 و6 على التوالي من قانون 11/83 أن المستفيدين من هذا القانون هم كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء³ أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق. كما ينطوي وجوبا تحت مظلة الضمان الاجتماعي الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أي كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لفرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه.

أما المادة 4 من قانون 11/83 بينت أنه يستفيد من الأداءات العينية، الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به، كما يستفيد غير الأجراء من الأداءات المتمثلة في منحة العجز والوفاة.

باستقراء المادة 4 من قانون 11/83 والمادة 4 من قانون 12/83 نصل الى أن الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل يستفيدون من خدمات الضمان الاجتماعي متمثلة في الأداءات العينية للمرض والأمومة، ومنحة العجز والوفاة والتقاعد. وبهذا يتضح أن نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي يتخذ معايير مهنية لتحديد فئات المشتركين تحت غطاءه، حيث نشأ في الأصل لحماية عمال الصناعة ثم بدأ يمتد خارج هذه الطائفة ليشمل غيرها من طوائف العمال⁴.

¹- تطبيقا لمبدأ التوحيد المكرس بالمواد 1 و 2 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 سنة 1983.

²- الأمر 18/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر عدد 42 سنة 1996.

³- أنظر المرسوم 33/85 المؤرخ في 09/02/1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 9 سنة 1985 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992، ج ر عدد 52 سنة 1992، الذي يبين أن مد مظلة الضمان الاجتماعي في الجزائر تكاد تشمل كل أفراد المجتمع تطبيقا لمبادئ تقرير بيفرج.

⁴- مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 169.

ولخصوصية هذه الفئة صدر المرسوم 35/85¹ ليحدد الشروط المطلوبة فيهم لإستقاء الحقوق لاسيما حق التقاعد.

لذلك دراستنا لهذا الفصل تتمحور في مبحثين، نتناول في المبحث الأول معيار تصنيف العمال غير الأجراء ، أما المبحث الثاني يخصص لتعداد العمال غير الأجراء.

¹-المرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، ج ر عدد 9، سنة 1985،الذي عدل بالمرسوم 96-434، ثم ألغي مؤخرا بالمرسوم 15-289، ج ر عدد 61 لسنة 2015، رغم عدم الغائه للأحكام الأساسية التي قررها المرسوم السابق(85-35) سواء فيما يتعلق بأصناف العمال غير الأجراء أو شروط تقاعدهم أو حقهم في التقاعد.

المبحث الأول: تصنيف فئات العمال المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (نظام التقاعد).

تعتبر الجزائر أولى الدول العربية التي مدت مظلة الضمان الاجتماعي لفئة العمال غير الأجراء، باعتباره نظاما موروثا من الحقبة الاستعمارية منذ سنة 1958 كنظام الزامي وان كان يغطي عند نشأته تأمين الشيخوخة فقط.

وبالمقارنة يتوزع المشتركون في التأمينات الاجتماعية في مصر الى نظم ثلاث، نظام تأمين العمال المقرر بالقانون 79 لسنة 1975 ونظام تأمين أصحاب الأعمال المقرر بالقانون 108 لسنة 1976 ونظام التأمين الشامل المقرر بالقانون 112 لسنة 1970¹.

حيث ظلت الحماية التأمينية في مصر، زمتا طويلا، مقصورة على فئة العمال الأجراء، ربما اعتقادا بأن أصحاب الأعمال في غير حاجة الى هذه الحماية، أو على الأقل اعتقادا في قدراتهم المالية في مواجهة الأخطار الاجتماعية بوسائلهم الخاصة.

لاشك أن هذا الاعتقاد غير صحيح على اطلاقه، فالكثير من أصحاب الأعمال لا تتجاوز مقدرتهم المالية مقدرة العامل، كما أنهم يتعرضون لكثير من المخاطر التي تهدد مراكزهم المالية ويواجهون كفئة العمال مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة. كل هذه الحقائق تبين حاجة صاحب العمل للتأمين الاجتماعي شأنه في ذلك شأن العامل الأجير.

وقد أدرك المشرع المصري أهمية التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال فنظم حمايتهم تأمينيا لأول مرة بالقانون 61 لسنة 1973 الذي نص على انتفاع أصحاب الأعمال بمزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها بقانون التأمينات الاجتماعية رقم 63 لسنة 1964. وتم إعادة تنظيم التأمين على أصحاب الأعمال بالقانون رقم 108 لسنة 1976².

بالعودة للتشريع الجزائري قصد الوقوف على تحديد أصناف المؤمنين المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء نعود للمرسوم 35/85 المعدل والمتمم بالمرسوم 434/96³ باعتباره

¹ -مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص 170 و رمضان جمال كامل، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 61.

² -محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 505 ومصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 196 ونصحي عباس رمضان، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص 531.

³ -المرسوم 434/96 المؤرخ في 1996/11/30، ج ر عدد 74 لسنة 1996.

النص التشريعي الخاص بهذا النظام للضمان الاجتماعي، فنجد المادة الأولى منه تنص على أن هذا المرسوم جاء خصيصا لتحديد شروط تطبيق أحكام القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد على العمال غير الأجراء.

باستقراء نصوص المرسوم 35/85 كاملة لانجد تعريفا للعامل غير الأجير، ولتحديدا لفئات العمال غير الأجراء لاعلى سبيل المثال ولا على سبيل الحصر، كما فعل المشرع المصري عندما حدد أصناف أصحاب الأعمال بالمادة الثالثة من القانون 108 لسنة 1976¹.

لذلك نضطر للبحث عن تعريف لهذه الفئة أو على الأقل ايجاد معيار تصنيف لها بالعودة لأحكام القانون 12/83 والقانون 11/83.

ان القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد يحيلنا للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ذلك من خلال المادة 4 منه التي تم الاشارة اليها سابقا، والتي بينت أن المؤمن المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء هم الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء، الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل.

بتحليلنا للمادة 4 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجدها حددت المستفيدين من هذا النظام بعبارة الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء ووقفا على مدلول هذه العبارة نجد أن الأشخاص المستفيدة من التأمين هم الأشخاص الطبيعية دون الأشخاص المعنوية ذلك أن قانون التأمين الاجتماعي يتميز بالطابع الانساني والاجتماعي كنظام قانوني فلا يكون هناك محل لتطبيقه على الأشخاص الاعتبارية² هذا من جهة، أما عبارة غير الأجراء يقصد بها العمال المستقلين الذين لا يخضعون لعلاقة تبعية أثناء أداء عملهم سواء استخدموا عمالا أم لا.

وبهذا فإن معرفة من هو العامل غير الأجير مقرونة بمعيار علاقة التبعية أثناء أداء العمل. فاذا كان العامل يؤدي عمله بالتبعية فهو عامل أجير وبالمقابلة اذا كان عمله يقوم به بطريقة مستقلة ولحسابه الخاص فيسمى عاملا غير أجير، وتطبيقا لهذا المعيار تضم هذه الفئة مجموعة كبيرة وغير متجانسة من

¹-نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص537. ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص507 ورمضان جمال كامل، المرجع السابق ص76.

²-نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص534.

الأشخاص، فوصف العمل المستقل ينطبق على المزارع الذي يملك قطعة صغيرة من الأرض، والعمالين في قطاع الصناعات التقليدية، والتجار، وأصحاب المهن الحرة، بل وأصحاب الأعمال¹.

وبهذا فإن طبيعة النشاط المستقل وفقا للمادة 4 السالفة الذكر من التشريع الجزائري حددتها العبارة "الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به " أي تتمثل هذه الفئة في أصحاب المهن الحرة، التجار، الحرفيون، الصناعيون، الفلاحون.

أما عبارة أي نشاط آخر مماثل تعني أن تحديد أصناف هذه الفئة لم يكن على سبيل الحصر لأن العبرة بممارسة هذا النشاط لحسابه الخاص وبطريقة مستقلة وبذلك يبقى المجال مفتوح.

وقوفا منا على تحديد هذه الفئة ينبغي أولا تحديد معيار تصنيفها، الذي اعتمده المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي وهو معيار عدم التبعية في العمل أي الاستقلال أثناء ممارسة النشاط المهني، وبالموازاة معيار صاحب العمل لدى المشرع المصري كمطلب أول. ثم نتطرق ثانيا لتحديد فئات العمال غير الأجراء في التشريع الجزائري والتشريع المصري كمطلب ثاني.

المطلب الأول: معيار تصنيف العمال غير الأجراء اعتمادا على التبعية في العمل.

ان مصطلح العامل غير الأجير في التشريع الجزائري مصطلح موروث من الحقبة الاستعمارية عن طريق المرسوم 1192/36 الذي أسس نظام الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي، الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1958/01/01². أي أن الجزائر ورثت النظام بالتالي المصطلح عن القانون الفرنسي الذي يؤسس أنظمة خاصة والزامية للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء أي أصحاب المهن المستقلة³.

ان الجزائر تعتبر سباقة في توفير تأمين اجتماعي اجباري خاص بفئة العمال غير الأجراء مقارنة ببعض الدول العربية التي تأخذ بالنظام الضمان الاجتماعي الاختياري لهذه الفئة مثل الأردن، الكويت، المغرب، السعودية، موريطانيا وغيرها. فمثلا ينص قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي بمقتضى الباب الخامس منه على توفير تأمين اختياري فيما يخص تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لأصحاب الأعمال،

¹-أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة، ص263.

²-ج ر عدد 02 المؤرخة في 1958/01/07.

³-Les cahiers français ;la securité sociale en France.n°172.sep-octo.1975.p.67.

والمشتغلون لحسابهم، وذوو المهن الحرة، بإنشاء صندوق اختياري يمول عن طريق اشتراكات المؤمنين، وحصيلة استثمارها وأموال أخرى ناتجة عن نشاط المؤسسة فيما يتعلق بهذا الصندوق¹.

لقد أحسن المشرع الجزائري باستعمال هذا المصطلح لأنه يعتبر مصطلح واسع يضم فئة كبيرة وغير متجانسة²، وغير محددة على سبيل الحصر كما بيناه عند شرح المادة 4 من القانون 11/83 السالفة الذكر.

أما المشرع المصري يأخذ بالزامية النظام تحت مصطلح نظام تأمين أصحاب الأعمال، وبذلك يكون أخذ بمعيار صاحب العمل لتحديد أصناف هذا النظام.

إن معرفة صفة العامل غير الأجير مقرونة بمعرفة صفة العامل الأجير، ذلك أن تحديد العمل المستقل تتبلور من خلال معرفة العمل التابع، فكلما كان العمل يتم بتبعية لشخص آخر ولصالحه مقابل أجر يسمى عامل أجير وبالمقابلة كلما تم العمل من دون هذه التبعية، وكان لصالح أول حساب القائم به كان العامل غير أجير. ولذلك حتى يعد العمل غير مأجور ينبغي أولاً غياب التبعية في العمل وغياب الأجر.

الفرع الأول: غياب التبعية:

ليعتبر العمل مستقلاً يجب أن يقوم به العامل دون أي تبعية لأي شخص آخر سواء كان طبيعياً أو معنوياً، مهما كانت التبعية اقتصادية أو قانونية.

1- المقصود بالتبعية:

حتى يعتبر العمل تابعا يجب أن يقوم به الشخص الطبيعي لحساب غيره وتحت إدارة وسلطة ذلك الغير، وبذلك فالعمل الذي يقوم به الشخص لحسابه الخاص أو العمل الذي يؤديه صاحبه لحساب شخص آخر لكن مستقلاً عن رقابة أو توجيه من يؤدي العمل لصالحه يخرج عن نطاق العمل التابع³ ويسمى بالعمل المستقل أي العمل غير المأجور.

¹ عبد الحليم القاضي، التأمينات الاجتماعية الاختيارية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، العدد 12، ديسمبر 1978 ص 93-94.

² أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 263.

³ أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار الكتب، القاهرة، 1984، ص 147 و مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 172 وحسن كيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، 1969، ص 121 وما بعدها.

التبعية التي تعتبر عنصرا مهما في تصنيف العمل بالتابع هي التبعية القانونية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل بأن يتم العمل تحت رقابة وإشراف من يؤدي العمل لحسابه، سواء كانت هذه الرقابة وهذا الإشراف ينصرفان إلى الناحية الفنية أو إلى مجرد الناحية التنظيمية الإدارية، ومتى تحددت التبعية القانونية اعتبر القائم بالعمل تابعا، وعليه لا يمكن وصف الشريك المتضامن في الشركة وصاحب الحق في الإدارة بأنه عامل، لكن تعاقد محام للعمل تحت التمرين لدى محام آخر يعد تعاقد عمل تابع ولا عبرة لتسمية ما يتقاضاها أكانت أجرا أو مصروفات انتقال أو أي اسم آخر¹.

وهناك من اتخذ منهج آخر لتحديد التبعية القانونية وذلك بالاعتماد على الفروقات بين بعض العقود التي تشتهر مع عقد العمل كعقد المقاولة والوكالة والشركة، وتطبيقا لذلك يلزم لتوافر التبعية وضع شخص في خدمة وتحت تصرف شخص آخر. فحتى تتوفر صفة العامل التابع لا بد أن يكون من يلزم بالعمل شخصا طبيعيا، ويجب أن يكون ملزما بالعمل بنفسه بحيث لا يكون له أن يستخدم غيره، ولا بد أن يكون ملتزما به في خدمة الطرف الآخر بحيث تنتفي نية مشاركته له فيه، ولا بد أخيرا أن يكون نشاطه تحت تصرف هذا الأخير خلال مدة معينة وتحت إدارته أو إدارة ممثليه وإشرافه².

كما ينبه البعض بضرورة الأخذ بالتبعية الاقتصادية وحدها في الأحوال التي تقضي فيها السياسة التشريعية حماية القائم بالعمل بالرغم من عدم تبعيته لصاحب العمل من الناحية القانونية، كما هو الحال في العمل المنزلي، على أن يعتبر ذلك استثناء من الأصل العام فلا يقدم دون نص تشريعي³.

يعتد المشرع المصري بالتبعية الاقتصادية في عمل الصحفي⁴، وأيضا المشرع الفرنسي فيما يخص المشتغلين في منازلهم لحساب صاحب عمل مقابل شروط معينة. وهو ما أخذ به المشرع الجزائري، حيث يعتبر العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منها، وكذا خدم المنازل ملحقين بالأجراء ويضلمهم بخدمات التأمينات الاجتماعية وفقا للمادة الثالثة من قانون 11/83 المطبقة بالمرسوم 33/85⁵ المؤرخ في 1985/02/09 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء.

¹- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 345 وما بعدها.

²- مصطفى الجمال المرجع السابق، ص 173.

³- مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص 172 و أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 346..

⁴تنص المادة الرابعة من قانون نقابة الصحفيين على أنه يعتبر صحفيا محترفا من يباشر بصفة أساسية ومنتظمة مهنة الصحافة في صحيفة يومية أو دورية.... وكان يقاضى عن ذلك أجرا يستمد منه الجزء الأكبر اللازم لمعيشته.

⁵- المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992، ج ر عدد 52 سنة 1992.

ومما سبق نستخلص أنه للتبعية التي تميز العمل التابع ثلاث صور أو أوجه في علاقات العمل وهي:-
الوجه القانوني والتنظيمي وهي كل الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل، مثل ذلك مانصت عليه المادة 7 فقرة 1 و3 من قانون علاقات العمل الجزائري وذلك بأن "يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بعناية ومواضبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم، أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة".

بمقتضى سلطة الاشراف والمراقبة والادارة، يقوم المستخدم بتحديد أوقات العمل، توزيع العمل على العمال، توزيع العمال على أماكن العمل، وضع النظام الداخلي، سلطة التأديب وفرض قواعد الأمن والوقاية، والتنظيم التقني للعمل وما الى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى.

-**الوجه الفني أو التنفيذي:** وهو أمر فرضته التطورات الحديثة التكنولوجية في مجال تنظيم العمل، وذلك باقامة أساليب للمراقبة والمتابعة الميدانية للعمال أثناء أدائهم لعملهم، بحيث تظهر من خلال اشراف وتأطير عمال ذوي خبرة عالية على عمال آخرين، وتنفيذ البرامج المقررة من قبل صاحب العمل.

وما يلاحظ على هذا الوجه من التبعية أن العامل في وحدات العمل الحديثة يبدو متحررا من صاحب العمل، بل تربطه به برامج عمل محددة مسبقا ضمن منصب العمل، أي هم مقيد بالتقنيات والبرامج المحددة مسبقا في كافة أعماله.

-**الوجه الاقتصادي:** يتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبطا معيشيا به¹.

2 - نتائج معيار التبعية:

كنتيجة لتطبيق معيار التبعية بعناصره الجوهرية يصبح بإمكاننا تمييز العامل التابع عن المقاول أو المقاول من الباطن، وعن الشريك، وعن الوكيل، وعن التاجر.

يشارك العامل مع المقاول أو المقاول من الباطن كون كل منهما يشتركان في القيام بالعمل لصالح شخص آخر، لكن اذا كان بإمكان القائم بالعمل حرية استخدام غيره ممن لا تربطهم برب العمل صلة مباشرة يعتبر القائم بالعمل مقاولا أو مقاول من الباطن، وبهذا فصاحب المستشفى أو صاحب مكتب

¹-أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ط 6، د م ج، 2012، ص 33 الى 35.

الهندسة لا يعد عاملا في علاقته مع المريض أو العميل الذي يقوم بعلاجه أو يقوم بعمل هندسي له، وإنما يعد مقاولاً¹. ووفقا للتشريع الجزائري يعد المقاول عامل غير أجير يخضع للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالمرسوم 35/85 السالف الذكر.

وفي نفس الاطار يتميز العامل عن الشريك، اذا ما كان الشريك قائما بالعمل في شركة، كما هو الحال في الشريك بالعمل، وهنا تتوافر بعض عناصر التبعية دون بعضها الآخر، فهو وان كان يلتزم بالعمل في أوقات محددة، أو بالعمل تحت ادارة شريك آخر، فهو لا يوضع نشاطه في خدمة الشركة فحسب لتوافر نية المشاركة لديه².

بمعنى آخر أن الشريك المتضامن الذي يتقاضى أجرا مقابل ادارة الشركة، الى جانب حصته في الأرباح، فهو يجمع بين صفتين، صفة الشريك ويستحق نسبة من الأرباح نظير حصته في رأس المال، وصفة العامل ويستحق أجرا مقابل قيامه بأعمال الادارة، ويتغلب الصفة الأخيرة فإنه يعد عاملا لدى الشركة³. واذا ثار الخلاف حول ما اذا كان القائم بالعمل عاملا أو شريكا في التشريع المصري، يتعين حل هذا الخلاف عن طريق البحث في توافر أو انتفاء نية المشاركة، ومثل هذا البحث يمكن الاستعانة فيه بالقرائن، كصفة من يبزم العقد وشروطه، ومدى ممارسته حقوق الشركاء، ومدى الخضوع للسلطة التأديبية⁴.

أما في التشريع الجزائري فإن المشكل غير مطروح فيما يخص الشريك المساهم بحصص في الشركة، والذي يتقاضى أجرا مقابل ادارته لها، فهو يعد عاملا أجيرا يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية من جهة، ويعد عملا غير أجير يخضع لنظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من جهة أخرى، لأن الجزائر تأخذ التأمين المزدوج في مثل هذه الحالات، حيث تنص المادة 15 من المرسوم 35/85 المعدل والمتمم على أنه: "يجب على كل شخص يمارس في آن واحد عملا مأجورا وعملا غير مأجور، أن ينتسب بعنوان العمل غير المأجور ولو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية دون المساس بالانتساب بعنوان العمل المأجور، وفي هذه الحالة تستحق أداءات التأمينات الاجتماعية بعنوان عمله المأجور". حيث نعود بالتفصيل أكثر فيما يخص قيام العامل تباعا أو تناوبيا أو في آن واحد بعمل مأجور وآخر غير

¹ -مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 174.

² -مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص 176.

³ -عبد الرحمن محمد داوود، شرح قانون التأمينات الاجتماعية من الوجهتين النظرية والتطبيقية، مطابع مؤسسة الأهرام، 1968، ص 17.

⁴ -مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص 176. ويوسف محمد كامل، تطبيق التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، 1971، ص 69.

مأجور، بمناسبة شرح شروط التقاعد وبالضبط مدة المساهمة لدى صناديق الضمان الاجتماعي، من خلال المبحث الثاني من هذا الفصل.

كما يتميز العامل عن الوكيل في اجتماع عناصر التبعية وتختلف بعضها، بصرف النظر عما اذا كان القائم بالعمل يؤدي عملا ماديا أو قانونيا، وبصرف النظر عما اذا كان يخضع أو لا يخضع في قيامه بالعمل لتعليمات صاحب العمل. حيث يثور التساؤل في هذا الصدد حول أعضاء ورؤساء مجالس الادارة في المشروعات الاقتصادية اذا ما كانوا يعتبرون عمالا يخضعون للتأمينات الاجتماعية للعمال، فمن الواضح أن عضو أو رئيس مجلس الادارة لا يعتبر عاملا اذا كان يقتصر على المشاركة في الادارة الجماعية التي يتولاها مجلس الادارة مجتمعا، لكونه لا يلتزم أوقاتا محددة ولا يخضع لادارة أحد في قيامه بهذا العمل. أما اذا كان هذا الأخير يقوم بأعمال فردية ويخضع لسلطة أعلى هي سلطة مجلس الادارة، فهنا تتوافر لديه عناصر التبعية ويعتبر عاملا يخضع لتأمين العمال¹.

الفرع الثاني غياب الأجر:

لا يعتبر القائم بالعمل التبعية عاملا بالمعنى المقصود في قوانين العمل الا اذا كان مأجورا، أي يتلقى أجرا، والتي تحسب على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي، وبالمقابلة حتى يعتبر العامل غير أجير اضافة لغياب معيار التبعية في العمل ينبغي أيضا غياب الأجر، لأن العمال غير الأجراء أي العمال المستقلين لا تتوافر بالنسبة لهم تلك المقابلة التي تقوم بين العامل الأجير وصاحب العمل، حيث أن عملهم الشخصي غالبا ما يختلط بنشاط المشروع الذي يقومون باستغلاله، ولكن الجزء الأكبر من دخلهم ان لم يكن كل الدخل، يعتمد أساسا على هذا المشروع، ولذلك فان قيمة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية بالنسبة لهم، تعتبر اقتطاعا مباشرا من دخلهم².

ان عقد العمل التابع لا يكون الا معاوضة، يقوم فيه العامل بالعمل لقاء أجر، ويدفع فيه صاحب العمل الأجر وينتفع بالعمل عوضا عنه، لذلك فان العقد الذي يتبرع فيه شخص بعمله لآخر لا يكون عقد عمل³.

بالنظر لطابع المعاوضة في عقد العمل، يجعل كل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة، ويعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل، والالتزام الرئيسي لصاحب العمل.

¹ - مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 177، و عبد الرحمن محمد داوود، المرجع السابق، ص 16.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 264

³ - أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص 147.

يمكن تعريف الأجر بأنه المقابل المالي للعمل، أو ثمن العمل، كما كان يسمى فيالماضي.وقد عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصورة مباشرة بتطور مفهوم العمل .

لقد حضي الأجر في تشريعات العمل، بصفة خاصة، وفي مختلف التشريعات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة، بمكانة هامة، حيث خصصت له عدة أحكام خاصة بتنظيمه وأشكاله، وحمائته كضرورة تقديره ودفعه نقدا¹، وتحديد الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور² (الذي كثيرا مايعتمد عليه لتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء)، وامتياز الأجور عن كافة الديون بما فيها ديون الخزينة³.

ويتكون الأجر من حيث المحتوى، من عنصرين أساسيين وهما العنصر الثابت، والذي يعرف في التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي والذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل، أو لكل وظيفة، كما هي مصنفة أو مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف، سواء أكان وطني أو قطاعي، أو خاص بمؤسسة معينة، أو على أساس الاتفاق بين الطرفين أو بطريقة جزافية.

أما العنصر المتغير يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة اما بالانتاج أو بالأقدمية، أو بالظروف الاجتماعية⁴.

المطلب الثاني : معيار صاحب العمل لتحديد فئة العمال غير الأجراء.

لقد حدد المشرع المصري فئات المنتفعين بالنظام التأميني بمقتضى القانون 108 لسنة 1976 تحت عنوان تأمين أصحاب الأعمال، وبهذا يتضح أن نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص ينحصر بمعيار صاحب العمل.

الفرع الأول :مفهوم معيار صاحب العمل:يحدد القانون 108 لسنة 1976 نطاق تطبيقه من حيث الأشخاص في أصل عام هو صاحب العمل، وفيما يأخذ حكم هذا الأصل اعتبارا.دون أن يورد تعريفا يبين فيه من هو صاحب العمل حتى يمكن القياس عليه⁵.

¹- Hamdan borsali leila,droit du travail,edition BERTI ,Alger,2014,p429.

²-Ibid,p425,426.

³-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 29 ومابعدها.

⁴-المرجع نفسه، ص 219 ومابعدها.

⁵-نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص 533.

إن المادة 1 من القانون 108 لسنة 1976 الخاصة بالتعريف الواردة به جاءت خالية من أي إشارة إلى من هو صاحب العمل، كما أن المادة 3 من هذا القانون والخاصة بفئات الخاضعين لأحكامه لم تشر أيضا إلى المقصود بأصحاب الأعمال ، بل اكتفت بتعداد فئات هؤلاء الخاضعين وحصرتهم في 13 فئة، دون أن تضع معيار محددًا لخضوعهم لأحكام هذا القانون.

وفي ظل هذا الموقف السلبي للمشرع التأميني، فإنه يتعين الرجوع إلى مصادر تشريعية أخرى لتحديد من هو صاحب العمل، بالرجوع لأحكام قانون العمل المصري رقم 81/138، نجد المادة 1 منه تعرف صاحب العمل بأنه " كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر مقابل أجر "

بمقتضى هذا التعريف فإن صاحب العمل أو رب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو اعتباريا، بخلاف العامل الذي لا يكون الا شخصا طبيعيا وفقا للقانون 81/ 137 والمادة 2 من القانون 1959/91¹.

بالرغم من أن مدلول صاحب العمل في قانون العمل المصري، أو الجزائري، أو الأردني وغيره يشمل كل من الشخص الطبيعي والشخص المعنوي، إلا أن مدلول هذا المصطلح يقتصر على الأشخاص الطبيعية عند إعمال أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، لاسيما قانون 76/108 نظرا لما يتميز به هذا التنظيم القانوني من طابع انساني واجتماعي لا يكون هناك محل لتطبيقه على الأشخاص المعنوية.

ان القانون 76/108 يؤمن أصحاب الأعمال ومن في حكمهم من أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة بالمادة 2 منه، وهذه الأخطار تهدد الكائن الحي فقط دون الجماد².

كما أنه لا يشترط اعتراف العمل من طرف الشخص الطبيعي أو المعنوي حتى يكتسب صفة رب العمل أو صاحب العمل، لأن رب الشيء لغة هو صاحبه أو مالكة بصرف النظر عن أي اعتبار آخر³.

الفرع الثاني: نتائج معيار صاحب العمل: يتضح مما تقدم أن صاحب العمل بالمفهوم التأميني هو كل شخص طبيعي يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه.

وقد أورد هذا القانون تعدادا لفئات الخاضعين لأحكامه، يشمل الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيًا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم، والشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص، والمشتغلون بالمهنة الحرة، والأعضاء المنتجون في

¹-نصيحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص533.

²- المرجع نفسه، ص 534.

³-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة -دارالثقافة، الأردن، 2010، ص103.

الجمعيات التعاونية الانتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم، ومالكوا وحائزوا الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها 10 أفدنة فأكثر، وأصحاب وسائل النقل الآلية، والمأذنون الشرعيون، والأدباء، والفنانون، والعمد والمشايخ والمرشدون والوكلاء التجاريون¹.

ويلاحظ بقراءة هذا التعداد لفئات الخاضعين لهذا القانون 76-108 أنه شمل بالإضافة لفئة أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، فئات أخرى لا يصدق عليها هذا الوصف، وهي فئة العمد، المشايخ، الفنانين، فئة المرشدين والوكلاء التجاريين، لذلك كان الأجدر أن يشملهم بصفة عمال غير أجراء.

كما نجد هذا القانون حدد أيضا الفئات المستبعدة من نطاق تطبيقه وحصرهم في أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية، وأصحاب المراكب الشراعية الذين لا يستخدمون عمالا وصغار المشتغلين لحساب أنفسهم².

بالرغم من أن هذا القانون أخذ بمعيار موضوعي لتحديد طوائف المنتفعين من أحكامه يتمثل في الشخص الطبيعي الذي يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه، أي في وصف قانوني هو صاحب العمل ومن في حكمه. إلا أنه فتح امكانية استفادة الطوائف المستبعدة من أحكامه اذا وجدت ظروف تستوجب اخضاعها له.

وبهذا فإن تطبيق معيار صاحب العمل في التشريع المصري بالقانون 76-108 يعد ناقصا لأن الشخص الطبيعي العامل لحسابه دون أن يشغل عمالا يحتاج أيضا لحماية الضمان الاجتماعي، بل قد يكون أكثر حاجة من صاحب العمل للتأمين لذلك كان الأجدر الأخذ بمصطلح العامل غير الأجير ليكون أشمل في الدلالة، لذلك المشرع المصري أعطى امكانية افادة هؤلاء بموجب مرسوم عند الحاجة.

¹ -نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص 534. ومحمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل، دار المطبوعات الجامعية، 2010، ص 507 وما بعدها.

² -مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 201 ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 519 ونصحي عباس رمضان، المرجع نفسه، ص 535.

المبحث الثاني: فئات العمال غير الأجراء:

حدد المشرع الجزائري فئة العمال غير الأجراء بنص عام دون حصر لها بنص المادة 4 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهم كل الأشخاص الطبيعيون الذين يمارسون فعليا لحسابهم نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل على أن يكون حرا ولحسابهم.

وبهذا يمكننا أن نصنف هذه الفئات الى فئة التجار والحرفيون والصناعيون، أصحاب المهن الحرة، الفلاحون.

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يفصل في وضع قائمة لهذه الفئات المهنية كما حددها المشرع المصري، اضافة الى أنه لم يحدد شروط لانضمامها لنظام الضمان الاجتماعي كما تطلب المشرع المصري، بل تبقى العبرة بممارسة المهنة بالحصول على الوثائق المثبتة لذلك كالسجل التجاري بالنسبة للتاجر أو بطاقة الحرفي بالنسبة للحرفي أو بطاقة الفلاح بالنسبة للفلاح وغيرها حسب كل نشاط مستقل.

بحيث يجب على هؤلاء الفئات المهنية الانتساب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتقديم الاشتراكات الواجبة عليهم على أساس الدخل السنوي المصرح به، مقابل استفادتهم من الأداءات المقدمة منه لاسيما منحة التقاعد¹.

وتفصيلا منا لهذه الفئات المهنية نتناولها من خلال المطالب التالية.

المطلب الأول: فئة التجار والحرفيون:

يعتبر التجار والحرفيون أهم أصناف العمال غير الأجراء باعتبارهم عمال يزولون أنشطتهم بصفة مستقلة ولحساب أنفسهم سواء شغلوا عمال لديهم أم لا، بل تبقى العبرة بإثبات صفة التاجر أو صفة الحرفي لدى الصندوق حتى يمكنهم الانتساب والمشاركة في النظام بالتالي الإستفادة من الخدمات المقدمة خاصة منحة التقاعد.

¹ - أنظر المادة 18 من المرسوم 35/85 المعدلة بالمادة 15 من المرسوم 434/96 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، ج ر عدد 74 لسنة 1996.

الفرع الأول: الأشخاص الممارسة لنشاط تجاري

قبل تعرضنا لتعريف التاجر وفقا للقانون التجاري يجب الإشارة الى ملاحظتين أساسيتين وهما أن التاجر هو شخص طبيعي أو معنوي وفقا للقانون التجاري، بينما قانون الضمان الاجتماعي لا ينطبق إلا على الأشخاص الطبيعية، لذلك اذا تعلق الأمر بالشركات التجارية فإن الشخص المعني بالتأمين الاجتماعي هو الشخص الطبيعي ممثل هذه الشركة فهل هو الشريك المتضامن أو كل شخص طبيعي عضو في الشركة ؟

أما الملاحظة الثانية تتمثل في أن فكرة التاجر في مجال الخضوع للتأمينات الاجتماعية أوسع منها في مجال القانون التجاري من خلال عدة أوجه¹، سنفصلها لاحقا كنتائج من وراء معرفتنا من هو التاجر وشروط اكتسابه لصفته التجارية.

بالعودة لتعريف التاجر نجد هناك صعوبات تكتنف الوصول الى تعريف شامل كامل، ذلك أن القانون الفرنسي يعرف التاجر بأنه "الشخص الذي يمارس الأعمال التجارية ويجعلها حرفة معتادة له " وبذلك فمفهوم العمل التجاري طغى على تعريف التاجر كان شخصا طبيعيا أو معنويا، لأن المشرع الفرنسي لم يعرف المقصود بالعمل التجاري بل أورد تعدادا له في الكتاب الرابع الخاص بالمحاكم القنصلية.²

حيث نقل المشرع الجزائري عن هذا التعبير تعريف التاجر بنص المادة الأولى من القانون التجاري بالأمر³ 59/75 التي تنص "يعد تاجرا كل من يباشر عملا تجاريا ويتخذه مهنة معتادة له" ثم عدل المشرع الجزائري صياغة المادة بالأمر⁴ 27/96 فأصبح يعرف التاجر بأنه "يعد تاجرا كل شخص طبيعي أو معنوي يباشر عملا تجاريا ويتخذه مهنة معتادة له، ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك"

من خلال نص هذه المادة فإنه قد يكون التاجر شخص طبيعي أو معنوي المتمثل في الشركات التجارية، وهذه الأخيرة حتى تكتسب الصفة التجارية لا بد توافر شروط شكلية دقيقة وتخلفها يؤدي إلى

¹- مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 199.

²-نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- بن عكنون- ط 11، الجزائر، 2005، ص 150.
³-الأمر رقم 59/75 المؤرخ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري ج ر ل 1975/12/19 العدد 101 ص 1073.

⁴-الأمر 27 /96 المؤرخ في 09/12/1996 المعدل والمتمم للأمر 59/75 المتضمن القانون التجاري، ج ر ل 1996/12/11، العدد 77، ص 4.

بطلان هذه الشركات وبمجرد إنشائها تكتسب الصفة التجارية⁽¹⁾. إلا أنه لاجمالي لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على الأشخاص المعنوية لاسيما إفادتهم من حق التقاعد لأن هذا الخطر لا يهدد الجماد بل الكائن الحي أي الانسان²، لذلك اذا تعلق الأمر بالشركات التجارية فإن العامل غير الأجير هنا هو الشخص الطبيعي ممثل هذه الشركة أو عضو فيها اذا كان يكتسب الصفة التجارية.

نلاحظ أن تعريف التاجر يثير صعوبات خاصة لارتباطه بفكرة العمل التجاري الذي لم يعرفه لا المشرع الفرنسي ولا الجزائري، وحتى الفقه عجز عن وضع معيار له، وان كان الفقه الحديث يرى بضرورة أن لا يأخذ العمل التجاري بمعناه الضيق بل يؤخذ بمعنى النشاط الاقتصادي، على أن يمارس التاجر نشاطه التجاري في اطار مؤسسة³.

كما يعرفه الفقيه حسين النوري⁴ التاجر هو "كل فرد يمارس الأعمال التجارية على وجه الاحتراف باسمه ولحسابه، وتتوفر لديه الأهلية التجارية." يتبين أن هذا التعريف يوضح معنى التاجر، الا أنه يأخذ عليه وصفه التاجر بكلمة فرد التي تنطبق على الشخص الطبيعي دون المعنوي وكان الأجدر تعريفه بكلمة شخص التي تعني الشخص الطبيعي والمعنوي.

من خلال هذه التعريفات نستخلص شروط اكتساب صفة التاجر لاسيما المادة الأولى المذكورة سالفا وهي: الاحتراف أي احترام الأعمال التجارية بالإضافة إلى الأهلية التجارية ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك وهذا معناه قد تتوفر هذه الشروط في شخص معين ولكنه لا يكتسب الصفة التجارية لأن القانون قد يتطلب شروط خاصة.

أولا: احترام الأعمال التجارية: بالعودة لصياغة المادة الأولى من القانون التجاري الجزائري بالأمر 27/96 نجد هذا النص أوسع وأشمل وأدق في الدلالة، فهو يشمل الشخص الطبيعي والمعنوي، كما أن المشرع استبدل كلمة حرفة بمهنة وهذا يعني أن امتحان التجارة يشمل جميع النشاطات الحيوية في المجال التجاري والصناعي، ذلك أن الحرفة توجي الى الذهن تلك الصناعات اليدوية والتقليدية. ويظهر احترام الأعمال التجارية من خلال توفر العناصر التالية:

¹- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري، دار النشر ابن خلدون، النشر الثاني الطبعة 2003، ص 163.

²- نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص 534.

³-نادية فضيل، المرجع السابق، ص 151.

⁴-حسين النوري، الأعمال التجارية والتاجر، مكتبة عين شمس، دار الجيل للطباعة، 1976، ص 70.

أ- **عنصر الاعتياد:** وهو عنصر مادي، مفاده تكرار القيام بالأعمال التجارية بصفة منتظمة ومستمرة¹، ومعنى ذلك ممارسة الأعمال التجارية بحسب الموضوع على سبيل الاحتراف أي أن هذه الأعمال تكون متكررة ومستمرة ويتخذها مهنة له، ويجب أن تكون هذه الممارسة على سبيل الاعتياد من قبل الشخص وباسمه ولحسابه الخاص قصد الظهور بمظهر التاجر سواء كانت التجارة مصدر رزقه الخاص أو غير ذلك⁽²⁾ يوجد استثناء على حالة الاعتياد، فقد يكتسب الشخص الصفة التجارية دون اعتياد كما هو الحال في حالة الشريك في شركة التضامن وهذا طبقاً لنص المادة 551 قانون تجاري جزائري وكذلك في حالة مالك المحل التجاري محل تأجير التسيير.

أما بالنسبة للتاجر الشخص المعنوي أي الشركات التجارية فهل الشركاء في الشركات التجارية يكتسبون الصفة التجارية بالاحتراف والاعتياد أو بمجرد الانضمام إلى الشركة؟

بالنسبة لشركة التضامن: الشريك في هذه الشركة له الصفة التجارية بقوة القانون، ولا يشترط أن يكون تاجر من قبل، ولكن يشترط فيه الأهلية القانونية التجارية، ويستبعد من هذا القاصر حتى ولو توفرت فيه الشروط القانونية لممارسة التجارة⁽³⁾.

أما شركة التوصية البسيطة: هنا يجب أن نفرق بين حالتين، حالة الشريك المتضامن له الصفة التجارية بمجرد انضمامه للشركة. بينما الحالة الثانية وهي الشريك الموصي فهنا لا يكتسب هذه الصفة لأن له مسؤولية محدودة فقط.

أما شركة التوصية بالأسهم: فهنا أيضاً نميز بين حالتين، حالة الشريك الموصي يخضع لنظام المساهم في شركة المساهمة أي لا يتمتع بالصفة التجارية. والشريك المتضامن يخضع لنظام الشريك المتضامن في شركة التوصية بمعنى أنه يتمتع بالصفة التجارية.

أما الشركة ذات المسؤولية المحدودة: يجوز تأسيس هذه الشركة بشريك واحد وتسمى ذات الشخص الوحيد، وهذا الشريك قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي، ففي الحالة الثانية يجب تعيين شخص طبيعي كمسير للشركة، فالشريك سواء كان شخص طبيعي أو معنوي فإنه لا يتمتع بالصفة

¹ -نادية فضيل، المرجع السابق، ص 155. وعلي بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 146.

² - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 165.

³ - فرحة زراوي صالح، المرجع نفسه، ص 177.

التجارية⁽¹⁾. ويمكن تأسيس هذه الشركة بشركاء متعددين كذلك في هذه الحالة لا يتمتع الشريك بالصفة التجارية.

شركة المساهمة: فالشريك ليس له الصفة التجارية، لأنه لا يقوم بالأعمال التجارية. فالشريك إذا كان متضامن عن ديون الشركة أو مسؤول من غير تحديد يكتسب الصفة التجارية لأنه يمارس الأعمال التجارية لحسابه وباسمه، أما إذا كان العكس فلا يكتسب هذه الصفة لأنه يمارس الأعمال التجارية لحساب الشخص المعنوي المتمثل في الشركة وكذلك بالنسبة للمديرين⁽²⁾.

أ- **عنصر القصد:** وهو العنصر المعنوي للمهنة، فيجب أن يكون الاعتياد بقصد اتخاذ وضعية معينة هي الظهور بمظهر صاحب المهنة، كما لا يشترط لاكتساب صفة التاجر أن يكون الاعتياد بالقيام بالأعمال التجارية مصدر الرزق الوحيد والرئيسي للشخص³. فلأمانع من اعتبار الشخص تاجرا، رغم تعدد المهن التي يقوم بها سواء كانت المهنة التجارية رئيسية أو ثانوية.

ب- **عنصر الاستقلال:** لا يكفي لاكتساب صفة التاجر أن يكون الاعتياد بقصد الظهور بمظهر صاحب المهنة، بل يجب أن يقع على وجه الاستقلال، فيمارس الشخص العمل التجاري باسمه ولحسابه الخاص وليس لحساب غيره.

لأن التجارة تقوم على الائتمان، وهذا الأخير بطبيعته ذو صبغة شخصية، بالرغم من أن المادة الأولى من القانون التجاري بالأمر 59/75 لم تكن تنص صراحة على ضرورة القيام بالأعمال التجارية لحسابه الخاص وباسمه الشخصي.

لكن الأحكام الراهنة تسمح بابرار هذا الشرط بأتم الوضوح، وذلك بتدخل المشرع عن طريق المادة الثانية من قانون السجل التجاري 22/90⁴ التي تبين أن التاجر هو ذلك الشخص الذي يمتن أعمال تجارية باسمه ولحسابه الخاص، إضافة الى نص المادة الأولى من القانون التجاري المعدلة بالأمر 27/96، ذلك أن وجوب ممارسة الأعمال التجارية على وجه الاستقلال يعتبر من الأشياء الطبيعية والمنطقية، وهو حل مكرس من قبل الفقه، وأمر ثابت غير متنازع فيه⁵.

¹ - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 179.

² - فرحة زراوي صالح، المرجع نفسه، ص 300.

³ - فرحة زراوي صالح، المرجع نفسه، ص 165، ونادية فضيل، المرجع السابق، ص 156.

⁴ - القانون 22/90 المؤرخ في 18/08/1990، المتعلق بالسجل التجاري، ج ر ل 1990/08/22، عدد 63، ص 1145.

⁵ - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 168.

يسمح تطبيق هذا الشرط بتمييز التجار عن ذوي الأجر الذين هم تحت تبعية التاجر، لأنهم لا يقومون بالأعمال التجارية لحسابهم بل لحساب رب عملهم ألا وهو التاجر الذي يتحمل وحده مخاطر هذه الأعمال.

وبهذا لا يعتبر أيضا مدير الشركة، ولا عضو مجلس الإدارة في شركة المساهمة ولا الممثل التجاري تجارا، حتى ولو كانت لهم نسبة من الأرباح لأن ركن الاستقلال ينقصهم، لأنهم لا يتعاقدون بأسمائهم ولحسابهم الخاص، أي لا يباشرون العمل التجاري لحسابهم بشكل مستقل¹.

إن عنصر الاستقلالية في ممارسة العمل هو ما يركز عليه قانون التأمينات الاجتماعية بالمادة الرابعة من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، أي العبرة لتمييز الشخص بأنه عامل غير أجبر هو ممارسته لمهنته بصفة مستقلة وباسمه ولحسابه الخاص.

ثانيا - الأهلية التجارية: حتى يكتسب الشخص الصفة التجارية يجب عليه التمتع بأهلية الاتجار المنصوص عليها قانونا.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب عدم الخلط بين انعدام الأهلية والمنع من إمتهان التجارة، لأنه قد يتوفر الشخص على الأهلية ويمنع من إمتهان التجارة بقوة القانون مثل الموظفين والأطباء والمحامين وغيرهم...

بالرجوع للقانون التجاري نجده لم يحدد سن الرشد الخاص بالتاجر، لذلك نعود للشيعة العامة وهي القانون المدني حيث نجد المادة 40 منه تحدد سن الرشد ب- 19 سنة كاملة، أي الفرد ذكر كان أو أنثى يكتسب الأهلية ببلوغه 19 سنة كاملة مالم يكون هناك مانع قانوني متعلق بشخصه، أو يصاب بعوارض الأهلية وهي الجنون والعته والسفه والغفلة، أو موانع الأهلية⁽²⁾.

لذلك لا يجوز للقاصر وهو الذي لم يبلغ 19 سنة مزاوله التجارة إلا اذا حصل على الترشيد في ظل شروط حددتها المادتين الخامسة والسادسة من القانون التجاري الجزائري، اذ حددت المادة الخامسة شروط الحصول على الترشيد، وهي أن يكون سنه ما بين 18 و 19 سنة، ويحصل على إذن بمزاوله التجارة من قبل الأبوين أو مجلس العائلة مصادق عليه من المحكمة، على أن يقيد الإذن في السجل التجاري³.

¹-نادية فضيل، المرجع السابق، ص 157.

²- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 338.

³-العودة لنص المادة الخامسة من القانون التجاري الجزائري.

أما بخصوص طبيعة الإذن الممنوح للقاصر، هل يعد مطلقا أم مقيدا؟ نعود الى أحكام المادة السادسة من القانون التجاري، التي توضح أن الإذن الممنوح حسب الأحوال، قد يكون مطلقا كما قد يكون مقيدا، بحيث يجوز لذوي الشأن أن يقيدوه، لأن الغرض يبقى دائما هو حماية القاصر وتحقيق مصلحته، وعليه فكل تصرفاته التي تدخل في إطار الإذن تكون صحيحة وتكسبه صفة التاجر فيما يخص الأموال المنقولة، أما الأموال العقارية، فإن كان المشرع يجيز للقاصر ترتيب أي التزام أو رهن عليها. فإن هذا التصرف لا يتم إلا بعد اتباع الاجراءات الشكلية المتعلقة ببيع أموال القاصر¹. وهو ما يدل على أن المشرع أحاط القاصر بضمان كفيل برعاية أمواله في الميدان التجاري الذي يدور محيطه حول المضاربة وجني الربح.

يكتسب الشخص الطبيعي الصفة التجارية، بتوفر شرط الاحتراف وشرط الأهلية التجارية وعليه أن يقيد في السجل التجاري ويلتزم بمسك الدفاتر التجارية.

أما الأشخاص المعنوية والمتمثلة في الشركات التجارية، فيجب توفر شروط دقيقة لإنشائها وإذا أنشئت هذه الشركة فإنها تكتسب الصفة التجارية وتصبح شركة تجارية، وهذا بالنظر إلى موضوعها أو شكلها، الذي يعتبر مصدر لاكتساب الصفة التجارية، وعلى الشخص المعنوي القيد في السجل التجاري المركزي⁽²⁾.

بتوفر الشخص على الصفة التجارية يقع على عاتقه التزامين أساسيين وهما إمساك الدفاتر الجارية والقيد في السجل التجاري.

- **مسك الدفاتر التجارية:** كل شخص طبيعي أو معنوي تاجر، ملزم بمسك الدفاتر التجارية وتنقسم هذه الدفاتر إلى نوعين: دفتر اليومية، دفتر الجرد.

1- **دفتر اليومية:** طبقا لنص المادة 9 من القانون التجاري الجزائري، فإنه على التاجر أن يقيد يوميا أو يوم بيوم جميع عملياته التجارية، كبيع أو شراء أو قبض النقود في دفتر اليومية، كما يستطيع كذلك الاستعانة بدفاتر يومية مساعدة يخصص كل نوع منها لعمل معين.

¹ - العودة لنص المادة السادسة من القانون التجاري الجزائري.

² - رزق الله العربي بن المهدي، الوجيز في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ط3، الجزائر، 2003، ص37.

ب- دفتر الجرد: يقوم التاجر بتقييد أصوله من الأموال ويسجل فيه البضائع، النقود، والأوراق التجارية وملكية العقارية كما يقيد التاجر خصومه من رأسمال وديون الغير التي عليه وهذا يتم سنويا كما يقيد فيه بيان لكشف الأرباح والخسائر⁽¹⁾.

ان القانون التجاري لم يلزم التاجر بمسك الدفاتر التجارية فحسب وإنما ألزمه بتنظيمها وتنظيماً دقيقاً وحفظها لمدة معينة، وإذا كانت هذه الدفاتر غير منظمة فإنه لا يستطيع التاجر تقديمها كدليل لصالحه أمام القضاء.

ان الدفاتر التي يلتزم التاجر بإمسائها هي التي تبين مركزه المالي من خلال الصفقات التي يبرمها، كما توضح لدائنيه عند إفلاسه العمليات التي قام بها قبل إفلاسه، أي من خلال هذه الدفاتر تقوم عملية محاسبة التاجر².

تعد المحاسبة، القاعدة الأساسية لجميع العمليات الاقتصادية والإحصائية، كما تبين الأرباح الصافية، أي تعطي معلومات دقيقة تستند عليها مصلحة الضرائب والتي يستند عليها صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لتحديد نسبة الاشتراكات السنوية بالنظر الى الدخل السنوي الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل الخاص بكل تاجر³، الذي سنعود لتفصيله في الفصل الرابع المعنون بتمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء.

التسجيل في السجل التجاري: هو سجل عام تمسكه جهة رسمية قضائية أو إدارية يدون فيه جميع الأشخاص وجميع البيانات والمعلومات والوقائع المتعلقة بنشاطهم التجاري، وكل ما يطرأ على ذلك من تغيير خلال ممارستهم لهذا النشاط وذلك كله لدعم الثقة والاطمئنان فيما بين التجار أنفسهم وفي نفوس المتعاملين معهم.

ولهذا التسجيل أهمية حيث يكسب الصفة التجارية، وتكتسب الشركة الشخصية المعنوية، وكذلك يؤدي إلى العلانية والإشهار للتجار المقيدين فيه، و قيد التجار وحصرهم يؤدي إلى وضع خطة ملائمة للاكتفاء الوطني.

¹ - رزق الله العربي بن المهدي، المرجع نفسه، ص 35.

² - نادية فضيل، المرجع السابق، ص 165.

³ - العودة لنص المادة 13 من المرسوم 35/85 المعدل بالمرسوم 434/96، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا، ج ر عدد 74، لسنة 1996.

حددت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 41/97¹ المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري كل من يجب عليهم القيد في السجل التجاري بسبعة حالات، يتعلق الأمر بالأشخاص الطبيعية أو المعنوية على أن يمارس النشاط التجاري بالجزائر كان نشاطا رئيسيا أو حتى ثانويا أي مجرد فرع، وهو ما أكدته المادة السادسة من القانون 08/04²، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية.

أي يجب أن يكون الشخص تاجرا سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا حتى يقيد في السجل التجاري، كما يجب أن لا يكون التاجر موضوع أي تدبير يمنعه من ممارسة النشاط التجاري، على أن يمارس هذا النشاط التجاري داخل التراب الوطني (حتى ولو كان مجرد فرع لمؤسسة مركزها الرئيسي بالخارج)³.

يعد مستخرج السجل سندا رسميا يؤهل كل شخص طبيعي أو معنوي لممارسة التجارة وهو ما أكدته المادتين 21 من القانون التجاري والمادة 18 من قانون السجل التجاري.

يسلم للتاجر سجلا تجاريا واحدا عندما يقيد في السجل التجاري يحتوي على رقم التسجيل الخاص به، كما يلتزم التاجر بالتأشير في السجل التجاري بأي تغيير يطرأ على تجارته، كتغيير النشاط، أو تحويل الشركة أو تغيير رأس مالها⁴.

يعتبر السجل التجاري وسيلة للتحقيق المستمر في الأنشطة التجارية داخل الدولة، كما يستعمل كمصدر للإحصائيات، فهو يسمح ببيان عدد المؤسسات التجارية عامة أو خاصة فردية كانت أو جماعية، أي يحدد عدد التجار شخصا طبيعيا أو معنويا، وطنيا أو أجنبيا، ومعرفة رأس المال المستثمر من خلال الإطلاع على جميع البيانات المذكورة في السجل التجاري⁵.

وبناء على مستخرج من السجل التجاري يقدم التاجر الشخص الطبيعي طلبا للإنتساب لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء والانخراط فيه خلال فترة 10 أيام من تاريخ بداية ممارسة النشاط. وإلا تعرض لعقوبات التأخير⁶.

¹ - المرسوم التنفيذي 41/97 المؤرخ في 18/01/1997 المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 5، ص 10.

² - القانون 08/04 المؤرخ في 14 غشت 2004، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية.

³ - نادية فضيل المرجع السابق، ص 187 الى 190.

⁴ - العودة للمادة 16 من قانون السجل التجاري والمادة 26 من القانون التجاري والمادة 33 من قانون السجل التجاري.

⁵ - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 370 و 371.

⁶ - العودة للمادة 6 من القانون 17/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل للقانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 72 المؤرخة في 13/11/2004.

وفي هذا الاطار وقصد تصحيح التجار لوضعيتهم اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وتظهير وضعيتهم الجبائية صدر المرسوم التنفيذي 42/97¹ المتضمن إعادة قيد التجار الشامل، الذي سمح لوزارة التجارة إحصاء العدد الفعلي والرسمي للتجار من جهة، وسمح لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسجيل ومد التغطية التأمينية لعدد هائل من هذه الفئة وتحصيل الاشتراكات، بإعتبار أهم الوثائق المطلوبة لإعادة القيد هي شهادة الاستقاء والانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفقا للمرسوم 322/97² المتمم للمرسوم 42/97 المتعلق بإعادة القيد في السجل التجاري، تماشيا وسياسة التنسيق والربط بين وزارة التجارة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي³.

مما تقدم حول معرفة من هو التاجر الذي يدخل ضمن قائمة العمال غير الأجراء الملزمون بالإخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء قصد الاستفادة من الحماية الاجتماعية لاسيما ممارسة حق التقاعد وصلنا إلى بعض النتائج.

إن تسجيل وإنخراطالتاجر الشخص الطبيعي يعد أمر عادي يتم بتقديم طلب أو التسجيل التلقائي من طرف أعوان الصندوق لهذا الأخير⁴، ولاي طرح أي إشكال قانوني.

بينما فيما يخص التاجر الشخص المعنوي المتمثل في الشركات التجارية، وبما أنه لامجال لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على الأشخاص المعنوية لاسيما إفادتهم من حق التقاعد لأن هذا الخطر لا يهدد الجماد بل الكائن الحي أي الانسان⁵، لذلك إذا تعلق الأمر بالشركات التجارية فإن العامل غير الأجير هنا هم الأشخاص الطبيعيون أعضاء هذه الشركة.

تبين من الدراسة أنه ليس كل الأعضاء أو الشركاء في الشركات التجارية يكتسبون الصفة التجارية كالأعضاء الموصون في شركة التوصية البسيطة أو المساهمون في شركة المساهمة فهم لا يعدوا تجارا باعتبارهم أشخاص طبيعيين في إطار القانون التجاري، لكن عدم توفرهم على صفة التاجر في

¹-المرسوم التنفيذي 42/97 المؤرخ في 18/01/1997 المتعلق بإعادة القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 57 المؤرخة في 27/08/1997 ص10

²-المرسوم التنفيذي 323/97 المؤرخ في 26/08/1997، ج ر عدد 57 المؤرخة في 26/08/1997، ص 10.

³-العودة للمادة 14 مكرر من المرسوم 434/96 المعدل للمرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج ر عدد 74 لسنة 1996 و المادة 24 من المرسوم 41/97 المعدلة بالمرسوم 322/97 المؤرخ في 26 غشت 1997 المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 57 لسنة 1997.

⁴-العودة للمادة 7 من القانون 14/83 المعدل والمتمم بالقانون 17/04 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المذكور سابقا.

⁵-نصيحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص534.

القانون التجاري لايعفيهم من ضرورة الانخراط والتسجيل لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراءوهنا قد يبدو التناقض والاشكال، يعود تفسير هذا الاشكال إلى أن فكرة التاجر في مجال الخضوع للتأمينات الاجتماعيةأوسع منها في مجال القانون التجاري، فكل من يمارس نشاط اقتصادي يدر أرباحا على أن يتوفر فيه شرط الاعتياد والاستقلال يعد تاجرا، أي العبرة أن يكون النشاط مستقل باسمه ولحساب نفسه، وهو ما عبر عنه المشرع المصري في إطار تحديد فئات أصحاب الأعمال عن طريق القانون 108¹ بالأفراد الذين يزاولون نشاطا لحساب أنفسهم، حتى يكون التعبير شاملا وواسعا فهو يشمل التجار والحرفيون والصناعيون.

فالتاجر في مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية يشمل مقاولات الإنتاج الصناعي بالمعنى الواسع، مقاولات البيع التجاري، مقاولات الخدمات، ومقاولات الإنتاج الزراعي وبذلك يخضع للتأمينات القائمون بتربية المواشي والدواجن والنحل وصناعة الألبان واستخراج السكر والنبيد والعطور وغيرها، بصرف النظر إذا ماكانت هذه الأنشطة المرتبطة بالزراعة هي النشاط الرئيسي لمن يقوم بها وكانت الزراعة تابعة لها، أو كانت الزراعة هي النشاط الرئيسي وكانت الأنشطة المذكورة تابعة لها².

في الجزائر فإن كل من الموالين أي مربي المواشي والفلاحين يعتبرون عمال غير أجراء ينطبق عليهم قانون الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

كما تأكدت هذه الفكرة بنص المادة الرابعة من القانون 11/83 التي حددت فئة العمال غير الأجراء بتعبير عام "الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل...فلاهمية لدقة موضوع النشاط التجاري وفقا للقانون التجاري، بل العبرة بقيام الشخص الطبيعي بنشاط مهني يدر مدخول يكون أساسا لتحديد الاشتراكات، على أن يمارسه بصفة مستقلة وباسمه ولحسابه وبطريقة رسمية(يثبت ذلك بمستخرج من السجل التجاري).

ويتأكد ذلك أيضا بعنوان المرسوم 35/85³المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، أي العبرة بممارسة الشخص الطبيعي لنشاط مهني غير مأجور أي بصفة مستقلة وباسمه ولحسابه.

الفرع الثاني: الأشخاص الممارسون نشاط حرفي

¹-القانون 108 لسنة 1976 المتعلق بنظام التأمينات الاجتماعية لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم.

²- مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 197 إلى 199.

³- ج ر عدد 9 لسنة 1985.

تلعب الأنشطة التقليدية والحرف دورا في الاقتصاد الوطني، ولهذا يجب تشجيعها ومنحها كافة الوسائل لتطويرها⁽¹⁾.

وقد عرف المشرع الجزائري الصناعة التقليدية والحرف في أنها: "كل نشاط إنتاج أو إيداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليه العمل اليدوي" وهذا طبقا لنص المادة 5 من الأمر 01/96⁽²⁾ ويجب أن يمارس هذا النشاط بصفة رئيسية ودائمة، في شكل مستقر أو متنقل أو حتى في شكل معرض.

ويتم تنظيم الصناعة التقليدية والحرف وحمايتها عن طريق إنشاء الغرف الولائية للصناعة التقليدية والحرف وتسييرها وهي هيئات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، ومن مهامها مسك سجل الصناعة التقليدية والحرف، وكذلك التصديق على منتوجات الصناعة التقليدية وتسليم الوثائق والشهادات المتعلقة بنوعية الخدمات⁽³⁾.

أولاً: الأشخاص المؤهلون لممارسة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف

أ- **الشخص الطبيعي الحرفي:** طبقا لنص المادة 10 من الأمر 01/96 السابق الذكر فإنه يجوز للشخص الطبيعي ممارسة الصناعة التقليدية والحرف كحرفي أو حرفي معلم أو حرفي صانع.

- **شخص طبيعي ذو صفة حرفي:** يتصف بصفة الحرفي كل شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرف، ويمارس نشاطا تقليديا ويتولى بنفسه مباشرة تنفيذ العمل وإدارة نشاطه وتسييره وتحمل المسؤولية.

- **شخص طبيعي ذو صفة حرفي معلم:** كل حرفي مسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرف والمتمتع بمهارة تقنية وتأهيل عال في حرفته ولاكتساب هذه الصفة يجب تقديم دبلوم يثبت مستوى عال من التأهيل.

- **شخص طبيعي ذو صفة حرفي عامل:** الحرفي العامل هو كل أجير ذي تأهيل مهني مثبت، ويجب أن يكون حامل لشهادة تمهين في نشاط حرفي ويمارس هذا النشاط خلال سنة على الأقل⁽⁴⁾.

¹- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 514.

²- الأمر رقم 01/96 المؤرخ في 10 يناير 1996، الذي يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف ج ر، رقم 14 يناير 1996 العدد 3، ص 3.

³- فرحة زراوي صالح، المرجع نفسه، ص 517.

⁴- طبقا لنص المادة 10 فقرة 3 من الأمر 01/96، السالف الذكر.

ب- **الحرفي الشخص المعنوي:** ويتمثل في التعاونية الحرفية وفي مقولة الصناعة التقليدية والحرف، فالتعاونية الحرفية هي شركة الأشخاص ذات طابع مدني وتقوم على حرية انضمام أعضائها الذين يتمتعون بصفة الحرفي، ولهم مؤهلات مهنية وتقوم على أساس التضامن المهني بين الحرفيين المنخرطين فيها.

أما مقولة الصناعة التقليدية والحر فتتقسم إلى مقولة الصناعة التقليدية وتكتسي الشكل التجاري ويجب أن تمارس أحد الأنشطة الصناعية التقليدية، ومقولة حرفية لإنتاج المواد والخدمات وتمارس نشاط الإنتاج أو التحويل أو التصليح.

ثانيا: الإجراءات الخاصة بتسجيل الحرفي في سجل الصناعة التقليدية والحرف

يجب على الحرفي أن يسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرف على مستوى الغرفة الولائية للصناعة التقليدية والحرف، ويجب على الحرفي أن يكون قد استوفى جميع الشروط الخاصة بذلك والمنصوص عليها قانونا ويحتوي السجل على بيانات إجبارية وأخرى إضافية، فيما يخص الأولى متعلقة بالحالة المدنية للحرفي، وتوضيح النشاط الممارس أما البيانات الهامشية وهي البيانات المتعلقة بتصحيح الأخطاء التي وقعت على البيانات الإجبارية، أما البيانات الإضافية فهي المتعلقة بتغيير عدد المنخرطين⁽¹⁾.

وللتسجيل في سجل الصناعة التقليدية والحرف يجب أن يتبع الإجراءات التالية:

أ- **طلب التسجيل بسجل الصناعة التقليدية والحرف:** على كل شخص طبيعي الذي تتوفر فيه شروط الكفاءة والتأهيل المنصوص عليها قانونا القيد في سجل الصناعة التقليدية والحرف، وكذلك التعاونيات الحرفية والمقاولات الحرفية يجب أن تخضع لهذا الالتزام، بحيث الممثل الشرعي للتعاونية والمقولة، يقدم طلب التسجيل لدى الغرفة المختصة، إقليميا، ويكون هذا الطلب مرفق بقانونها الأساسي.

ب- تسليم بطاقة الحرفي أو مستخرج سجل الصناعة التقليدية والحرف:

بعد إتمام إجراءات التسجيل في سجل الصناعة التقليدية والحرف، تسلم للحرفي الشخص الطبيعي بطاقة مهنية تؤهله للقيام بنشاطه الحرفي، التي بمقتضاها يتم إنخراطه لدى صندوق الضمان الاجتماعي غير الأجراء.

¹- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 567.

أما التعاونية الحرفية والمقاولة يسلم لهما مستخرج من السجل الخاص بالشخص المعنوي الذي يحوي على أسماء جميع الأعضاء وعن طريقه يتم تسجيل كل عضو لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء حتى يتمكنوا من الاستفادة من حق التقاعد وجميع حقوق التأمينات الاجتماعية الأخرى المخولة لهم عن طريق قانون الضمان الاجتماعي¹.

وفي الأخير نشير إلى أنه يمكن تغيير أو تعديل البيانات المدونة في سجل الصناعة التقليدية والحرف وذلك عن طريق إعلان الغرفة المختصة إقليمياً بكل تغيير طرأ على نشاط الحرفي، ويتم تسجيل هذا التغيير في ظرف 60 يوم من الإبلاغ⁽²⁾ في حالة توقف الحرفي عن النشاط بشكل نهائي فهذا يجب عليه أن يطلب شطبه من السجل وإلا تعرض لعقوبات.

ومن أسباب التوقف النهائي عن النشاط الوفاة وكذلك إذا صدر قرار قضائي يقضي بالشطب أو الوقف عن النشاط، وكذلك الإفلاس والتسوية القضائية، وهناك أسبابا التوقف المؤقت عن النشاط ومن بينها ممارسة نشاط غير النشاط الذي رخص له القيام به، أو ممارسته في ظروف مخالفة لقواعد المهنة، وفي هذه الحالة الوالي هو الذي يوجه إنذار لهؤلاء لتسوية وضعيتهم أي في ظرف 30 يوم وإلا يبلغ غرفة الصناعة التقليدية والحرف والتي تقوم بشطبهم من السجل⁽³⁾.

من خلال ماسبق دراسته نصل إلى أن الحرفي العامل غير الأجير هو الحرفي الشخص الطبيعي الحائز على بطاقة الحرفي، وإذا تعلق الأمر بالمقاولة الحرفية أو التعاونية الحرفية فإن أعضائها هم الذين يصدق عليهم صفة العمال غير الأجراء وهم ملزمون بالإنخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، أما الحرفي الأجير يبقى يخضع للنظام العام للتأمينات الاجتماعية⁴.

كما تجدر الإشارة إلى أن التشريع المصري يعتبر الحرفي المشتغل لحساب نفسه من طائفة أصحاب الأعمال، سواء تعلق الأمر بالحرف الصناعية كأصحاب الورشات الميكانيكية بأنواعها كورش إصلاح السيارات أو الآلات الكهربائية، أو الحرف العادية كالسمكري والنجار والخياط... وغيرهم وأخضعهم

¹ - المرسوم 35/85 المعدل والمتمم بالمرسوم 434/96 المؤرخ في 30/11/1996 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا، ج ر عدد 74 سنة 1996.

² - فرحة زراوي صالح، المرجع نفسه، ص 574.

³ - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، ص 576.

⁴ - قانون 83 / 11، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج ر عدد 28 سنة 1983.

للقانون 108 لسنة 1976 وفقا لنص المادة الثالثة منه التي وضعت قائمة لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم¹.

إلأنه وبنص المادة الرابعة فقرة أ من القانون 108 لسنة 1976 إستثنى المشرع المصري فئة أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية من الانتفاع بالتأمين الخاص بأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، فقيام رب الأسرة أو أحد أفرادها بصناعة بعض المشغولات قصد بيعها، لا يخضعه للتأمين شرط عدم استخدامهم لأي عمال في نشاطهم². أما في التشريع الجزائري لم يستثنى أي حرفي بل العبرة في الانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء هي اثبات الصفة القانونية لامتهان الحرفة عن طريق بطاقة الحرفي أو السجل بالنسبة للتعاونية الحرفية أو المقولة الحرفية كما تطرقنا إليه سابقا.

المطلب الثاني: أصحاب المهن الحرة.

تضم هذه الشريحة فئة مهنية كبيرة من المجتمع مثل الأطباء الخواص، الصيادلة، المهندسون في شتى التخصصات، المحامون، الموثقون، الخبراء، المحاسبون ومحافظوا الحسابات وغيرهم شريطة أن يمارسوا هذه المهن بصفة حرة ولحسابهم الخاص حتى يصنفوا كعمال غير أجراء وتنطبق عليهم الدراسة، لأنه حتى أصحاب هذه المهن خاصة الأطباء والصيادلة وحتى المحامين حاليا وفقا لقانون تنظيم مهنة المحاماة الجديد 07/13 المؤرخ في 2013/10/29³ نص على فكرة المحامي العامل أي المحامي الأجير، وبهذا قد يصنفوا كعمال أجراء اذا مارسوا هذه المهن لدى صاحب عمل وليس لحسابهم الخاص وبالتالي يخضعون للنظام العام للتأمينات الاجتماعية وليس لنظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذي كان محددًا بالمرسوم 35/85 المعدل والمتمم، والذي ألغي بالمرسوم 15-289 السالف الذكر.

لذلك من خلال هذا الفرع سوف نتعرض لبعض أصناف أصحاب المهن الحرة لأننا لانقوم بحصر هذه الفئة بل نذكرها على سبيل المثال فقط مثل المحامي، المحضر القضائي، الموثق، الخبير، محافظ البيع بالمزايمة، المترجم.

قبل التطرق لذلك وجب أن نشير الى أن أصحاب المهن الحرة في الجزائر استفادوا من تأمين حق التقاعد عن طريق صندوق التقاعد للمهن الحرة « C RPL » منذ الاستقلال كنظام موروث عن النظام

¹ - مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص199، ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص510.

² - محمد حسن قاسم، المرجع نفسه، ص519.

³ - ج رعد عدد55 المؤرخة في 2013/10/30 ص3.

الفرنسي، الى أن تم إدماجهم مع بقية العمال غير الأجراء عن طريق المرسوم 215/70 المؤرخ في 1970/12/15 المتعلق بتأسيس وتنظيم صندوق تأمين الشيخوخة لغير الأجراء¹ « CAVNOS »، الذي كان يكفل لهم حق التقاعد فقط دون الحقوق الاجتماعية الأخرى، وهم حاليا يستفيدون من حق التقاعد وبعض الحقوق الاجتماعية الأخرى التي يسهر عليها صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بمقتضى المرسوم 35/85 المعدل والمتمم. ،والذي ألغي بالمرسوم 15-289 السالف الذكر.

وبالمقابل فإن أصحاب المهن الحرة لدى التشريعات العربية ظلت مستبعدة من نطاق تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية مثل التشريع المصري الذي أخضعها لأول مرة بمقتضى القانون 108 لسنة 1976 للتأمين الاجتماعي، واشترط المشرع أن يصدر قرار من وزير التأمينات الاجتماعية يحدد بدء تاريخ انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام التأمين المقرر بهذا القانون.

وقد صدرت عدة قرارات وزارية تحدد تاريخ بدء انتفاع بعض أصحاب الأعمال ومن في حكمهم بأول أكتوبر 1976 وهو تاريخ العمل بهذا القانون، منها القرار رقم 268 لسنة 1976 في شأن نقابة التجار، والقرار رقم 270 لسنة 1976 في شأن أعضاء المهن الطبية والقرار رقم 272 لسنة 1976 في شأن أعضاء نقابة المهندسين.

وقبل هذا التاريخ سجل أصحاب المهن الحرة لاسيما المهندسين والأطباء والمحامين انتمائهم الى منظمات مهنية خاصة تكفل لهم هذه الحقوق لاسيما حق التقاعد، ولذلك رفض بعض المحامون الانصياع لهذه القرارات وفي هذا الاطار قضت محكمة النقض المصرية بأنه فيما يخص فئة المشتغلين بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وغيرهم من أصحاب المهن ، بعد أن كانوا مستثنون من أحكام القانون رقم 61 لسنة 1973 الخاص بالتأمينات الاجتماعية أصبحوا يخضعون للقانون 108 لسنة 1976 الذي دخل حيز التنفيذ ب1976/10/01 بنص المادة الرابعة منه، وهو ما يدل على أن هدف الشارع من إيراد المادة الثالثة بفقراتها الثلاثة عشر للقانون المذكور هو إخضاع نشاط أفراد هذه الطوائف جميعها لأحكامه بصرف النظر عن القائم به.

ومن ثم فلا يجوز لأفراد هذه الطوائف التذرع بإنتمائهم إلى مهنة حرة ينظمها قانون آخر للخروج عن نطاق تطبيق القانون 108 لسنة 1976².

الفرع الأول: المحامي، الموثق والخبير.

¹ INT.CASNOS.le regime de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;éنتendue de la couverture sociale ;janvier 2004 ;p1à3.

²-الطعن رقم 552 لسنة 53 ق في 1987/12/14، مشار إليه لدى محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص512.

أولاً- شخص المحامي: ويسمى المساهم في القضاء حيث يعتبر رجل قانون يتمثل دوره في منح الاستشارة والدفاع وتمثيل الأطراف أمام المحاكم. كان يخضع ممارس مهنة المحاماة للقانون 04/91 المؤرخ في 8 جانفي 1991 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة المعدل والمتمم بالقانون 07-13 المؤرخ في 2013/10/29.

تعتبر مهنة المحاماة مهنة حرة ومستقلة يؤديها المحامون عبر كامل التراب الوطني، لدى الجهات القضائية والإدارية، وتعمل على حفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون لضمان الدفاع عن حقوق المواطن وحياته⁽¹⁾.

كما أن المحامي يقوم بكل طعن ويعطي الموافقة أو إقرار برفع الحجز وبصفة عامة يقوم بسائر الأعمال بما في ذلك التنازل والاعتراف بحق من الحقوق، كذلك يسعى لتعجيل إجراء تنفيذ قرارات العدالة⁽²⁾.

1 - شروط الانضمام للمهنة: لا يجوز لأي أحد أن يتخذ لنفسه لقب محامي إن لم يكن مسجلا في جدول منظمة المحامين وذلك بتوفر الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية، مع مراعاة الاتفاقيات القضائية، لأنه وفقا للقانون الجديد أصبح يسمح للمحامي التابع لمنظمة أجنبية بالتوكيل مع مراعاة الاتفاقيات الدولية ومبدأ المعاملة بالمثل³.

- أن يكون عمره 23 سنة على الأقل.

- أن يكون حائز لشهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة معادلة لها.

- أن يكون حائزا لشهادة الكفاءة المهنية للمحاماة التي أصبحت تدرس في مدارس جهوية مختصة في تكوين المحامين. باستثناء القضاة الذين لهم أقدمية عشر 10 سنوات من الممارسة على الأقل، وحائزوا شهادة دكتوراه أو دكتوراه دولة في القانون، وأساتذة كليات الحقوق الحائزون على شهادة ماجستير في الحقوق أو ما يعادلها الممارسون لمدة عشر 10 سنوات على الأقل.

- أن يكون متمتع بالحقوق السياسية والمدنية.

- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مخلة للشرف والآداب العامة.

¹- طبقا لنص المادة 2 من القانون 07/13.

²- طبقا لنص المادة 5 من القانون نفسه.

³- العودة للمادة السابعة من القانون 07/13.

- أن تسمح حالته الصحية والعقلية بممارسة المهنة.

- أن يكون ذا سلوك حسن.

يقدم طلب التسجيل بتوفر الشروط المذكورة سابقا إلى مجلس منظمة المحامين مقابل وصل في أجل شهرين 2 على الأقل قبل انعقاد الدورة، الذي يبيت فيها مرة واحدة كل سنة.

ثم يبلغ قرار المجلس مصحوب بنسخة من الملف في ظرف 30 يوم إلى وزير العدل، وكذلك المعني بالأمر⁽¹⁾.

وإذا سجل المترشح في جدول منظمة المحامين فإنه يؤدي اليمين أمام المجلس القضائي للدائرة التي عين إقامته فيها، ويسجل في جدول المحامين ويودع بأمانة الضبط لكل مجلس قضائي وكذلك يسجل في قائمة التدريب ويقوم بالتدريب لمدة سنتان ويسمى حامل صفة محامي متدرب، ولا يستطيع أن يفتح مكتب باسمه الخاص في غير هذه الفترة، ويستثنى من التريص القضاة الذين لهم أقدمية عشر 10 سنوات من الممارسة على الأقل، وحائزوا شهادة دكتوراه أو دكتوراه دولة في القانون⁽²⁾.

وعند انتهاء هذه المدة تسلم له شهادة التدريب بناء على طلبه من قبل مجلس المنظمة ويستطيع في هذه الحالة فتح مكتب لحسابه الخاص ويصبح يتمتع بحقوق وتقع على عاتقه التزامات.

2- حقوق وواجبات المحامي في إطار المهنة: يجب على المحامي أن يراعي بصرامة الواجبات والالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة والتقاليد، والعادات المهنية تجاه القضاة وزملائه والمتقاضين.

ومن واجباته كذلك احترام القضاة والزملاء كما يجب عليه الاستقامة والصرامة والتجرد وحسن المعاملة وكذلك تقديم المساعدة من معلوماته وإمكانياته لموكله، ويسلك سلوك المساعد الوفي الكريم في خدمة العدالة، وعليه كتمان السر المهني.

كما تبقى أهم الالتزامات للمحامي التي تهمنا خاصة في بحثنا ما نصت عليه المادة 20 من القانون 07-13 بقولها "يجب على المحامي احترام الالتزامات الجبائية والتأمينات الاجتماعية وفقا للتشريع

¹- بويشير محند أمقران، النظام القضائي ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثالثة، 2003، ص 36. وفيما يخص التعديلات يتم العودة للمادة 42 من القانون 07-13 السالف الذكر.

²- بويشير محند أمقران، المرجع السابق، ص 138. وفيما يخص التعديلات يتم العودة للمادة 36 من القانون 07-13 السالف الذكر

الساري المفعول"أي على المحامي ضرورة الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ودفع الاشتراكات حتى يستفيد من حق التقاعد باعتبار مهنة المحاماة مهنة حرة ومستقلة¹.

إضافة لذلك يلتزم باكتتاب تأمين خاص لضمان مسؤوليته المدنية الناتجة عن مخاطر المهنة وفقا لنص المادة 21 منه.

إلى جانب هذه الواجبات فإن المحامي يتمتع أثناء قيامه بمهامه بحقوق متعددة أهمها:

تلقي الأتعاب مقابل الخدمات التي يؤديها للمتقاضين بحيث تحدد قيمتها بكل حرية بين المحامي والمتقاضى، وكذلك من حقوقه ضمان حرمة مكتبه فلا يجوز إجراء أي تفتيش أو حجز من غير حضور النقيب، وبعد إخطاره شخصيا وبصفة قانونية ويتمتع بالاستقلالية والحصانة.

بعد معرفة من هو المحامي وجب أن نشير لبعض الأحكام الجديدة التي تناولها القانون 07-13 المتعلقة بالممارسة الجماعية لمهنة المحاماة في شكل شركة محامين أو مكاتب مجمعة أو تعاون، أو فيما يتعلق بالمحاماة بأجر². فهنا نتساءل عن توافر صفة العامل غير الأجير في كل هذه الحالات التي توجب الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء؟

فيما يخص شركة المحامين فإنه وفقا للمادة 53 من القانون 07-13 تتمتع بالشخصية المعنوية ويمارس الشركاء مهنتهم باسم الشركة ولا يجوز للمحامي الإنضمام إلا لشركة واحدة، أما عن طبيعة الشركة فإن القانون لم يحددها على الأغلب فهي شركة مدنية على أن يكون الشركاء فيها مسؤولون شخصيا على التزامات الشركة تجاه الغير³. وكما بينا فإن صفة العامل غير الأجير لا تضبط على الشخص المعنوي لذلك فإن المحامون الأشخاص الطبيعيون أعضاء شركة المحاماة هم المخاطبون بقانون الضمان الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بالمكاتب المجمععة والتعاون تبقى طريقة ونمط للعمل⁴ قد يلجأ إليها بعض المحامين لتسهيل عملهم وربط علاقاتهم بحيث لا تكون متعارضة. ويبقى يحتفظ كل محامي باسمه لذلك لا تثير أي اشكال بخصوص الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

¹ -العودة للمادة الثانية 2 من القانون 07-13.

² -العودة لأحكام المادة 52 من القانون 07-13.

³ -العودة لأحكام المادة 62 من نفس القانون.

⁴ -للعودة للمواد من 65 الى 72 من نفس القانون.

أما نظام المحاماة بأجر المستحدث بهذا القانون فتح المجال للمحامي من ممارسة مهنته بمقتضى عقد عمل مكتوب يخضع لقانون العمل الجاري به العمل، تحت مراقبة النقيب فيما يخص مدى احترام المحامي المستخدم لشروط العمل، لاسيما الشرط الذي يحد إمكانية المحامي الأجير من فتح مكتب خاص به مستقبلاً¹.

يبقى عقد عمل المحامي الأجير يخضع لنفس الأحكام المتعلقة بعقود العمل الأخرى من حيث المسؤولية المدنية المتمثلة في مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه، أي يكون المحامي المستخدم مسؤول مدنيا عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامي الأجير وهو ما أكدته المادة 83 من القانون 07-13 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة.

لذلك فيما يخص المحاماة بأجر فإن المحامي المستخدم يصنف كعامل غير أجير وهو مكلف بأحكام قانون الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من حيث الانخراط و دفع الاشتراكات، كما يجب عليه أيضا العمل على انتساب عماله الذي منهم المحامي الأجير لدى صندوق التأمينات الاجتماعية ودفع الاشتراك عنهم تحت طائلة العقوبات لاسيما المادة 259² من الأمر 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن لقانون المالية التكميلي³.

أما المحامي الأجير يصنف كعامل أجير تابع لرب عمله، لذلك فهو يخضع لنظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء مادام يزاول مهنته عن طريق عقد عمل تابع، أما متى أنهى عقد عمله التابع وفتح مكتبا خاصا به فهنا يتحول الى عامل غير أجير يخضع لأحكام الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال غير الأجراء، ويحتفظ بفترات العمل التابع كفترات عمل تحسب عند استحقاقه لحق التقاعد في اطار سياسة الربط بين صندوقي التقاعد الخاص بالعمال الأجراء وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الذي سنعود لتفصيل كفاءته عند تحديد شروط التقاعد وكفاءات تقدير و حساب المعاش.

ثانيا: شخص الموثق: يعتبر الموثق من بين الأشخاص التي تمارس نشاط حر ويخضع في عمله للقانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق، الذي يضم 72 مادة،

¹ تتم العودة للمواد من 72 الى 84 من قانون تنظيم مهنة المحامي، المرجع السابق.

² تنص المادة 59 على أنه: "يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به. بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100.000 دج الى مائتي ألف دينار 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين 2 إلى ستة 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

³ ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

⁴ قانون 06-02 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بتنظيم مهنة الموثق، ج ر عدد 14 المؤرخة في 08/03/2006، ص 15.

وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 242/08¹. حيث تنشأ بموجب هذا القانون مكاتب عمومية للتوثيق ويمتد اختصاصها الإقليمي إلى كامل التراب الوطني وفقا لقرار من وزير العدل⁽²⁾.

ان الموثق هو ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية، يتولى تحرير العقود التي يشترط فيها القانون الصيغة الرسمية وكذا العقود التي يرغب الأشخاص إعطاؤها هذه الصيغة⁽³⁾. بالرغم من كون الموثق يعتبر ضابط عمومي إلا أنه يصنف ضمن قائمة العمال غير الأجراء الذين يستفيدون من حق التقاعد بتوفر شروطه من صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

1 - شروط الانضمام للمهنة وكيفية ممارستها: تنظم وزارة العدل مسابقة للالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق وهذا بتوفر الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- حيازة شهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة معادلة لها.

- بلوغ 25 سنة على الأقل.

- التمتع بالحقوق السياسية والمدنية والتمتع بشروط الكفاءة البدنية الضرورية للممارسة المهنة.

وبتوفر هذه الشروط والنجاح في المسابقة يعين الحائزون على شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق بصفتهم موثقين بقرار من وزير العدل، ويؤدي اليمين قبل الشروع في مهامه أمام المجلس القضائي الذي يوجد مكتبه به⁽⁴⁾.

وبعد الانضمام إلى المهنة يصبح الموثق متمتعا بحقوق ويقع عليه التزامات.

2 - حقوق وواجبات الموثق في إطار المهنة: يسند لكل موثق مكتب عمومي للتوثيق يتولى

تسييره لحسابه الخاص، وتحت مسؤوليته ومن مهامه يتولى حفظ العقود التي يحررها، أو يتسلمها للإيداع. ويسهر على تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها قانونا لاسيما تسجيل وإعلان وشهر العقود في الآجال المحددة قانونا.

¹ - المرسوم التنفيذي 242-08 المؤرخ في 2008/08/03، ج ر عدد 45 المؤرخة في 2008/08/06، ص 8.

² - طبقا لنص المادة 2 من القانون 02/06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

³ - طبقا للمادة 03 من القانون 02/06 نفسه.

⁴ - طبقا لنص المواد: 5، 6، 7، 8، من القانون 02/06 نفسه.

كما يتولى حفظ الأرشيف التوثيقي وتسييره وتسليم نسخ تنفيذية للعقود التي يحررها، أو نسخ عادية منها، أو المستخرجات والعقود التي لا يحتفظ بها⁽¹⁾.

كما عليه كذلك التأكد من صحة العقود الموثقة ويقدم نصائحه للأطراف قصد انسجام اتفاقاتهم مع القوانين التي تسري عليها، وعليه إعلام الأطراف بحقوقهم والتزاماتهم والآثار المترتبة عن تصرفاتهم، ولا يمتنع عن تحرير أي عقد يطلب منه إلى إذا كان مخالف للقانون⁽²⁾.

إلى جانب هذه الواجبات فإن الموثق له حقوق، بحيث يتمتع مكتبه بالحماية القانونية فلا يجوز تفتيشه أو حجز الوثائق المودع فيه إلا بناء على أمر قضائي مكتوب وبحضور رئيس الغرفة الجهوية للموثقين أو الموثق الذي يمثله أو بعد إخطاره قانونا ويقع تحت طائلة البطلان كل إجراء يخالف هذا⁽³⁾.

3 - حالات المنع والتنافي: يوجد بعض الحالات لا يجوز للموثق فيها إبرام العقود، وتتمثل فيمايلي: 1- لا يجوز للموثق أن يتلقى العقد الذي يكون فيه طرفا معنيا أو ممثلا أو مرخصا له بأية صفة كانتاويتضمن تدابير لفائدته. أو مع أحد أقاربه أو أصهاره على عمود النسب حتى الدرجة الرابعة. كما لا يجوز لأقارب الموثق وأصهاره أن يكونوا شهودا في العقود التي يحررها، ويحضر على الموثق مايلي:

- القيام بعملية تجارية أو مصرفية.
- القيام بالمضاربة المتعلقة باكتساب العقارات أو إعادة بيعها.
- الانتفاع من أي عملية يساهم فيها.
- ممارسة مهنة السمسرة.

تتنافى مهنة الموثق مع:

- العضوية في البرلمان.
- رئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة.
- كل وظيفة عمومية أو ذات تبعية.
- كل مهنة حرة أو خاصة¹.

¹-طبقا لنص المادة 11 من قانون 02/06 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق السابق الذكر.

²-طبقا للمادة 15 من القانون 02/06 نفسه.

³-طبقا للمادة 04 من القانون 02/06 نفسه.

ثالثاً: الخبير: ان المرسوم التنفيذي رقم 310/95² المؤرخ في 10 أكتوبر 1995 يحدد شروط التسجيل في قوائم الخبراء القضائيين وكيفية، كما يحدد حقوقهم وواجباتهم.

يتم اختيار الخبير القضائي على أساس القوائم التي يوافق عليها وزير العدل، في دائرة اختصاص المجلس القضائي ويمكن تعيينهم استثناء خارج اختصاص المجلس الذي ينتمون إليه⁽³⁾.

يتم الاستعانة بالخبير وهذا حينما يطرح على القضاء منازعات تتعلق بمسائل فنية ودقيقة بعيدة عن اختصاص القاضي فيلجأ القاضي إلى الخبير لتقديم الاستشارة. وهناك شروط يطالبها القانون للانضمام للمهنة والمتمثلة في الآتي:

1- الشروط العامة للانضمام لمهنة الخبير: طبقاً للمرسوم رقم 310/95 السابق الذكر يجوز أن يسجل أي شخص طبيعي في قائمة الخبراء القضائيين، وهذا إذا توفرت الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- أن تكون له شهادة جامعية، أو تأهيل مهني معين، في الاختصاص الذي يطلب التسجيل فيه.

- أن لا يكون قد تعرض لعقوبة نهائية بسبب ارتكابه وقائع مخلة بالآداب العامة والشرف.

- أن لا يكون قد تعرض للإفلاس أو التسوية القضائية.

- أن لا يكون ضابط عمومي وقع خلعه أو عزله، أو محامي شطب اسمه من نقابة المحامين.

- أن لا يكون قد منع بقرار قضائي من ممارسة المهنة.

أما شروط الشخص المعنوي تتمثل في:

- أن لا يكون للمسيرين الاجتماعيين قد تعرضوا لعقوبة نهائية بسبب ارتكابه وقائع مخلة بالآداب والشرف أو الإفلاس والتسوية القضائية.

¹ -طبقاً لنص المواد 19 إلى 25 من القانون 02/06 السابق الذك

² -المرسوم التنفيذي 95-310 المؤرخ في 10/10/1995، المتعلق بتحديد شروط التسجيل في قوائم الخبراء القضائيين، ج ر عدد 60 المؤرخة في 15/10/1995، ص 03.

³ -طبقاً لنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 310/95 المؤرخ في 10 أكتوبر 1995، يحدد شروط التسجيل في قوائم الخبراء القضائيين.

- أن يكون الشخص المعنوي قد مارس نشاطا لا تقل مدته عن 5 سنوات لاكتساب تأهिला كاف في التخصص الذي يطلب التسجيل فيه.

- أن يكون له مقر رئيسي مع تخصصه في دائرة اختصاص المجلس القضائي.

يقدم طلب التسجيل للنائب العام لدى المجلس القضائي الذي يختار مقر إقامته بدائرة اختصاصه، ويرفق طلب التسجيل بالوثائق الآتية:

- الوثائق الثبوتية المتعلقة بالمعلومات النظرية والتطبيقية التي يكتسبها المترشح في الاختصاص المراد التسجيل فيه. وعند الاقتضاء يصحب بالوثائق الثبوتية التي تبين الوسائل المادية التي يحوزها المترشح ويقوم النائب العام بتحويل ملف طلب التسجيل إلى رئيس المجلس القضائي بعد القيام بتحقيق إداري. وهذا الأخير يستدعي الجمعية العامة للقضاة العاملين في مستوى المجلس القضائي أو المحاكم التابعة له لإعداد قائمة الخبراء القضائيين حسب الاختصاص في أجل شهرين قبل نهاية السنة القضائية لترسل إلى وزير العدل ليوافق عليها⁽¹⁾.

وبعد موافقة وزير العدل على القائمة فإن الخبراء يباشرون عملهم بحيث يكتسبون حقوقا ويتحملون التزامات.

¹ - بوبشير محند أمقران، المرجع السابق، ص 164.

2- حقوق وواجبات الخبير في إطار المهنة:

يؤدي الخبراء القضائيون المقيدون في قوائم المجالس القضائية اليمين ثم يباشرون مهامهم تحت سلطة القاضي الذي عينهم وتحت مراقبة النائب العام.

ويعتبر المسؤول الوحيد عن الدراسات والأعمال التي ينجزها ويمنع عليه أن يكلف غيره بمهمة أسندت إليه ويتعين عليه أن يحفظ السر المهني وسر ما اطلع عليه، ويكون مسؤول عن الوثائق التي تسلم له بمناسبة تأدية مهامه. على النائب العام أن يقدم الحماية والمساعدة، اللازمتين للخبير القضائي لأداء المهمة التي أسندتها إليه الجهة القضائية⁽¹⁾.

يتقاضى الخبير مكافأة عن خدماته ويتم تعيينه من طرف القاضي الذي عينه وتحت رقابة النائب العام، يمنع على الخبير أن يتقاضى أتعابه من الأطراف، ويعاقب كل شخص يهين الخبير أو يعتدي عليه أثناء تأدية مهامه⁽²⁾، وهذا طبقا لقانون العقوبات، يتعرض الخبير العقاري للعقاب في حالة إبدائه رأي كاذب أو يؤيد وقائع يعلم أنها غير مطابقة للحقيقة وهذا طبقا للمادة 17 من المرسوم 310/95 السالف الذكر.

3- أنواع الخبرة: يختلف تنظيم الخبرة لدى القضاء باختلاف النظم القضائية فمنهم ما يجعل الخبرة مهنة حرة، ومنهم ما يجعلها وظيفة عامة تلحق بوزارة العدل⁽³⁾.

وقد تم تنظيم طرق الاستعانة بالخبراء وجوبا وجوازا وأحوال صلاحيتهم وردهم من المادة 125 إلى 149 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08.

ويوجد نوعين من الخبرة، الخبرة في المواد المدنية، والخبرة في المواد الجزائية.

يستعان بالخبير في المواد المدنية على سبيل الاستشارة حيث نجد الأمر رقم 08/95⁴ المؤرخ في 1 فبراير سنة 1995 يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري ويهدف هذا الأمر إلى تعريف مهنة المهندس الخبير العقاري وتحديد شروط ممارستها وقواعد تنظيمها وسيرها.

¹-طبقا لنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 310/95 السالف الذكر.

²-طبقا لنص المادة 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 310/95 نفسه.

³-طاهري حسين، دليل أعوان القضاة والمهنة الحرة، علاقة المتقاضى والمواطن بأعوان القضاء وطريقة الاستعانة بهم، دار هومة للطباعة، ط 2002، ص 81.

⁴-الأمر 95-08 المؤرخ في 01/02/1995، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، ج ر عدد 20 المؤرخة في 16/04/1995، ص 05.

بحيث بموجب هذا الأمر يمارس مهنة خبير عقاري كل شخص طبيعي يقوم بصفة رئيسية باسمه الشخصي وتحت مسؤوليته بوضع المخططات الطبوغرافية و الوثائق التقنية التي تلحق بعقود رسمية تتعلق بنقل الملكية العقارية، وبهذه الصفة يتولى المهندس الخبير العقاري وضع الرسوم الطبوغرافية للسطح للأماك العقارية، وتحديد ما ووضع معالم حدودها ويمكنه أن يقيّمها من حيث القيمة التجارية أو الإيجارية⁽¹⁾.

أما الخبير في المواد الجزائية يندب في المسائل الجنائية في بعض المخالفات لقانون العقوبات والتي يترتب عنها دائما ضررا للغير وتستوجب التعويض، ولقد أشار المشرع الجزائري لهذه الجرائم في المادة من 266 إلى 269 قانون العقوبات والمادة 282 و 288 منه، وتعتبر مهنته في هذا المجال أخطر المهام لكونها تتعلق وتساهم في تحديد مسؤولية الفاعل⁽²⁾، والتعرف على أسباب الوفاة المشكوك فيه أو التي تتم في ظروف غامضة، وقد نظم قانون الإجراءات الجزائية نظام الاستعانة بالخبراء في المجال الجزائي في القسم الخامس من القانون حيث نصت المادة 143 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه لكل جهة قضائية تتولى تحقيق أو تجلس للحكم عندما تعرض لها مسألة ذات طابع فني أو تأمر بندب خبير إما بناء على طلب النيابة أو الخصوم أو من تلقاء نفسها.

ومن هذه المادة يتضح أن الخبراء يقومون بمهامهم تحت مراقبة قاضي التحقيق ومن واجب الخبير أن يقدم النتائج التي قام بها من أبحاث وأن يكون على اتصال بقاضي التحقيق أو القاضي المنتدب⁽³⁾.

الفرع الثاني: المحضر ومحافظ البيع والمترجم

بعد أن تطرقنا فيما سبق للمحامي والموثق والخبير فإننا سوف نتناول في هذا الفرع المحضر والمحافظ والمترجم.

أولا: المحضر القضائي. يخضع المحضر القضائي حاليا للقانون رقم 06-03 المؤرخ في 20/02/2006، المنظم لمهنة المحضر القضائي، الذي ألغى القانون 91-03 المؤرخ في 08/01/1991، يتضمن 68 مادة ومن خلال هذا القانون فإن المحضر يعتبر ضابط عمومي مفوض

¹-طبقا لنص المادة 2 من الأمر رقم 08/95 المؤرخ في 1 فبراير 1995 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

²-طاهري حسين، المرجع السابق، ص 96.

³- طاهري حسين، المرجع السابق، ص 101.

⁴ -ج رعد 14 المؤرخة في 08/03/2006، ص 21.

من قبل السلطة العمومية، يتولى تسيير مكتب عمومي لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، مع اخضاع المكتب لتنظيم ومقاييس خاصة تحدد عن طريق التنظيم⁽¹⁾.

من خلال هذا النص لاسيما عبارة "تسيير مكتبه لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته" تدل على توفر شرط عدم التبعية في عمله باعتباره يؤدي مهمته باسمه ولحسابه الخاص بالرغم من عمومية مهنته، لذلك يصنف من قبيل العمال غير الأجراء ويلتزم بالانخراط ودفعة الاشتراك لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ويتحصل على حقه في التقاعد من هذا الصندوق.

كما استحدث لأول مرة القانون 06-03 امكانية ممارسة مهنة المحضر في شكل شركة مدنية مهنية، أو عن طريق المكاتب المجمععة وهنا نتساءل عن توفر صفة العامل غير الأجير في أعضاء هذه الشركات أو المكاتب المجمععة ؟

بالنسبة للشركة المدنية المهنية فهي تكتسب الشخصية المعنوية، بدون شك فإن قانون الضمان الاجتماعي لا يخاطب الأشخاص المعنوية (الجماد)، وإنما يلزم كل عضو (محضر قضائي) من هذه الشركة بالانخراط باسمه هو لا الشركة، وعليه يصبح مكلفا بالتزامات هذا الصندوق، ويستفيد من الحقوق لاسيما حق التقاعد، بينما فيما يتعلق بالاشتراكات التي يلتزم بدفعها كل عضو على حدى، تتحدد قيمتها بالعودة للمدخل السنوي لهذه الشركة بالاستعانة بمصلحة الضرائب، والذي يقسم على أعضائها كل حسب نسبة مشاركته فيها، أو بالمساواة اذا لم يتم الاشارة الى هذه النسب².

أما بخصوص المكاتب المجمععة فهي تعتبر طريقة للعمل والتعاون بين المحضرين القضائيين للإستفادة من خبرات بعضهم، وتسهيل العمل، بحيث يحتفظ كل عضو فيها باسمها الخاص، لذلك فهي لاتثير أي إشكال فيما يخص علاقة المحضر مع صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

ويقوم بتسيير مكتبه لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته وإشراف وكيل الجمهورية، كما يقوم كذلك بتنفيذ الأحكام القضائية في كل المجالات ما عدا المجال الجزائي، وكذا المحررات أو السندات في شكلها التنفيذي، ويقوم بتحصيل الديون وديا وقضائيا، أو عرضها أو إيداعها.

¹ - طبقا لنص المادة 4 من القانون 06-03 المتضمن مهنة المحضر القضائي.

² - العودة للمادة 13 من المرسوم 85-35 المعدل والمتمم بالمرسوم 96-434 فيما يتعلق بتمويل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

ويقوم بمعاينات أو استجابات أو انذارات، بناء على أمر قضائي دون إبداء رأيه. كما يمكن أن ينتدب قضائيا، أو يسخر بالخدمة لدى الجهات القضائية¹.

يستحق المحضر أتعابه عن زبائنه مباشرة حسب الطريقة الرسمية المحددة عن طريق التنظيم ويسلم لهم وصلا عن ذلك. كما يتقاضى أيضا أتعابه على خدماته لدى المحاكم والمجالس القضائية.

وبالرغم من خلو القانون 06-03 من التزام المحضر بالضمان الاجتماعي على عكس قانون تنظيم مهنة المحامي الجديد 13-07، يبقى يتوجب على المحضر الانخراط ودفع الاشتراك لدى الصندوق باعتبار مهنته مهنة مستقلة تمارس باسمه ولحسابه. إلا أن هذا القانون أوجب على المحضر القضائي اكتتاب تأمين خاص عن مسؤوليته المدنية². وهناك شروط يفرضها القانون للانضمام لمهنة المحضر.

1 - شروط الانضمام للمهنة: استحدث هذا القانون شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي التي تنظمها وزارة العدل عن طريق مسابقة للإلتحاق بالتكوين قصد الحصول عليها بعد استشارة الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين. ويشارك في هذه المسابقة كل من تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- الجنسية الجزائرية.

- البلوغ من العمر 25 سنة على الأقل.

- الحيازة على شهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة معادلة لها.

التمتع بشروط الكفاءة البدنية الضرورية لممارسة المهنة، إضافة إلى شروط أخرى تحدد عن طريق التنظيم. يعين حائزوا شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر كمحضرين قضائيين بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام، كما يؤدي اليمين أمام المجلس القضائي لمقر تواجد مكتبه³.

2- حالات التنافي:

تتنافى مهنة المحضر مع مباشرة أي نشاط تجاري أو صناعي كما تتنافى وظيفته مع كل الوظائف ذات التبعية⁽⁴⁾. كما أنه لا يمكن أن يستلم تحت طائلة البطلان العقد الذي:

- يكون فيه طرفا معنيا أو ممثلا أو مرخصا بأي صفة كانت.

¹ - يتم الاستعانة بالمواد من 12 الى 14 من القانون 06-03، المتعلق بتنظيم مهنة المحضر.

² - العودة للمادة 38 من القانون 06-03، السالف الذكر.

³ - الاستعانة بأحكام المواد من 8 الى 11 من القانون 06-03، المتعلق بمهنة المحضر القضائي.

⁴ - طبقا لنص المادة 25 من قانون 06-03 السالف الذكر.

- يتضمن تدابير لفائدته.

- يعينه شخصيا أو يكون فيه وكيلًا أو متصرفًا أو أية صفة أخرى كانت زوجة أو أحد أقاربه أو أصهاره تجمعه مع أحدهم قرابة الحواشي ويدخل في ذلك العم وابن الأخ والأخت.

ففي هذه الحالات يجب على المحضر أن يرد نفسه مباشرة كما يجوز للطرف المعني أن يلتمس من رئيس المحكمة أن يرده، كما أنه لا يجوز لأقارب المحضر وأصهاره أن يكونوا شهودًا في العقود والمحاضر التي يحررها. ويحضر عليه أن يقوم بما يلي:

- أن يقوم بالعمليات التجارية المصرفية.

- التدخل في إدارة أي شركة.

- القيام بالمضاربات المتعلقة باكتساب أو إعادة بيع العقارات.

- الانتفاع من أي عملية يساهم فيها.

- أن يمارس بصفة مزدوجة السمسرة.

ثانياً: المحافظ بالبيع: ينظم مهنة محافظ البيع بالمزايدة الأمر رقم 02/96 المؤرخ في 10 يناير سنة 1996 المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة.

وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 291/96 المؤرخ في 2 سبتمبر 1996 يحدد شروط الالتحاق بمهنة محافظة البيع بالمزايدة وممارستها ونظامها الانضباطي، وبموجب هذين القانونين فإنه تنشأ مكاتب عمومية لمحافظي البيع بالمزايدة بقرار من وزير العدل، بعد استشارة الغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزايدة، بحيث يعتبر وكيلًا على الشخص الذي يريد بيع شيء أو القيام ببيعه ويمكن أن تبلغه الأطراف مباشرة وكالة البيع بناءً على طلب البيع، ووكالة البيع بالمزايدة عقد مدني يخضع للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني⁽¹⁾. وهناك شروط يجب توفرها من أجل الالتحاق بالمهنة.

¹ - طبقاً للمادة 4 المرسوم التنفيذي رقم 291/96 المؤرخ في 2 سبتمبر سنة 1996 يحدد شروط الالتحاق بمهنة محافظة البيع بالمزايدة.

1 - شروط الالتحاق بالمهنة: وتتمثل فيما يلي:

يتم الالتحاق بمهنة محافظ البيع بالمزايدة عن طريق مسابقة يحدد وزير العدل كليات تنظيمها وسيورها بقرار بناء على اقتراح الغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزايدة ولدخول هذه المسابقة يجب توفر الشروط الآتية:- أن يكون جزائري الجنسية، وأن يكون عمره 25 سنة على الأقل. متمتع بالحقوق المدنية والوطنية وغير محكوم عليه بعقوبة جنحة أو جنائية مخلة بالشرف.

حامل شهادة ليسانس في الحقوق أو الشريعة أو شهادة تعادلها. كما تكون له إقامة مهنية¹.

وبعد النجاح في المسابقة يجب على محافظ البيع بالمزايدة أن يقضي تدريباً عملياً لدى محافظ البيع بالمزايدة أو موثق أو محضر قضائي وبعد انقضاء مدة التدريب فإنه يصبح يتمتع بحقوق وعليه التزامات.

2 - حقوق وواجبات محافظ البيع في إطار المهنة: تتمثل مهامه أنه يصبح وكيل على

الشخص الذي يريد بيع شيء سواء تكون هذه الوكالة من الأطراف المعنية أو توجه إليه من قبل القاضي وتكون بموجب عقد قضائي.

يجب على محافظ البيع بالمزايدة بعد أن ينطق برسو المزداد أن يحصل فوراً على دفع ثمن البيع وإلا تعين عليه أن يقوم بإجراءات إعادة البيع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، محضر البيع الذي يحرره يعتبر عقداً رسمياً.

كما يمكن للمحافظ أن يستعين عند الاقتضاء بخبير وكذلك عليه أن ينظم البيع في أمكنة يقصدها العامة، كما يمكن أن يجري هذا البيع داخل مكتبه أو قاعة للبيع.

بالإضافة إلى هذه الواجبات يوجد حقوق يتمتع بها محافظ البيع بالمزايدة بحيث يتقاضى أتعابه مباشرة من زبائنه كما يتقاضى أتعاباً عند خدماته لدى المحاكم والمجالس القضائية. وكذلك يعاقب على الإهانة أو الاعتداء بالعنف أو القوة على محافظ البيع بالمزايدة خلال تأدية وظائفه، رغم هذه الحقوق الممنوحة لمحافظ البيع بالمزايدة إلا أنه هناك بعض الحالات يجب الابتعاد عنها.

3 - حالات التنافى: تتنافى مهنة محافظ البيع بالمزايدة مع مباشرة أي نشاط تجاري⁽²⁾. كما تتنافى

كذلك مع كل وظيفة إدارية أو ذات التبعية، لا يمكن لمحافظ البيع بالمزايدة أن يقوم بعمليات تقييم أو بيع الأموال:

¹ - المادة 4 المرسوم التنفيذي رقم 291/96 المؤرخ في 2 سبتمبر سنة 1996 يحدد شروط الالتحاق بمهنة محافظة البيع بالمزايدة.

² - طبقاً للمادة 18 المرسوم التنفيذي رقم 291/96 السابق الذكر.

- 1- تهمه بصفة شخصية أو يكون فيها ممثلاً أو مرخصاً بأي صفة كانت.
- 2- يكون فيها وكيلًا أو متصرفًا:
- لأحد الزوجين.
- أحد أقاربه أو أصهاره.
- 3- يحضر عليه القيام بالعمليات التجارية أو المصرفية وكذلك التدخل في إدارة أية شركة أو ممارسة مهنة السمسرة.

ثالثاً: المترجم: يخضع المترجم للأمر رقم 13/95 المؤرخ في 11 مارس 1995 المتضمن تنظيم مهنة المترجم وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 292/96 المؤرخ في 2 سبتمبر 1996 ينظم محاسبة الترجمة الرسميين ويحدد كفاءات دفع الأتعاب مقابل خدماتهم.

تحدث مكاتب عمومية للترجمة الرسمية تسري عليها أحكام الأمر رقم 13/95 ويمتد اختصاصها الإقليمي إلى كامل التراب الوطني، ويحدد عدد المكاتب العمومية للترجمة الرسمية عن طريق التنظيم⁽¹⁾. حيث يقوم بالترجمة الكتابية أو الشفاهية من لغة إلى أية لغة أخرى، حيث يتمتع بصفة ضابط عمومي يتم تعيينه بموجب قرار من وزير العدل ويجب عليه ارتداء اللباس الرسمي عندما يدعى لتقديم خدماته في الجلسات القانونية القضائية⁽²⁾، وهناك شروط يتطلبها القانون من أجل الانضمام للمهنة.

1- شروط الالتحاق بمهنة المترجم: المترجم هو المؤهل الوحيد للتصديق والمصادقة على ترجمة كل وثيقة أو سند كيفما كانت طبيعته ويجب ان تتوفر فيه الشروط الآتية:

- جزائري الجنسية.
- أن يبلغ 25 سنة على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية وأن لا يكون محكوم عليه بعقوبة جنائية مخلة بالشرف.
- حائز دبلوم في الترجمة من معهد الترجمة أو شهادة معادلة لها.
- أن يكون قد مارس مهنة مترجم مدة لا تقل عن 5 سنوات.

¹-طبقاً للمادة 2 من الأمر رقم 13/95 المؤرخ في 11 مارس 1995 المتضمن تنظيم مهنة المترجم.

²-طبقاً للمادة 3، 4 من الأمر نفسه.

- النجاح في المسابقة الخاصة بممارسة مهنة المترجم.

وبتوفر هذه الشروط يؤدي الترجمان اليمين أمام المجلس القضائي لمحل إقامته المهنية قبل الشروع في ممارسة مهنته، ويجب تحرير محضر عن تأدية اليمين⁽¹⁾. وبعد تأدية اليمين يصبح المترجم متمتع بحقوق ومتحمل للالتزامات كما يلي:

2- الحقوق والواجبات في إطار المهنة⁽²⁾: من الوجبات أو الالتزامات الملقاة على عاتق المترجم: لا يجوز له أن يقبل بواسطته أو بواسطة أشخاص خلال القيام بمهامه أو ممارسة ذلك هبات نقدية أو عينية أو أي امتياز آخر من شخص طبيعي أو معنوي. يحضر على المترجم أن يصادق رسمياً على أي عقد قضائي أو إداري للحالة المدنية:

- يكون فيه طرفاً معنياً أو شاهداً أو مرخصاً له بأية صفة كانت.

- يتضمن تدابير لمصلحته.

وكذلك يطبق عليه قانون العقوبات في حالة تحريفه عمداً جوهر الأقوال أو الوثائق التي يترجمها شفويًا أو كتابياً.

أما الحقوق التي يتمتع بها المترجم وهي إمكانية ممارسة مهام التكوين والتدريس، وكذلك يعاقب من يعتدي بالعنف أو القوة على المترجم خلال تأدية وظيفته وهذا طبقاً لأحكام المادتين 144 و 148 قانون العقوبات، وكذلك يجوز له دون تصريح مسبق القيام بأعمال علمية أو أدبية أو فنية لا تتنافى مع مهامه.

بعدما تعرفنا على بعض أصناف المهن الحرة بالخصوص مساعدي القضاء سوف نتطرق إلى صنف آخر وهو فئة الفلاحون.

المطلب الثالث: الفلاحون.

ظل لوقت طويل الاعتقاد بأن تأمين الشيخوخة لفئة الفلاحين يعد أقل أهمية مقارنة مع النشاطات الأخرى لاسيما في القطاعات الصناعية، لكن في السنوات الأخيرة وبانعكاس المجال التقني والتكنولوجي على قطاع الفلاحة، أصبح تأمين الفلاحين كأشخاص طبيعيين أو التأمين الخاص بالاعتاد الفلاحي ضرورة لاغنى عنها.

¹ -طبقاً للمادة 9 من الأمر 13/95 السالف الذكر.

² -طبقاً للمواد 14 إلى 19 من الأمر نفسه.

الفرع الأول: تطور تأمين الفلاحين في التشريعات المقارنة والتشريع المصري:

إن الشيخوخة تعد خطر مؤكد الحدوث لدى كل العمال في القطاع الفلاحي أو في قطاعات أخرى، لكن العامل في مجال القطاع الفلاحي تتناقص قدراته وقواه الجسدية بشكل واضح ومؤكد وبالتالي تتناقص معها مداخله، لذلك يكون في حاجة ملحة للحماية الاجتماعية¹، لاسيما حق التقاعد سواء تعلق الأمر بالفلاح الأجير أو الفلاحين المستقلين.

لقد استفاد العمال في القطاع الفلاحي بتأمين الشيخوخة بداية بأجراء القطاع الفلاحي وصولاً بتغطية العمال غير الأجراء في القطاع الفلاحي (الفلاحون المستقلون). بالرغم من أنه لوقت طويل ظل الفلاحون المستقلون لا يتمتعون بالتغطية الاجتماعية مقارنة مع أجراء القطاع الفلاحي ظناً أن ملاك الأراضي ورؤوس الأموال ليسوا في حاجة إلى تأمين بل يعتمدون على نظام الادخار الفردي.

في ظل عدم كفاية احتياطات الادخار الفردية، فإن معظم عمال العالم بحثوا عن نظام التأمين ليتمكنهم من تغطية شيخوختهم، لدى بعض الدول تم اتخاذ إجراءات قصد حماية كبار السن دون الاهتمام بالنظام القانوني الذي ينتمون إليه، أو بالوظائف التي يؤديونها، وعلى هذا الأساس تم تأسيس نظام عام لتأمين خطر الشيخوخة، أو نظام مساعدة لكبار السن استفاد منه الفلاحون المستقلون إلى جانب أجراء القطاع الفلاحي، أو العمال الأحرار أو العمال الأجراء في القطاعات الأخرى، بل أكثر من ذلك في النمسا استفاد الفلاحون المستقلون من نظام عام للشيخوخة أكثر فائدة من العمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي².

تعتبر فرنسا أول دولة ضمن المجموعة الاقتصادية الأوروبية أسست سنة 1948 نظام اجباري لتأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء، تم توسيعه ليضم فئة الفلاحين المستقلين، بالرغم من بعض الاعتراضات في واحد جويلية 1952، طبق على كل رؤساء المستثمرات الفلاحية، وكل معاونيهم من أفراد العائلة الذين يعملون معهم بشرط أن يكون مدخول هذه المستثمرة الفلاحية يساوي أو يفوق عشرون فرنك في ذلك الوقت، وبذلك استثنيت المستثمرات الفلاحية التي يقل حجمها عن اثنان هكتار، فكان يتم إخضاع صغار الفلاحين ومعاونيهم من العائلة في مثل هذه الحالات إلى النظام العام لتأمين الشيخوخة للعمال الأجراء في القطاع الفلاحي³ أي يعتبرون كعمال أجراء وليس العكس.

¹- Robert savy , la securite sociale en agriculture dans la communauté economique européenne, PARIS ,1965,p72.

²- Robert savy ,Op-cit, p74.

³-ibid,p75.

إن المشرع المصري بمقتضى القانون 108 لسنة 1976 المتعلق بالتأمين على أصحاب الأعمال يتخذ نفس موقف المشرع الفرنسي، حيث يعتبر مالكي وحائزي الأراضي الزراعية من قبيل أصحاب الأعمال وبتعبير آخر عمالا غير أجراء، بشرط أن تكون هذه الملكية أو الحيازة للأرض تساوي عشرة أفدنة أو تفوق¹، على عكس المشرع الجزائري الذي لا يتطلب مثل هذا الشرط لمنح صفة الفلاح بل أنه لازال يعتمد على التصريح الشرفي لتحديد المدخول السنوي للفلاح لتحديد قيمة الاشتراك بما قد يحمله من عدم الصحة، وذلك في غياب إجبارية نظام الفاتورة في مجال القطاع الفلاحي، وهو الأمر الذي جعل نسبة كبيرة من الفلاحين في الجزائر تنهرب من الانخراط ودفع الاشتراك الحقيقي لدى الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وهو ما نعود له لاحقا.

بالعودة للتشريع المصري عن طريق القانون 108 السالف الذكر، نصت المادة الثالثة منه الفقرة الخامسة على استفادة مالكو الأراضي الزراعية لعشرة أفدنة فأكثر من تأمين أصحاب الأعمال سواء كانوا يقومون بزراعتها بأنفسهم أو يؤجرونها للغير ايجارا نقديا أو بالمزارعة. سواء كانت الأرض الزراعية قابلة للزراعة أو الأراضي البور، أما مالك الأرض الصحراوية فلا يسري بشأنه هذا النص، لأنه وإن كان المشرع المصري يسوي بين الأرض الزراعية والأرض الصحراوية من حيث قواعد الملكية إلا أن قوانين التأمينات الاجتماعية تختلف من حيث الغاية والأهداف عن القوانين الزراعية².

لأن مالك الأرض الزراعية يعد مباشرة لنشاط اقتصادي مستقل هو الاستغلال الزراعي، أما شرط أن تكون الملكية الزراعية تساوي أو تفوق عشرة أفدنة تعني أن صغار الفلاحين مستبعدين من أحكام هذا القانون بالرغم من كونهم أكثر عرضة للمخاطر المؤمن منها، لعل المشرع المصري قد راعى في ذلك عدم تحميل هذه الفئة بعبء اشتراكات التأمين، لذلك تستفيد هذه الفئة من تأمين القوى العاملة أي يصنفون كعمال أجراء وهو نفسه ما أخذ به المشرع الفرنسي.

كما نصت الفقرة السادسة من المادة الثالثة السالفة الذكر على سريان أحكام هذا القانون على حائزي الأراضي الزراعية أي يعتبرون من صنف أصحاب الأعمال بصرف النظر عن سند الحيازة، وما إذا كان هو الملكية أو الإيجار العادي أو المزارعة. بحيث يسري هذا التأمين على حائز الأرض الزراعية

¹ - مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 204. ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 516.

² - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 513، و رمضان أبو السعود، الوجيز في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، 1979، ص 473.

سواء كان هو المستغل للأرض بنفسه أو بواسطة غيره، مادامت حيازته تبلغ عشرة أفدنة، أما الحائز الذي لا تبلغ حيازته عشرة أفدنة فإنه ينتفع بالتأمين الشامل¹.

كما نجد هولندا سنة 1957 استبدلت نظام المساعدة لكبار السن بنظام تأمين الشيخوخة كنظام عام وإجباري لكل الفئات المهنية بما فيهم العمال الفلاحين ورؤساء المستثمرات الفلاحية ومعاونيهم من العائلة، وطبت شروط موحدة على كل المواطنين بدون استثناء. أما إيطاليا صدر قانون 1957/10/26 ليشمل العمال غير الأجراء في القطاع الفلاحي، حيث وسع تأمين العجز ليشمل تأمين الشيخوخة، فأجبر كل رؤساء المستثمرات الفلاحية ومعاونيهم من العائلة على الانخراط في هذا النظام².

أما في ألمانيا تم تأسيس نظام تأمين الشيخوخة لرؤساء المستثمرات الفلاحية والغابات وذلك في 1957/07/27، لكن هذا التأمين لم يستفيد منه المساعدون لهم من عائلاتهم كما هو الحال في فرنسا وهولندا³.

الفرع الثاني: تأمين الفلاحين في التشريع الجزائري واكتساب صفة الفلاح.

لقد حظيت الجزائر بالتغطية الاجتماعية للعمال في القطاع الفلاحي منذ الفترة الاستعمارية، حيث كان مسير من قبل الصندوق المركزي للتعاونية الإجتماعية الفلاحية، فيتحصل الفلاح على المنحة في نفس الشروط الخاصة بالعامل في غير القطاع الفلاحي ولكن تكون المنحة نسبية مع عدد سنوات الخدمة وهي محددة بصفة موحدة وقدرت بـ 987 دج سنويا للعامل الذي زاول نشاطه لمدة 30 سنة، وإذا تراوحت مدة العمل بين 10 و 30 سنة فإنه يتم إنقاص ثلث قيمة المنحة⁴.

ثم تم توسيع الحماية الاجتماعية للعمال الفلاحين وعائلاتهم عن طريق الأمر 71-14⁵ المؤرخ في 05 أبريل 1971 الذي وضع نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الفلاحية.

¹ -مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص204 ومحمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص513 و نصحي عباس رمضان، المرجع السابق، ص540..

² - Robert savy ,Op-cit, p76.

³ -Pensions de vieillesse pour les agriculteurs indépendants,BIT ,informations sociales du 1mai 1958,p398.

⁴ - Jaque Audinet, sécurité sociale, éditer par ministère de l'intérieur Algérie 1971, p:119.

⁵ - الأمر 71-14 المؤرخ في 05 أبريل 1971 المتعلق بوضع نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الفلاحية، ج ر عدد29، المؤرخة 1971/04/09، ص382.

أما فئة الفلاحين المستقلين فلم يستفيدوا من تأمين الشيخوخة إلا منذ سنة 1974 حيث استفادوا من منح التقاعد دون الحقوق الاجتماعية الأخرى.

أما بخصوص القوانين الفلاحية، فقد تعاقب على تسيير الأراضي الفلاحية منذ الاستقلال عدة سياسات تشريعية إصلاحية، بدءا بالتسيير الذاتي منذ 1962 إلى سنة 1971، حيث احتفظت الدولة بملكية العقار الفلاحي، ومنح المسيرين لملكية الانتاج. ثم انتهجت الدولة سياسة الثورة الزراعية في تسيير القطاع الفلاحي، تماشيا مع الإيديولوجية الاشتراكية كنهج سياسي.

وعقب فشل قانون الثورة الزراعية صدر قانون المستثمرات الفلاحية بالقانون 19/87¹ المتعلق بكيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأمولاك الخاصة للدولة وحقوق المنفعين وواجباتهم، الذي كرس مبادئ هامة وهي احتفاظ الدولة بملكية الرقبة، ومنح حق الانتفاع الدائم للمستفيد، القابل للتنازل والنقل والحجز عليه إلى جانب التنازل الكلي عن مجمل الأملاك العقارية العينية والمنقولة المخصصة لاستغلال هذه الأراضي.

ونظرا لعدم نجاعة هذا الأسلوب في تحقيق الاستثمار للأراضي الفلاحية²، تطلب الأمر إيجاد سياسة فلاحية جديدة تقوم أسسها على استقرار واستمرارية الاستثمار الفلاحي تماشيا واقتصاد السوق لذلك صدر القانون 16/08³ المتضمن التوجيه الفلاحي، من خلال تناوله لتأمين الانتاج الفلاحي وتأطير النشاطات الفلاحية بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة للقطاع الفلاحي. كما نصت المادة 17 منه على أن الامتياز سيكون النمط الأساسي لاستغلال الأراضي الفلاحية ولأجل ذلك صدر القانون 03/10⁴

أي أن الدولة أصبحت تمنح الأراضي الفلاحية التابعة لها بموجب عقد امتياز الذي يحل محل العقد الإداري المتضمن حق الانتفاع الدائم القابل للنقل والتنازل والحجز عليه. وذلك باعتبار أن المشرع يرى بأن عقد الامتياز هو الحل المناسب الذي يتماشى مع الرؤية الاقتصادية الحالية قصد تشجيع الاستثمار وعصرنة القطاع الفلاحي.

¹-القانون 19/87، المؤرخ في 1987/12/08، المتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأمولاك الوطنية ويحدد حقوق المنتجين وواجباتهم، ج ر عدد 50 سنة 1987 الملغى بالقانون 03/10، ج ر عدد 46، سنة 2010.

²-كيجل حكيمة، تحويل حق الانتفاع الدائم إلى حق امتياز في ظل القانون 03/10، دار همومة للنشر، الجزائر، 2010، ص 10.

³-القانون 16/08، المؤرخ في 2008/08/03، المتضمن التوجيه الفلاحي، ج ر عدد 46، سنة 2008.

⁴-القانون 03/10، المؤرخ في 2010/08/15، المتعلق بتحديد شروط وكيفيات استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأمولاك الخاصة للدولة، ج ر عدد 46، سنة 2010.

وتظهر الطبيعة القانونية لعقد الامتياز من خلال نص المادة 29 من القانون 03/10 اذ يعتبر عقد الامتياز عقد ايجار طويل المدى، لكنه يختلف عن عقد الايجار المدني، وتطبيقاً لنص المادة 03 من القانون 16/08 والمادة 04 من القانون 03/10، فعقد الامتياز هو عقد إداري محض ذو طبيعة خاصة، طرفاه شخص من أشخاص القانون الخاص وهم المستفيدون من عقد الامتياز وشخص من أشخاص القانون العام وهو السلطة المانحة لحق الامتياز وهي وفقاً للمواد 04 و 05 و 06 من القانون 03/10 إدارة أملاك الدولة .

تسبق هذه العملية دراسة ملفات المقدمة قصد تقديم حق الامتياز لأشخاص جديرين بذلك وحماية سابقة للأراضي الفلاحية وتجنباً للأخطاء الناجمة عن تطبيق النصوص السابقة لهذا القانون حيث يتولى هذه المهمة الديوان الوطني للأراضي الفلاحية¹، فإذا كانت الملفات كاملة يتم الامضاء على دفتر الشروط من طرف المدير الولائي للديوان الوطني للأراضي الفلاحية والمستثمر صاحب الامتياز، ثم ترسل الملفات بعد ذلك لإدارة أملاك الدولة من أجل إتمام الإجراءات القانونية وإعداد عقد الامتياز باسم المستثمر².

حيث تحكم عقد الامتياز نصوص قانونية خاصة به قصد حماية الأراضي الفلاحية لما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية واستراتيجية، اذ يرتب حق عيني عقاري قابل للتنازل والحجز والتوريث، ويمنح لمدة 40 سنة كحد أقصى قابلة للتجديد، مقابل إتاوة سنوية يحدد وعائها قانون المالية لسنة 2010. وبهذه الطريقة يصنف المستثمر المتحصل على حق الامتياز كفلاح غير أجير، اضافة الى الفلاحين مالكي المستثمرات الفلاحية الخاصة بهم.

وتأكيداً منا على معرفة من هو الفلاح الذي يصنف كعامل غير أجير ويجبر على الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ويحصل على حق التقاعد نعود للمرسوم التنفيذي 96-63³ المتعلق بتعريف النشاطات الفلاحية والمحدد لشروط الاعتراف بصفة الفلاح وكيفياته.

يعد فلاحاً في مفهوم هذا المرسوم، كل شخص طبيعي يمارس نشاطات فلاحية، بصفة مستمرة ودائمة، حيث يصنف كنشاط فلاح كل نشاط يرتبط بسير دورة نمو منتج نباتي أو حيواني وتكاثره، وكل نشاط يستند إلى الاستغلال أو هو امتداد له لاسيما خزن المنتوجات النباتية أو الحيوانية، وتحويلها وتوظيفها⁴.

¹ - كحل حكيمة، المرجع السابق ص 63.

² - نبيل صقر، المرجع السابق، ص 152 وما بعدها و كحل حكيمة، المرجع السابق، ص 234.

³ - المرسوم التنفيذي 96-63 المؤرخ في 27/01/1996 المتعلق بتعريف النشاطات الفلاحية والمحدد لشروط اكتساب صفة الفلاح وكيفياته، ج رعد 07 المؤرخة في 28/01/1996.

⁴ العودة للمادتين الثانية والثالثة من المرسوم التنفيذي 96/63 أعلاه.

تعد نشاطات ذات طابع فلاحي وتكسب صاحبها صفة الفلاح أيضا النشاطات المنجزة داخل مؤسسات الصيد البحري¹.

ولاكتساب بطاقة الفلاح يجب أن تتوفر في الفلاح الشروط التالية وهي: إما أن يكون مالكا أراض أو مربى الماشية يتولى بنفسه وتحت مسؤوليته إدارة مهام التسيير ومراقبتها ومتابعتها أو يفوض أمر التسيير للغير الذي يكون وكيلا مسيرا تحت سلطته ومسؤوليته كمالك².

أو يكون حائزا على عقد ايجار أو انتفاع مبرما مع المالك³ (كما تقدم ذكره بخصوص عقد الامتياز الذي أصبح يمنح للمستثمر بخصوص الأراضي الزراعية التابعة للأملك الوطنية الخاصة) مهما كان الايجار أو الانتفاع نقدا أو عينا(بالمزارعة).

يحدث على مستوى كل عرفة فلاحية دفتر فلاحي تسجل فيه أسماء الفلاحين، وتسلم لهم بطاقة مهنية تشمل على البيانات المتعلقة بصنف النشاط وقطاعه الذي ينتمي إليهما الفلاح⁴، حيث تكون هذه البطاقة الرسمية (الصادرة من سلطة رسمية) هي سند لانخراط الفلاح في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وسنده في الحصول على حقوقه التأمينية لاسيما حق التقاعد. كما تؤكد المادة الرابعة عشر على أن كل تزوير في استعمال هذه البطاقة يعرض صاحبها للعقوبات المنصوص عليها في المادة 243 من قانون العقوبات.

أما المشرع المصري فقد وضع حصر لهذه الفئة بتحديدتها بثلاثة عشرة صنف نأتي بذكر مالم نتطرق له بمناسبة تحديد أصناف العمال غير الأجراء في التشريع الجزائري وهم:

-الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم: حيث تتكون الجمعية التعاونية الإنتاجية من جماعة من العمال أو الحرفيين في مهنة أو صناعة معينة ويجمع المشترك في هذه الجمعية بين صفة العامل بالجمعية، وصفة صاحب العمل.

1 -العودة للمادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 63/96 السالف الذكر.

2 -أنظر المادة السابعة من نفس المرسوم.

3 -العودة للمادة السابعة السالفة الذكر.

4 -العودة للمادتين التاسعة والعاشر من المرسوم التنفيذي 63/96 أعلاه.

وقد نص القانون رقم 108 لسنة 1976 على خضوع هذه الفئة لأحكامه بما يعني تغليب صفة صاحب العمل على صفة العامل بالنسبة لهم شريطة أن يكونوا من المشتغلين لحساب أنفسهم وليس لحساب رب عمل آخر.¹

-ملاك العقارات المبنية: يسري تأمين أصحاب الاعمال، وفقا للبند السادس من المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976، على ملاك العقارات المبنية بشرط أن يبلغ نصيب المالك من العقار حدا معيناً هو مبلغ 250 جنيها سنويا، طبقا للقيمة الإيجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية، وسواء كان هذا المالك، يفهم من ذلك أن تأمين أصحاب الأعمال لا يسري على ملاك الأراضي الفضاء. كما لا يسري هذا التأمين على حائزي العقارات المبنية مهما بلغت قيمتها الإيجارية، فمستأجر العقار المبنى لا يخضع لتأمينات أصحاب الأعمال.²

-أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع: وفقا لنص المادة الثالثة (البند الثامن) من القانون رقم 108 لسنة 1976 يسري تأمين أصحاب الأعمال علي «أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع».

وكما هو واضح من النص، يخضع لتأمين أصحاب الأعمال أصحاب وسائل النقل الآلية فقط، فلا يخضع له أصحاب وسائل النقل التي تجرها الدواب، أو أصحاب الدواب التي تستخدم في النقل مباشرة³ فهؤلاء يمكنهم الإستفادة من التأمين الشامل المقرر بمقتضى القانون رقم 116 لسنة 1980.

ويستوي في خضوع أفراد هذه الفئة لتأمين أصحاب الأعمال أن يكون النقل الآلي للأشخاص أو للبضائع.

وما نلاحظه أن أصحاب وسائل النقل الآلي للأشخاص والبضائع يقومون في الواقع بمقاولات تعد عملا تجاريا تخضع القائم به للبند الأول من المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976، ولذلك لم تكن هناك حاجة لإفراد بندا مستقلا من ذات المادة لهذه الفئة، وهو الأمر الذي اتبعه المشرع الجزائري، بحيث لم ينص على كل فئة على حدى وإنما أوردتها بنص عام بالمادة الرابعة 4 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

¹. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص 473

² مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 207

³. مصطفى الجمال، المرجع نفسه، ص 206

وبناء على ما سبق وفقا للقانون المصري 108 لسنة 1976 يخضع لتأمين أصحاب الأعمال أصحاب سيارات الأجرة، وأصحاب سيارات النقل ونصف النقل، أصحاب سيارات أوتوبيس المدارس، وأتوبيس السياحة، وأوتوبيسات نقل الأشخاص التي يملكها الأفراد، وأصحاب الجرارات الزراعية ذات المقطورة، وأصحاب المراكب الآلية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري.

ويخضع أصحاب الجرارات الزراعية بدون مقطورة وأصحاب آلات الري لتأمين أصحاب الأعمال وفقا للبند (1) من المادة الثالثة، وليس وفقا للبند (8) باعتبارهم يزولون نشاطا زراعيا.

ويلاحظ أن مستأجري وسائل النقل الآلية للأفراد والبضائع بقصد الاستغلال، يخضعون لتأمين أصحاب الأعمال باعتبارهم يزولون نشاطا تجاريا وفقا للبند (1) من المادة الثالثة.

هذا يخضع صاحب وسيلة النقل الآلية للأشخاص والبضائع لتأمين أصحاب الأعمال أيا كان قدر الدخل المتحقق من استغلال وسيلة النقل.

-المأذونون الشرعيون والموثقون المنتدبون من غير الرهبان:وفقا للبند (9) من المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976 يخضع لتأمين أصحاب الأعمال "المأذونون الشرعيون، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان". أما المشرع الجزائري فإنه إعتبر مهنة الموثق مهنة حرة مستقلة تخضع لنظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وكما هو معلوم في مصر يتولى المأذون الشرعي توثيق عقود الزواج وشهادات الطلاق وبعض الوثائق الأخرى الخاصة بالأحوال الشخصية بالنسبة للمسلمين، ويتولى ذلك بالنسبة لغير المسلمين من المسيحيين الموثق المنتدب من وزارة العدل. ويعتبر المأذون والموثق من الموظفين العموميين بالدولة ولكنهم لا يتقاضون أجرا من الدولة ولا ينتفعون بالتالي من التأمين الإجتماعي المقرر بالقانون رقم 79 لسنة 1975. لذلك شملهم المشرع بالحماية التأمينية المقررة بالقانون رقم 108 لسنة 1976.

ويشترط لاستفادة الموثق المنتدب من قبل وزارة العدل لتوثيق عقود الأحوال الشخصية لغير المسلمين ألا يكون من الرهبان.

-الأدباء والفنانون:من الفئات التي اعتبرها المشرع في حكم أصحاب الاعمال فئة الأدباء والفنانين وأخضعهم بالتالي للتأمين الإجتماعي المقرر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 (م 3 بند 10).

ولم يحدد المشرع المقصود بالأديب أو الفنان " ولذلك فيمكن الإستعانة في هذا الصدد بالتشريعات واللوائح الصادرة في شأن المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والقوانين الخاصة بالنقابات المهنية لهاتين الطائفتين " ¹.

وبناء على ما تقدم يسري التأمين على الأدباء سواء كانوا شعراء للفصحى أو العامية وكتاب القصص والروايات والمسرحيات والمقالات، والنقاد، كما يسري على النحاتين والمصورين وسائر فناني الفنون التشكيلية.

ويسري كذلك على المشتغلين بالمهن التمثيلية كالممثلين بالمسرح والسينما والتلفزيون والمشتغلين بالإخراج والمكياج والتلقين ومصممي المناظر والملابس المسرحية، كما يسري التأمين على المشتغلين بالفنون الشعبية والباليه وغيرهم، وعلى أصحاب المهن الموسيقية وتمثل هذه الفئة جميع المشتغلين بفنون الغناء والعزف والتأليف الموسيقي والتلحين والتوزيع الموسيقي وقيادة الفرق الموسيقية. أما المشرع الجزائري فقد صنفهم ضمن قائمة العمال المشبهين بالأجراء وفقا لنص المادة الأولى من المرسوم 85-34².

-العمدوالمشايخ: اعتبر المشرع بالبند 11 المادة 3 من القانون رقم 108 لسنة 1976 العمد والمشايخ في حكم أصحاب الأعمال من ناحية خضوعهم لتأمين أصحاب الأعمال.

ويعد العمد والمشايخ من الموظفين العموميين بالدولة ولكنهم لا يتقاضون راتبا من الخزنة العامة، وإنما يحصلون على مكافأة سنوية، ومع ذلك لم يخضعهم المشرع لتأمينات العمال وإنما أخضعهم لنظام التأمين الخاص بأصحاب الأعمال.

ويلاحظ بعض الفقه بحق أن المشرع قد راعي في ذلك أن هذه الفئة لا تستمد دخلها من الوظيفة العامة وإنما تستمد مباشرة من أنشطة مختلفة. ولذلك فالنص على خضوع هذه الفئة للتأمين لا يقدم جديدا في خصوص الخضوع للتأمين كلما كان العمدة والشيخ خاضعا للتأمين بحكم ما يمارسه من نشاط اقتصادي ³.

-المرشدون والأدلاء السياحيون: وفقا للبند (12) من المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976 يسري تأمين أصحاب الأعمال على المرشدين والأدلاء السياحيين، ويرجع في شأن ثبوت هذه

¹. مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 207

²-المرسوم 85-34 المؤرخ في 09/02/1985، المحدد لإشتركات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، المعدل والمتمم، ج ر عدد 9 لسنة 1985.

³. مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 308

الصفة للتشريعات الخاصة بهذه المهن ويشترط للانتفاع بالتأمين أن يكون المؤمن عليه حاصلًا على ترخيص بمزاولة المهنة من الجهة المختصة.

-**الوكلاء التجاريون:** يعد عمل الوكيل التجاري عملاً تجارياً وفقاً لأحكام القانون التجاري ولذلك يخضع الوكيل التجاري لتأمين أصحاب الأعمال بمقتضى البند (1) من المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976، ولذلك لم تكن هناك حاجة للنص عليه في البند (13) من ذات المادة.

بالإضافة إلى الفئات الخاضعة لتأمين أصحاب الأعمال والتي أوردتها المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976 أجازت الفقرة الأخيرة من هذه المادة إضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون وذلك بمقتضى قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات الإجتماعية.

وإعمالاً لذلك صدر القرار الجمهوري رقم 434 ليضيف إلى فئات المنتفعين بتأمين أصحاب الأعمال فئة القساوسة والشمامسة المكرسون وفئة الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم.

ومؤدي نص الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من قانون التأمين على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم في مصر أن المشرع المصري بالرغم من حصره لهذه الفئة، لم يغلُق الباب أمام انتفاع فئات أخرى بهذا التأمين وإن كان الأمر يتوقف على صدور قرار جمهوري بالفئات الأخرى التي يراد مد الحماية التأمينية إليها.

كما تقضى المادة 52 من القانون رقم 108 لسنة 1976 بأنه «استثناء من أحكام المادة (3) تسري أحكام هذا القانون على أصحاب الأعمال الذين سبق خضوعهم لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1976 بشأن سريان بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي على أصحاب الأعمال».

ومؤدي الحكمة الوارد بنص المادة 52 أن صاحب العمل الذي كان يخضع لأحكام القانون 61 لسنة 1973 يظل منتفعاً بأحكام القانون 108 لسنة 1976 ولو لم يكن من الفئات التي أوردتها المادة الثالثة من القانون الأخير، ولم تتوافر بشأنه شروط الانتفاع بأحكامه أعمالاً لمبدأ الحقوق المكتسبة، واحتراماً للمراكز القانونية التي تكونت في ظل القانون السابق¹.

كما أن المشرع المصري استثنى بعض الفئات المهنية بالنظر إلى محدودية دخلها ولو انطبقت عليها صفة صاحب العمل، فبمقتضى المادة الرابعة من القانون رقم 108 لسنة 1976 استثنيت بعض

¹. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص 485

الفئات من الخضوع لأحكام هذا القانون، وبينت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار وزير التأمينات الإجتماعية رقم 282 لسنة 1977¹ حالات انتفاع تلك الفئات بالتأمين.

وعلى ضوء نص المادة الرابعة من القانون والمادة الثانية من لائحته التنفيذية نعرض فيما يلي للفئات المستثناة من التأمين وحالات انتفاعها به.

- أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية: استثنت المادة الرابعة (أ) من القانون رقم 108 لسنة 1976 فئة أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية من الانتفاع بالتأمين الخاص بأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، فقيام رب الأسرة أو أحد أفرادها بصناعة بعض المشغولات ليعيد بيعها، لا يخضع للتأمين، ولا يخضع للتأمين كذلك الفلاح الذي يقوم بصناعة المنتجات الزراعية، كالجن والزبد، يقصد ببيعها.

ويشترط لاستثناء هذه الفئة من الخضوع لتأمين أصحاب الاعمال عدم استخدامها أي عمال في نشاطها، فقد نصت المادة 2 من اللائحة التنفيذية على سريان أحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 على « أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية وذلك إذا كان المنتفع يستخدم عاملاً أو أكثر ».

- أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري الذين لا يستخدمون عمالاً: يستثني من الخضوع لتأمين أصحاب الاعمال وفقاً لنص المادة الرابعة من القانون رقم 108 لسنة 1976 أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري الذين لا يستخدمون عمالاً. وربما قد راعي المشرع في استبعاد أفراد هذه الفئة من تأمين أصحاب الاعمال عدم قدرتهم على الوفاء باشتراكات التأمين².

ويشترط لاستثناء هذه الفئة من الخضوع للتأمين عدم استخدامها عمالاً في نشاطها. لذا فقد نصت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للقانون على سريان التأمين على صاحب المركب الشراعي في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري إذا كان يستخدم عاملاً أو أكثر.

- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم: استثنت المادة الرابعة من الخضوع لتأمين أصحاب الأعمال صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة المتجولين أو ماسحي الأحذية. ويرجع استبعاد هؤلاء من مجال

¹ -المادة الثانية مستبدلة بالقرار الوزاري رقم 160 لسنة 1984. و معدلة بالقرار الوزاري رقم 76 لسنة 1994 الصادر في 1994/ 8/18. الوقائع المصرية العدد 251 في 6 / 11 / 1994. وبمقتضى القرار الأخير أضيف بند رقم (د) إلى المادة الثانية مؤداه سريان تأمين أصحاب الأعمال على « ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية إذا توافرت فيهم بعض الشروط.

² مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 201، رمضان أبو السعود، المرجع السابق ص 488.

تأمين أصحاب الأعمال إلى عدم قدرتهم على دفع اشتراكات التأمين من ناحية. وصعوبة حصرهم وإخضاعهم إلزاميا للقانون من ناحية أخرى¹.

وقد حددت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية الحالات يسري فيها التأمين على فئة صغار المشتغلين لحساب أنفسهم وهذه الحالات هي:

استخدام المنتفع عاملا أو أكثر، مباشرة العمل في محل عمل ثابت له سجل تجاري أو تتوافر في شأنه شروط القيد في السجل التجاري، أو أن يكون محل النشاط خاضعا لنظام الترخيص من جانب الأجهزة المعنية.

بعد التعرف على معايير تحديد من هو العامل غير الأجير، وإعطاء تفصيل لبعض أصناف فئة العمال غير الأجراء، لأنهم لم يحددو على سبيل الحصر في التشريع الجزائري، يتوجب علينا معرفة كيفية ممارسة هذا الصنف من العمال لحقهم في التقاعد من خلال معرفة شروط التقاعد والحقوق التي يخولها للمستفيد أو لذوي حقوقه، وما تقتضيه من تغطية مالية وجب ضمانها من قبل الصندوق بالوسائل القانونية المتاحة له، وهو ما نتناوله بالدراسة خلال الباب الثاني.

¹. مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 201، رمضان أبو السعود، المرجع السابق ص 289

الباب الثاني

النظام الاجتماعي والمالي لنظام التقاعد
للعمال غير الأجراء

إن التقاعد باعتباره نظام قانوني قائم بذاته تتطلب دراسته تحديد نظام تسييره أي الإدارة التي تكفل تسييره والاشراف عليه، والتي تتولى حصر الأشخاص المشمولين بالحماية به، وهو ما تطرقنا له خلال الباب الأول.

كما يشمل أيضا التقاعد كحق اجتماعي يكفل لهذه الفئة (العامل غير الأجير) مدخول متى توفرت فيهم شروط معينة. لذلك عرف المشرع الجزائري التقاعد بأنه حق مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة¹، أي قرن التقاعد كحق اجتماعي بالمعاش الذي يتقاضاه المتقاعد أو ذوي حقوقه عند بلوغهم سن التقاعد وتوفرهم على مدة العمل المطلوبة وفقا لهذا النظام.

كما أن تأمين وتوفير هذه الحقوق الاجتماعية للعمال غير الأجراء المتمثلة في تأمين المرض والولادة كأداءات عينية، وتأمين العجز والوفاة والتقاعد كأداءات نقدية يتطلب من هذا النظام توفير الوسائل القانونية والتنظيمية الكفيلة بضمان التغطية المالية لهذه الحقوق، لاسيما حق التقاعد باعتباره يمثل القسط الأكبر من النفقات الواقعة على عاتق هذا الصندوق. أي أن نظام التقاعد كما يعنى بالنظام الاجتماعي الذي يمثل الحقوق الاجتماعية للمتقاعد أو ذوي حقوقه يعنى أيضا بالنظام المالي الذي يغطي هذه النفقات ويسهر على تحقيق التوازن المالي الذي من شأنه ضمان ديمومة هذا النظام الخاص بالعمال غير الأجراء.

لذلك تتناول دراستنا خلال هذا الباب النظام الاجتماعي والمالي لتقاعد العمال غير الأجراء من خلال فصلين، يتناول الفصل الأول ممارسة حق التقاعد للعمال غير الأجراء مبرزين شروط فتح الحقوق لاسيما حق التقاعد، ثم أهم الحقوق خاصة معاش التقاعد والحقوق الاجتماعية الأخرى سواء للمتقاعد نفسه أو لذوي حقوقه، بما حصل لها من تطور هائل للتكفل الناجع والمعصرن المنتهج من قبل هذا النظام.

أما الفصل الثاني فنخصه لتمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء من طرق وأساليب التحصيل وتحقيق التوازن المالي بما لعبه التطور التكنولوجي في التحصيل والتغطية لهذه الفئة.

¹ - المادة 03 من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 28، سنة 1983.

الفصل الأول

ممارسة حق التقاعد للعمال غير الأجراء.

الفصل الأول: ممارسة حق التقاعد للعمال غير الأجراء.

إنه لممارسة المؤمن اجتماعيا من هذه الفئة المهنية حقه في التقاعد، الذي يخول له الحصول على معاش يتلقاه طوال حياته، بل يستمر لذوي حقوقه من بعد وفاته، لا بد أن يتوفر على الشروط الموضوعية والإجرائية، لاسيما شرط السن وشرط مدة العمل المطلوبة وفقا لهذه القوانين، إضافة إلى ضرورة دفعه لمستحقات الصندوق من اشتراكات وزيادات وغرامات التأخير وهو ما نتناوله بالدراسة في المبحث الأول .

إن الممارسة لهذا الحق عند استقفاء الشروط تعني التمتع بجميع الحقوق المضمونة وفقا لهذا النظام والمتمثلة في تأمين المرض والولادة كأداءات عينية وتأمين العجز والوفاة كأداءات نقدية إضافة الى معاش التقاعد سواء التقاعد المباشر للمتقاعد نفسه، أو التقاعد بالمآل لذوي حقوقه من بعد وفاته والحقوق الاجتماعية التي يبقى يحتفظ بها المتقاعد غير الأجير أو ذوي حقوقه، لاسيما الأداءات العينية للمرض والولادة ومنحة الوفاة، وهو ما نتناوله من خلال المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الأول: شروط الحصول على حق التقاعد للعمال غير الأجراء.

قبل تفصيل شروط التقاعد لفئة العمال غير الأجراء وجب الإشارة الى مسألتين هامتين يدور حولها هذا الموضوع.

تتمثل المسألة الأولى في شروط الاستفادة من أحكام هذا النظام ككل قبل التطرق لشروط ممارسة حق التقاعد، كشرط السن الذي يفتح الحق في الإنضمام للصندوق، وشرط السن الذي يقضي من الانضمام له. وهو ما تطلبه المشرع المصري ببلوغ 21 سنة لصاحب العمل حتى يتمكن من الانخراط لدى النظام، وعلى أن لا يتجاوز سنه 60 سنة أيضا. وهذا غاية منه في للحفاظ على التوازن المالي للصندوق. بينما المشرع الجزائري لم يتطلب وفقا لقانون الضمان الاجتماعي مثل هذه الشروط للإنضمام للنظام ككل.

فيما يتعلق بشرط السن الدنيا للإنضمام، تركها تحدد ضمن كل قطاع من قطاعات العمل غير الأجير، فمثلا الأهلية التجارية تحدد وفقا للقانون التجاري، وهكذا لدى كل قطاع. لكن قد تثار الإشكالية بالنسبة لقطاع الفلاحة، خاصة عند وفاة المؤمن الفلاح ويحل محله في الملكية الفردية للأرض، أو في حق الامتياز بالنسبة للأراضي التابعة للأملك الوطنية الخاصة أشخاص غير راشدين، فهنا هل يجوز إنخراطهم بالرغم من عدم توفرهم على سن الرشد القانونية؟¹

إجابة على هذه الإشكالية عمليا يتم على مستوى الصندوق تسجيل وانخراط الزوج الباقي على قيد الحياة بعد أن يتحصل على المعاش المنقول، ويصبح ملزم بدفع الاشتراكات السنوية حتى يتلقى الحقوق، رغم ذلك يبقى الإشكال مطروح بالنسبة للفلاح الذي لم يترك ورثة راشدين.

أما فيما يخص السن التي تقضي من الاستفادة من أحكام النظام، فإن المشرع المصري حددها ب60 سنة²، ذلك أن من بلغ هذا السن سوف يتحصل على حق التقاعد ببلوغه 65 سنة وبذلك يكون يشكل عبء مالي على الصندوق، خاصة اذا كان يتوفر على مدد عمل سابقة.

لذلك نرى أنه في إطار الدراسات الإكتوارية التي حولها صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لخلية على المستوى المركزي¹ ينبغي التفكير في مثل هذه الشروط التي من شأنها أن تفقد الصندوق توازنه المالي.

¹ - المحددة بالمادة 40 من القانون المدني الجزائري.

² - مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص 280.

أما المسألة الثانية فتتعلق بالشروط الجديدة للتقاعد التي تطلبتها الظروف الاقتصادية للجزائر في مرحلة معينة قصد الحفاظ على مناصب الشغل والتكفل بالعمال في ظل التصحيحات الاقتصادية، وهي التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن، التقاعد النسبي،، فهنا نتساءل هل يستفيد منها العمال غير الأجراء؟ ولماذا أقصوا منها؟

إجابة على هذه الاشكاليات سوف نتناول بالدراسة شروط التقاعد الجديدة ونرى لماذا أقيمت من أحكامها فئة العمال غير الأجراء كمطلب أول، ثم نتعرض للشروط التي تخول العمال غير الأجراء حقهم في التقاعد كمطلب ثاني.

المطلب الأول: شروط التقاعد الجديدة وإقصاء العمال غير الأجراء من أحكامها.

تأثر نظام التقاعد ويتأثر دائما بالمحيط الخارجي الاقتصادي والاجتماعي للدولة، فوضع قواعد هذا النظام وعلى وجه الخصوص شروط فتح الحق في التقاعد تتحدد أساسا بالنظر لتغيرات الظروف الاقتصادية في الجزائر، حسب مراحلها المختلفة.

حيث أن الجزائر على غرار مختلف دول العالم عموما ودول العالم العربي خصوصا مرت بمرحلتين من خلال رسم سياستها الاجتماعية، إذ عرفت خلال مرحلة ساد فيها الفكر الاجتماعي حيث تم إنكار وجود تناقض بين ما تفرضه الاعتبارات الاجتماعية من تبعات اقتصادية، وبين ما تستلزمه الاعتبارات الاقتصادية من تخفيف هذه التبعات، بل ذهب البعض إلى اعتبار النتائج التي تترتب على تغليب الاعتبارات الاجتماعية تنعكس إيجابا على الأداء الاقتصادي.

بدأت مرحلة جديدة في الفكر الاقتصادي تعلن عن ذاتها من خلال مهاجمتها للأسس التي قام عليها قانون العمل (حماية العامل)، حيث جسدتها دعوات العودة إلى اقتصاد السوق، وتغليب الاعتبارات الاقتصادية على الاعتبارات الاجتماعية، مطالبة بضرورة إصلاح اقتصادي شامل².

حيث أصبح دور الدولة و أولويات واجباتها تدعيم اقتصاد السوق وإدارة الإصلاح الاقتصادي وتخفيف القيود الإدارية والتشريعية.³

¹-المادة 11 من القرار المؤرخ في 15/01/2015، المتعلق بالنظام الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المرجع السابق، ص16.

²- د.يوسف إلياس، الاتجاهات التشريعية لقوانين العمل العربية في التسعينيات، المرجع السابق، ص 07 إلى 11.

³- مؤتمر العمل العربي، الدورة 27، مصر العربية شرم الشيخ، 04 إلى 11 مارس 2000، ص 01.

وبهذا دعت الضرورة إلى مراجعة هذه القوانين لتوفير بيئة ملائمة لتنفيذ برامج الإصلاح، وذلك بالتخلي جزئياً أو كلياً عن أبرز مظاهر الحماية وترك المجال للسوق بإتباع منهج الحرية الاقتصادية وتنفيذ برامج إعادة الهيكلة، وانسحاب الدولة من الميدان الاقتصادي وتقليص الإنفاق الحكومي على البرامج الاجتماعية، لاسيما في ظل نظام اقتصادي مبني على التكتلات الجهوية والإقليمية الكبرى وعلى تضامن سياسات الشركات الاحتكارية المتعددة الجنسية والمتحكمة في آليات التجارة الدولية المبنية على أساس المنافسة عن طريق تطوير العلوم والتكنولوجيا.

وهو ما يقف حاجزا أمام أية دولة بأن تتخذ مركزا إيجابيا دون أن تمر ببعض المخاطر والصعوبات، خاصة وأن شروط إعادة الهيكلة وعدم مساهمة الدولة في تطهير المؤسسات جعلها تمر بمرحلة معاناة ثقيلة في الأوضاع الاجتماعية حيث انعكس ذلك خاصة على مستوى البطالة وسوق التشغيل وهذا ما أدى في حقيقة الأمر بالدولة إلى اتخاذ إجراءات وقائية للتخلص من الأنظمة الاقتصادية القديمة.

إن نظام التقاعد وعموما القانون الاجتماعي يعتبر انعكاسا لواقع المجتمع السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي الذي يتسم بتطوره السريع لمواكبة التغيرات الحاصلة على المستوى الوطني، وكذا انعكاسات و آثار معايير العمل الدولية والإقليمية في هذا المجال، خصوصا لما يشهده عالم اليوم من متغيرات دولية ووطنية بما لها من آثار على الإيديولوجيات و الأفكار التي تحكم التوجهات السياسية و الاقتصادية و الأهداف الاجتماعية من عولمة الاقتصاد و حرية التجارة، والذي تطلب إعادة النظر في النمط الاقتصادي الذي بدوره خلق نتائج سلبية على المجال أو الجانب الاجتماعي.¹

فارتفع مستوى البطالة خاصة بتسريح الأعداد الهائلة من العمال التي بلغ عددها سنة 1998 ب 81.882 عامل مسرح و 13671 في سنة 1999، هذا دون احتساب التسريحات في القطاع الخاص الذي وحسب تقارير مفتشية العمل بلغ عدد المسرحين فيه 1571 منذ سنة 1994، دون الأخذ بعين الاعتبار نسبة العمال غير المصرح بهم،² وهو ما استوجب اتخاذ إجراءات و ميكانيزمات تكفل التخفيض من حدة هذه الآثار، تمثلت خصوصا في وضع أدوات قانونية ملائمة للتكفل بالجانب الاجتماعي للعمال المسرحين، كسن قوانين لتنظيم التقاعد المسبق وتأمين البطالة وغيرها وهذا طبعا إيمانا

1 - يوسف إلياس، الاتجاهات التشريعية لقوانين العمل العربية في التشريعات الحديثة -منظمة العمل العربية م.ع.ع. العدد 14 سنة 1997 ص 5.

2 - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السادس الثاني 1999، الدورة العامة 15، ماي 2000، ص 98

بأن القانون الاجتماعي يشكل صمام الأمن الاجتماعي لذلك كان من الضروري أن يواكب هذه المتغيرات.¹

إن توفر الاستقرار الاجتماعي لا يتم إلا باهتمام الدولة في إطار سياستها الاجتماعية والاقتصادية بفتح باب المشاركة الفعالة للمعنيين مباشرة في اتخاذ القرار مع الحكومة، ووضع أدوات قانونية ملائمة للتكفل بالجانب الاجتماعي للعمال المسرحين خاصة²، حيث تم سن قوانين جديدة في مجال التقاعد تخفف بقدر ما من حدة الغضب الاجتماعي، فتم تنظيم نظام التقاعد المسبق كحل وقائي لفئة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية بمقتضى المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي صدر مباشرة بعد المرسوم الذي يتعلق بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة إرادية بسبب اقتصادي.

وعلاجا لمشكلة البطالة دائما كان على واضعي السياسة الاقتصادية ومن خلالها السياسة الاجتماعية تحقيق ما يعرف بمستوى التشغيل الكامل، وذلك بتحديد فرص عمل إضافية للتشغيل، فتم خلق نظام تقاعد حسب ما نظمه الأمر رقم 13/97 المؤرخ 31 ماي 1997، الذي يسمح للعامل الأجير بالحصول على تقاعد كامل أو نسبي حسب مدة العمل التي قضاها ومغادرة مكان عمله تاركا المجال لفرص عمل جديدة لفئة الشباب العاطلة عن العمل دون شرط السن.

فما هي شروط التقاعد في ظل هذه الأنظمة من التقاعد؟

الفرع الأول: نظام التقاعد المسبق:

يعتبر نظام جديد وإن كان المشرع قد تطرق إليه سابقا من خلال قانون 12/78، القانون الأساسي العام للعامل، حيث نصت المادة 95 منه إلى إلزام المؤسسة التي تضطرها ظروفها الاقتصادية إلى تخفيض مستخدميها أن تبادر قبل تسريحهم إلى اتخاذ بعض الإجراءات التي تتبع عادة للتقليل من البطالة، ومن بينها الإحالة المسبقة على التقاعد.³

وإن لم يعرف في تلك الفترة نظرا لعدم تطبيقه ميدانيا بالحدة التي عرف بها في مرحلة التسعينات حيث صدر في هذا الشأن نص قانوني ينظمه وهو المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي

1 - يوسف إلياس، نفس المرجع ص 5 إلى 6 و د لعشب محفوظ، سلسلة القانون الاقتصادي وفقا للنظام الجزائري والمقارن، د م ج بن عكنون، مارس 1997، ص 1.

2- لعشب محفوظ، نفس المرجع، ص 03 و يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 11.

3- جلال مصطفى القرشي، نفس المرجع، ص 280.

1994، الذي فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها.

بحيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق نظام التقاعد المسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، وذلك وفقا لشروط وإجراءات خاصة تتناسب و الغاية من هذا الحل الذي يهدف للتقليل من عدد العمال المسرحين الذين يحالون حتما على البطالة.

حيث نصت المادة 02 من هذا المرسوم على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص".

فقبل التطرق إلى شروط الاستفادة من هذا النظام ينبغي معرفة حالات استثناء تطبيق هذا النصالمتتملة في:

- يستثنى من الاستفادة من أحكامه العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي.
- الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية، أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية.
- العمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة.
- العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص، أو في بيوتهم أو لدى عدة أصحاب عمل.
- العمال الذين كانت بطالتهم ناتجة عن نزاع في العمل بفصل تأديبي أو استقالة¹.

وبهذا نلاحظ أن هذا النظام وجد خصيصا لفائدة العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون مناصب عملهم بسبب لا إرادي، بذلك فإن العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص(العمال غير الأجراء) غير معنيين به بالأحرى مقصيين من أحكامه، باعتبار نظام التقاعد المسبق يعتبر تكريس للحماية الاجتماعية التي تكفلها الدولة حفاظا منها على الاستقرار الاجتماعي، ويظهر ذلك في المساهمة الجزافية التي يفرض دفعها على المستخدم المعني لسنوات التسبيق التي يستفيد منها العمال المحالون على التقاعد المسبق على أن تتوفر فيهم بعض الشروط.

¹ - المادة 3 و4 من المرسوم 94-10، المتعلق بالتقاعد المسبق، المرجع السابق.

أولاً: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

يمكن أن تقسيم هذه الشروط إلى قسمين، الشروط الموضوعية الخاصة بالعمال الأجير والمستخدم وأخرى إجرائية.

1 - **الشروط الموضوعية:** في هذا الإطار هناك شروط خاصة بالعمال الأجير وأخرى بالمستخدم.

أ- **شروط خاصة بالأجير:** إلى جانب شرط أن يكون العامل أجير كما هو محدد وفقاً للمادة 02 من قانون 11/90¹ المتعلق بعلاقات العمل، يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر على الأقل خمسون (50) سنة إذا كان ذكراً وخمسة وأربعون (45) سنة إذا كانت أنثى.

- أن يجمع عدد من السنوات العمل أو المماثلة لها لتساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص لعددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في حالة توقف عن النشاط.

- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

¹ - قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 لسنة 1990.

ب- شروط خاصة بالمستخدم:

قبل أن نتعرض إلى الشروط التي ينبغي على المستخدم أن يحترمها لإحالة عامل على التقاعد المسبق، يجب أن نوضح من هو المستخدم المعني بهذا النظام من التقاعد.

إن المستخدم المعني بنظام التقاعد المسبق هو أي مؤسسة أو شخص طبيعي، صاحب نشاط اقتصادي، على أن يتعرض إلى وقف نشاطه، أو تقليص عدد عماله، نظرا لسبب اقتصادي، وقد يكون مؤسسة أو إدارة عمومية بنص خاص (المادة الثانية من المرسوم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق)

فيجب على المستخدم المعني بنظام التقاعد المسبق أن يقوم بدفع المساهمة الجزافية إلى صندوق التقاعد المختص، والذي يتكلف بها الصندوق الوطني للتقاعد حتى يتم تحويل الحق في مثل هذا التقاعد.

تحتسب هذه المساهمة الجزافية على أساس سنوات التسييق حيث تتراوح من 13 شهرا من أجر المعني إلى 19 شهرا، فتمثل 13 شهرا إذا كان عدد سنوات التسييق أقل من 05 سنوات، و 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسييق يساوي 05 سنوات أو تفوقها، وتقدر بـ 19 شهرا إذا كان عدد سنوات التسييق يساوي 08 سنوات أو تفوقها.

فتحتسب هذه المساهمة الجزافية على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير المعني خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق، على أن تكون عناصر الأجر المستخدمة لحسابها هي نفسها التي تحسب أثناء حساب اشتراك الضمان الاجتماعي تطبيقا لنص المادة 09 من هذا المرسوم. فتحدد رزنامة وكيفيات دورية لدفع هذه المساهمات بمقتضى اتفاقية بين المستخدم وصندوق التقاعد المسبق على أن لا تتجاوز مدة التسديد 24 شهرا حسب نص المادة 13 من المرسوم 10/94.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد يستفيد من نظام التقاعد المسبق، الأجراء المستفيدين من التأمين على البطالة وقد تم نفاذ حقوقهم بهذا التأمين المنشأ في الجزائر حديثا بمقتضى المرسوم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994¹، ولم يتم بعد إدماجهم في الحياة المهنية على أن تتوفر فيهم جميع الشروط، وفي هذه الحالة فإن المساهمة الجزافية يتكلف بدفعها الصندوق الوطني لتأمين البطالة في حدود % 30 من المساهمات التي دفعت له أثناء تسريح العامل الأجير المعني مع إضافة % 04 من كل سنة تسييق حسب ما نصت عليه المواد 12 و 13 من المرسوم 10/94 المحدث للتقاعد المسبق.

¹ - المرسوم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994، المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.

2 - الشروط الإجرائية:

باعتبار الإحالة على التقاعد المسبق، إجراء يكون عادة في غير صالح العامل خاصة وأنه ملازم لإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، فإن قرار الإحالة على التقاعد المسبق يتم بطلب صاحب العمل أو من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتقاعد، الذي يتكفل بتسيير نظام التقاعد المسبق بصفة محاسبية مستقلة. فيتم تقديم الملف الذي يشمل قوائم العمال المعنيين بالتقليص في تعداد العمال مؤشرا عليها من قبل مفتش العمل، أو قوائم العمال لدى المستخدم المتوقف عن النشاط مع وثائق دفع المساهمات الجزافية لإقرار الحق في التقاعد المسبق إلى جانب وثائق التي تثبت الأجر وشهادات إنهاء الراتب موقعة من طرف المستخدم، والتصريح بعدم ممارسة الزوج لأي نشاط إلى غير ذلك من الوثائق الإدارية. وهنا على صندوق التقاعد أن يبيث في ذلك خلال أجل شهر من إيداع الملف¹. حسب نص المواد 23 من المرسوم 10/94.

وبتوفر جميع هذه الشروط فإن الصندوق الوطني للتقاعد يبيث ويصدر قرار إحالة العامل الأجير على التقاعد المسبق أي يمنحه معاش تقاعد مسبق دون توفره على شرط السن للتقاعد العادي. يستفيد من تسبيق عن السن العادية للتقاعد حسبما نصت عليه المادة 06 من هذا المرسوم 10/94 كما يلي:

- التسبيق: ب 05 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 20 سنة على الأقل من العمل،
- ب 06 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 22 سنة أو أكثر من العمل.
- ب 07 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 24 سنة أو أكثر من العمل.
- ب 08 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 26 سنة أو أكثر من العمل.
- ب 09 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 28 سنة أو أكثر من العمل.
- ب 10 سنوات بالنسبة للعمال الذين لهم 29 سنة أو أكثر من العمل .

أي تتراوح مدة التسبيق المعتمدة من 05 إلى 10 سنوات وذلك بحسب سنوات العمل المعتمدة لحساب التقاعد العادي.

¹ - المادة 23 من المرسوم 10-94، السالف الذكر.

و بهذا يستفيد العامل الأجير من معاش تقاعد مسبق يحسب بنفس الطريقة لحساب معاش التقاعد العادي.

على أن يتم إنقاص 1% عن كل سنة تسبيق إضافة إلى 12.5% من الأجر الأدنى الوطني المضمون للزوج المكفول، إضافة إلى رأسمال الوفاة حسب نص المادة 19 من المرسوم 10/94، وذلك باعتبار فترات التقاعد المسبق كفترات عمل تحسب في إطار التقاعد العادي لأن نظام التقاعد المسبق يعتبر نظام مؤقت متى انتهت فترات التسبيق يدخل العامل الأجير المعني ضمن نظام التقاعد العادي وهذا حسب نص م 17 إلى 20 من هذا المرسوم.

لكن حتى يحتفظ العامل في حقه في التقاعد المسبق، يجب عليه عدم ممارسة أي نشاط مأجور يدر عليه ربحا ما عدا المنفعة العامة كالتأليف أو النشاط في جمعية خيرية أو ما شابه ذلك، وهذا طبعا بعد الحصول على إذن سابق من صندوق التقاعد وفي هذه الحالة يتم توقيف الاستفادة من حق التقاعد المسبق ليعود إلى الاستفادة منه بعد انتهاء نشاطه، أما إذا مارس النشاط دون تصريح قبلي لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد المسبق فإن حقه يسقط بقوة القانون تطبيقا لنص المادة 24 من المرسوم 10/94، وفي هذا الإطار يمكن للمعني أن يطعن في قرار هذه الهيئة (صندوق التقاعد) حسب الشروط والنصوص المعمول بها في هذا الإطار الخاصة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المنظمة بالقانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02¹ المعدل والمتمم.

بعد أن عرفنا شروط الاستفادة من التقاعد المسبق نتساءل عن مجال تطبيقه والذي حددته المادة 02 من هذا المرسوم.

ثانيا: مجال تطبيق التقاعد المسبق:

من خلال المادة 02 من المرسوم 10/94 نستنتج أن مجال تطبيقه محصور في إجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وذلك في إطار إما: - التوقف القانوني لنشاط المستخدم أو تقليص عدد العمال.

1- التوقف القانوني لنشاط المستخدم:

1 - القانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 08-08، المؤرخ في.

رغم عدم تحديد المشرع الجزائري لمفهوم التوقف القانوني لنشاط المستخدم إلا أنه يفهم منه استحالة تنفيذ التزام المستخدم بتقديم العمل بسبب ظرف طارئ مثل حالة توقيف مصنع عن العمل بسبب احتراقه أو نقص أو انعدام المادة الأولية للمصنع أو وقوع حيز عن المصنع.

وقد يكون هذا التوقف كلي أو جزئي، وهذا ما يعرض العمال بهذه المؤسسة إلى التوقف عن العمل وذلك بتوقيف علاقة العمل، الشيء الذي يؤدي إلى تجميد الأجر، وقد يؤدي إلى التسريح الاقتصادي لهؤلاء العمال وإحالتهم على التقاعد المسبق إذا ما توفرت فيهم الشروط المطلوبة وهذا ما يثير عدة إشكالات قانونية حول الالتزام بدفع الأجر أو تعويض التسريح ومدة الإخطار أو دفع المساهمة الجزافية في حالة التقاعد المسبق.¹

قبل الإجابة على هذا التساؤل ينبغي الوقوف عند حالة الإغلاق التي تعني أيضا وقف نشاط المستخدم، فهل المشرع من خلال المادة 02 من المرسوم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق عند التطرق لوقف نشاط المستخدم قصد حالة الإغلاق؟

إنه بالعودة لمصطلح الإغلاق نعود إلى الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث كان يقصد بالإغلاق قفل أبواب المؤسسة بمناسبة نزاع ينجر عنه رفض المستخدم وضع وسائل العمل تحت تصرف الأجراء و الامتناع عن دفع أجورهم وهذا وفقا لنص المادة 29 من أمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، التي تنص: "الإغلاق هو قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة جزئيا أو كليا قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي"، بالتالي فإن مصطلح الإغلاق ومن ثم إجراء الإغلاق يعتبر في حقيقة الأمر سلطة أعطيت للمستخدم من أجل الضغط على فئة الأجراء مقابل حق الإضراب الذي كان معترف به لهم، وهو يتعلق بحق المستخدم في التحكم الاقتصادي في مؤسسته إذ يجوز له أن يقرر توقفا عن العمل بالنسبة لأجراء الورشة التي ستغلق. وهو أيضا مظهر من سلطات المحافظة على النظام والإدارة الداخلية للمستخدم في مؤسسته.¹

وبهذا فإننا نستنتج أن الإغلاق كان يعبر عن إجراء اعترف به المشرع للمستخدم للرد على أي توتر أو خلاف جماعي يحدث داخل المؤسسة وبالتالي فهو يختلف عن وقف نشاط المستخدم المعبر عنه

1 - د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 347.

¹ - د.راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان م الجامعية بن عكنون، د.ت، ص 315 إلى 325.

من خلال المادة 02 من المرسوم 10/94 الذي يكون ناتج في غالب الأحيان عن سبب اقتصادي كانعدام المواد الأولية أو إفلاس المؤسسة أو غيرها.

حيث أنه من خلال قوانين العمل الحالية المتمثلة في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و القوانين المعدلة و المتممة له، لم يعد يعترف بمثل هذا الإجراء (الإغلاق) رغم كثرة الإضرابات خلال هذه المرحلة، بالتالي فوقف نشاط المستخدم وإن كان المشرع الجزائري لم يتعرض لذكر حالات معينة أو تحديد مثل هذه الحالات لتعبر عنه، فهو يختلف عن الإغلاق كما نظمه المشرع الجزائري سابقا من خلال أمر 31/75، وإن كان كلاهما يعني غلق أبواب المؤسسة المستخدمة.

إذن فوقف نشاط المستخدم يثير عدة إشكالات قانونية فإذا كان يعني تجميد علاقة العمل فنتساءل عن التزام دفع الأجر من عدمه وفي حالة التسريح نتساءل عن التزام دفع تعويض التسريح ومدة الأخطار المسبق، وقياسا على هذا نستطيع أن نتساءل عن الالتزام بدفع المساهمة الجزافية في حالة إحالة هؤلاء الأجراء على التقاعد المسبق؟

ففي مثل هذه الحالات فإن الفقه يرى بضرورة التمييز بين حالتين مختلفتين¹:

الحالة الأولى: إذا كان الطرف المؤدي إلى وقف نشاط المستخدم من الأمور أو الحوادث المنتظرة نتيجة لطبيعة النشاط مثلا حالة احتراق معمل أو انفجاره إذا كانت طبيعة أعماله أو إنتاجه مواد قابلة للاحتراق أو الانفجار ففي هذه الحالة يكون المستخدم ملزما بدفع الأجر إذا كان قد جمد علاقة العمل، ويكون ملزما بمنح العامل كافة التعويضات المقررة في حالة التسريح وتعويض مهلة الأخطار، وفي هذه الحالة دائما و قياسا على ما سبق فإننا نرى أنه إذا تم إحالة هؤلاء العمال على التقاعد المسبق فإن التزام دفع المساهمة الجزافية والاشتراك التعويضي يقع على عاتق المستخدم.

- **الحالة الثانية:** عندما يكون فيها الحادث من المسائل والأمور غير المتوقعة التي لا يمكن للمستخدم تداركها أو التنبؤ بها، مثلا كحالة النقل الإجباري لمعمل أو مصنع من مكان إلى مكان آخر بأمر من السلطة العامة بسبب مبرر المنفعة العامة كسبب إعادة التهيئة العمرانية لمنطقة معينة أو حالات أخرى كحالات القوة القاهرة، مثلا وقوع زلزال وهنا لا يكون المستخدم ملزم بدفع الأجر في حالة تجميد علاقة العمل، ولا دفع تعويض التسريح وقياسا غير ملزم أيضا بدفع المساهمة الجزافية في حالة التقاعد

¹ -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 347 .

المسبق، كون أن المستخدم ليس سببا فيه، طبعاً إلا إذا كانت هناك اتفاقيات جماعية تلزم المستخدم بدفع هذه المستحقات عند حدوث مثل هذه الحالات.¹

هذا حسب تحليلنا للموضوع لأن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى معالجة هذا الموضوع (وقف نشاط المستخدم) بكل جوانبه تاركا بذلك المجال لاتفاقيات العمل الجماعية لتلعب دورها، وهذا طبعاً تماشياً مع التوجه الجديد لقانون العمل وطبيعته التعاقدية التي أصبح يتسم بها.

فحين ما هو حاصل في الواقع أنه ليس معمول بها في عدد كبير من المؤسسات العامة و الخاصة وإن وجدت فهي لم تتطرق لمثل هذه الحالات وهذا ما يجعل القضاء عاجزاً عن حماية حقوق العمال لعدم وجود نصوص قانونية أو تنظيمية تطبق على مثل هذه الحالات.

2- تقلص عدد العمال:

يقصد به التسريح الجماعي للعمال لسبب اقتصادي والذي اعتبر إفرازاً من إفرازات التنظيمات الاقتصادية الحديثة و البحث عن الفعالية الاقتصادية من خلال إعادة الهيكلة الدائمة والبحث عن التنظيم الاقتصادي الأمثل، وهو ما كان له تأثير كبير على المؤسسات الاقتصادية الوطنية لأجل فرض وجودها في عالم المنافسة والذي يتطلب منها تقليل النفقات و زيادة المردودية وإعادة التنظيم الهيكلي لمشاريعها.

تطلب منها هذا الأمر الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة، أي العمال الذين لم يعودوا ضروريين أو أصبحوا فوق طاقة المؤسسة، بحيث أصبحت عاجزة عن دفع أجورهم، مما أدى بها إلى القيام بإجراء التسريح الجماعي لهؤلاء العمال والذي أحاطه المشرع الجزائري بنص خاص يعالج جميع جوانبه وهو المرسوم التشريعي 09/94¹ المؤرخ في 26 ماي 1994.

فنستخلص مفهومه من خلال المبدأ الذي نصت عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل كما يلي: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

¹ - د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 347.

¹ - المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج. ر، عدد 34، سنة 1994.

فرغم عدم تحديد مفهوم دقيق للتسريح الجماعي إلا أنه يمكن إعطاؤه مفهوم بأنه فصل عاملين أو أكثر دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة لأسباب اقتصادية، وهنا العبرة بالسبب الاقتصادي وليس بعدد العمال.

كما يبقى الإشكال مطروح حول مفهوم السبب الاقتصادي كون المشرع الجزائري لم يتعرض إلى المقصود بالسبب الاقتصادي ذلك أن تحديده يؤدي إلى معرفة السبب الحقيقي أو الصوري خاصة وأنه ليس بالأمر السهل لأن الأمر يتعلق بمسألة يصعب الوقوف على حقيقتها إلا عن طريق صاحبها، فتقدير مدى صحة وحقيقة عجز أو صعوبات المؤسسة المالية أو التجارية أو التقنية ليس بالأمر التي هي في متناول الجميع لأنها من الأمور الداخلية لصاحب العمل وهو الوحيد الأدرى بتقديرها ومعرفة درجة خطورتها وجديتها.¹

فلمعرفة مقصود السبب الاقتصادي وجدت عدة تفسيرات، تفسير مضيف يرى بأن السبب الاقتصادي يمثل إكراها لا يمكن رده متولد عن وضعية السوق يمارس ضد المستخدم الذي يضطر للتسريح من أجل ضمان حياة المؤسسة، وتفسير موسع يرى فيه تلك الاعتبارات الاقتصادية التي تضغط على المستخدم بحيث تدفعه إلى إعادة هيكلة مؤسسته بهدف زيادة الربح. فبهذا وجد معيار يمكن الاعتماد عليه وهو معيار إلغاء منصب العمل، بحيث يعتبر تسريح اقتصادي التسريح المتعلق بأجير لا يخلفه أحد. لكن يبقى هذا المعيار غير صحيح في حالة التسريحات الاقتصادية لأسباب تقنية داخل المؤسسة كتبديل تقنيات الإنتاج وهو ما يعرف بالتسريح لأسباب تكنولوجية كتحديث المؤسسة وتسريح عمالها واستبدالهم بمن يتوفرون على كفاءات عالية تتوفر على هذه التقنيات.²

فنجذ تمييزا بين نوعين من الأسباب:

- أسباب إقتصادية ظرفية كالضغوط الخارجية التي يتعرض لها صاحب العمل.

- أسباب إقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة. كتجهيز المؤسسة بوسائل وطرق و أجهزة حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة لزيادة الإنتاج وتقليل التكاليف وتسهيل العمل.

وفي هذا الإطار فإن النقابات العمالية عملت على أن يكون التسريح مشروع فقط في الحالة الأولى عندما تكون دوافعه وأسبابه تعود لظروف وصعوبات خارجة عن إرادة صاحب العمل على عكس الحالة الثانية، إلا أنه في فرنسا حسب اتفاق 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق المؤرخ في 21 نوفمبر 1974 قد

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 367 إلى 368

² - راشد راشد، المرجع السابق، ص 238

وسع من مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معا، وهو نفس الاتجاه الذي أخذ به قانون 03جانفي 1975 الخاص بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

فمن الأسباب العادية التي تؤدي إلى التسريح الاقتصادي صعوبة الحصول على القروض، عدم تمكن المؤسسة من فرض نفسها في السوق التنافسية، عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية، عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها كالأجور، ومن الأمثلة عن الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة لأسباب داخلية مثل حالة تجديد العتاد، إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام من أجل رفع المردودية، نقل بعض الأقسام أو إلغائها بما ينتج عنه إلغاء بعض مناصب العمل، وقد يكون السبب خارج عن المؤسسة أولا يخصها وحدها، كالإدماج، أو تجميع مجموعة وحدات من أجل خلق وحدة واحدة والتي تتطلب التقليل من عدد العمال.¹

وفيما يخص حالة انتهاء المشروع (Fin de chantier) أو الورشة لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية فقد اعتبرها القضاء عقودا محددة المدة نظرا لطبيعة العمل، لذلك تخرج التسريحات التي تحدث بسببها من دائرة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

أما فيما يخص التشريع الجزائري فإننا نسجل غياب نصوص توضح هذه الحالات فحتى اتفاقيات العمل الجماعية فهي لا تشير إلا للأسباب المالية والاقتصادية دون الإشارة إذا ما كانت هذه الأسباب ظرفية أو تنظيمية.

أما ما هو حاصل بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية هو العجز المالي التي تعيشه، والذي أدى إلى التسريح الجماعي للعمال، أو إعادة هيكلية وتنظيم هذه المؤسسات بإتباع نظام الخصوصية، التي تنتهي بحل أو تصفية هذه المؤسسات.²

ونظرا لخطورة هذا الإجراء بالنسبة لفئة العمال الأجراء فإن المشرع الجزائري قد أحاطه بإجراءات وبنود وشروط ينبغي على صاحب العمل احترامها كإعداد الملف الاجتماعي الذي يتم بالتفاوض مع ممثلي العمال وصاحب العمل، وهذا لأجل التقليل ما أمكن من عدد التسريحات، وذلك تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم 158 بشأن انتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل التي تلزمه بإعلام ممثلي العمال

¹- د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 367 إلى 368.

²- د. أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 370.

بالمعلومات ذات الصلة بأسباب الإنهاء، عدد الفئات من العمال التي يمكن أن يتأثروا به، إضافة إلى التدابير التي ينبغي التشاور حولها لتخفيف آثار هذا الإجراء.¹

إذن بهذا فإن كل من وقف نشاط المستخدم، وتقليص عدد العمال تعتبر حالتان للقيام بإجراء التقاعد المسبق الذي يعتبر نظاما مؤقتا ينتهي بمجرد انتهاء سنوات التسييق ليدخل بذلك العامل ضمن نظام التقاعد العادي مع احتساب فترات التقاعد المسبق كسنوات عمل، والذي يعتبر إجراء قرر لحماية العمال الأجراء من خطر التسريح الاقتصادي، إذ نص المشرع الجزائري من خلال المادة 31 من هذا المرسوم إلى بطلان وإلغاء كل قرار تسريح اقتصادي خرقا لأحكام المادة 05 التي تمنع تسريح كل أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق، بل ويرتب على ذلك عقوبات تتمثل في غرامات مالية، إضافة إلى فتح المجال لمراقبة مفتشية العمل التي تقوم بمتابعتها وفقا للتشريع المعمول به في هذا الإطار. وهو ما يبين مدى أهمية الحماية التي وفرها تدخل الدولة من خلال السياسة الاجتماعية للحفاظ قدر الإمكان على الاستقرار الاجتماعي، وهو الأمر الذي يفسر إقصاء فئة العمال غير الأجراء من التقاعد المسبق، كون أنهم يعملون باستقلالية، أكثر من ذلك فهم أنفسهم من يمول نظامهم للتقاعد، بالرغم من ذلك نساءل عن الحماية الاجتماعية التي ينبغي توفرها الدولة لأصحاب الأعمال أي الرأسمال الوطني أثناء الأزمات الاقتصادية التي قد تضطرهم الى غلق مؤسساتهم أو مصانعهم؟

الفرع الثاني: نظام التقاعد على ضوء الأمر 13/97:

إنه بقراءة الأمر 13/97² المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، الذي سنه المشرع الجزائري تماشيا مع السياسة الاجتماعية الهادفة لخلق مناصب شغل وامتصاص البطالة قدر الإمكان خاصة وأنها أصبحت تشكل هاجس كل الحكومات المتعاقبة في الجزائر ابتداء من سنة 1994، لكثرة التسريحات الجماعية التي أصبحت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مسرحا لها وهذا طبعا في إطار سياسة التصحيح الاقتصادي المنتهجة، فنجده يعالج من جهة، نظام التقاعد مع اختلال شرط السن القانوني (قانون 12/83)، ومن جهة أخرى نظام التقاعد مع اختلال شرط مدة العمل القانونية المطلوبة.

¹ - د. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 33.

² - الأمر 97-13، المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، سنة 1997.

أولاً: نظام التقاعد مع اختلال شرط السن:

بناء على نص المادة 06 مكرر الفقرة الأولى من هذا الأمر فإنه تم خلق ولأول مرة في الجزائر نظام تقاعد بشكل جديد، والذي يخص فئة العمال الأجراء وحدهم دون سواهم أي دون فئة غير الأجراء¹. أو الفئات المنصوص عليها بالمواد 03 و04 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

أ- حيث مكن فئة الأجراء من الحصول على تقاعد كامل إذا توفرت على مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، حيث تعتبر في حكم فترات عمل حسب هذا النظام الفترات التالية:

- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة.

- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.

- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق.

- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليه في المادة 22 من قانون 12/83 أي على أن تحسب بضعف مدتها.

ب- ومن خلال الفقرة الثانية من المادة 06 مكرر فإن المشرع الجزائري أنشأ نظام التقاعد النسبي الذي يعتبر في حقيقة الأمر ثاني نظام من حيث قيمة المعاش بعد نظام التقاعد الكامل الذي يمكن العامل الأجير دائما دون غيره من الحصول على معاش التقاعد الذي يكون نسبي مع عدد سنوات العمل وذلك بتوفر بعض الشروط حددتها هذه الفقرة وهي:

شرط السن: يستطيع العامل الأجير الحصول على التقاعد النسبي ابتداء من سن الخمسين (50) سنة للرجل، و ابتداء من سن 45 سنة للمرأة.

شرط مدة العمل: يجب أن يتوفر على مدة عمل تقدر بـ 20 سنة بالنسبة للرجل و 15 سنة للمرأة على أن يتم اعتماد مدة العمل ضمن الشروط المحددة سلفا طبقا للفقرة الأولى.

¹ - و هي الفئات المنصوص عليها بالمواد 03 و04 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

لكن ما تجدر الإشارة إليه هو أن تصفية المعاش في إطار هذا النظام تعتبر نهائية وغير قابلة للمراجعة حتى بعودة العامل الأجير لعمله أو مزاوله نشاط مأجور آخر¹، التي نستنتج من أحكامها أنه يمكن لهذا العامل القيام بنشاط مأجور أو يسمح له بذلك لكن المهم هو عدم مراجعة المعاش لأن تصفيته نهائية.

وهذا ما يجعله يمثل خطراً على مصلحة العامل بحيث لا يتمكن من الحصول على تقاعد كامل والأكثر من ذلك فإن المعاشات المصفاة في إطار هذا النظام لا تنطبق عليها أحكام المادة 16 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، أي لا يمكن لصاحب المعاش النسبي أن يستفيد من الحد الأدنى المضمون للمعاش².

وبالنظر لهذه الخطورة التي تميزه فإن المشرع الجزائري استوجب أن لا يكون مثل هذا التقاعد إلا بطلب من العامل الأجير المعني نفسه دون سواه، وللتأكيد على ذلك اعتبر كل قرار يصدره المستخدم بإحالة العامل الأجير على مثل هذا التقاعد باطل وعديم الأثر³، وهذا حماية منه لهذه الفئة، بحيث لا يمكن الكلام عن التقاعد النسبي إلا بالإرادة المنفردة للأجير والتي ينبغي أن يعبر عنها صراحة وذلك بطلب كتابي وهذا ما هو جاري به العمل لدى الصندوق الوطني للتقاعد، لكن المشكل قد يطرح بالنسبة للعيوب التي قد تشوب إرادة الأجير كالضغوطات التي قد تمارس عليه كالتهميش مثلاً و ذلك من أجل حمله على تقديم طلب إحالته على التقاعد النسبي بالرغم من كل السلبيات التي تميزه. فهنا المشرع الجزائري لم يتعرض لهذه المسألة تاركاً المجال للقضاء الذي قد يلعب دوراً فعالاً في هذا الشأن، و إن كان الأمر يركز في الحقيقة على مدى قوة وسيلة الإثبات للعيوب التي تكون قد مست إرادة العامل الأجير أثناء تقديم طلب الإحالة على التقاعد النسبي.

وهنا نتساءل لماذا أقصى العامل غير الأجير من التقاعد دون شرط السن متى توفر على مدة عمل تقدر ب32 سنة، دفع اشتراكاتها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء التي يلتزم بها منفرداً، خاصة وأن السن التي تخولهم الحصول على التقاعد تعتبر مرتفعة وهي 65 سنة؟ تبقى الإجابة تتمحور حول سياسة الصندوق التي تقوم على التضامن بين الأجيال وحرصاً منه لضمان التوازن المالي للصندوق، خاصة وأن فئة كبيرة من المكلفين بأحكامه تنهرب من دفع الاشتراكات.

¹- الفقرة الثالثة من المادة 6 مكرراً من الأمر 97-13، المرجع السابق.

²- الفقرة 5 من المادة 6 مكرر من الأمر 97-13، المرجع السابق.

³- الفقرة الرابعة من المادة 6 مكرر، المدرجة بالمادة 2 من الأمر 97-13، المرجع نفسه.

ثانياً: نظام التقاعد مع إختلال شرط مدة العمل:

إن المادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد قبل التعديل، كانت تمنع على صاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد حتى ولو بلغ السن القانونية لذلك أي 60 سنة بالنسبة للعامل الرجل و 55 سنة للعاملة المرأة، إذا لم يتوفر على شرط مدة العمل القانونية المطلوبة وهي 15 سنة، بل لا بد عليه تمكينهم من الزيادة في مدة العمل في حدود 05 سنوات، لكن المشرع من خلال الأمر 97-13 المعدل و المتمم للقانون 12/83 عدل المادة 10 و ذلك تحت فعل الظروف الاقتصادية و الاجتماعية بحيث أقر للعامل بدل زيادة سنوات العمل الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات لتغطية حجم الاشتراكات المطلوبة، و ذلك باعتماد:

- 05 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 60 سنة.

- 04 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 61 سنة.

- 03 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 62 سنة.

- 02 سنين على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 63 سنة.

- 01 سنة واحدة على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 64 سنة.

على أن لا يتم إحالة العامل على التقاعد بهذه الكيفية إلا إذا توفر شرط مهم و هو التزام المستخدم بدفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد و هي دائماً الصندوق الوطني للتقاعد¹.

فتقدر نسبة الاشتراك التعويضي بمبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد الملقاة على المستخدم و العامل في الحالات العادية. ويتشكل الوعاء المعتمد كأساس لحساب الاشتراك من الأجر الخاضع للاشتراك الذي تقاضاه العامل أثناء الشهر الأخير من العمل. وهو يقدر بإثني عشر (12) اشتراكاً شهرياً على كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي، والتي تمثل في أقصاها خمس سنوات.

¹ - إنه باعتماد سنوات العمل بهذه الكيفية المحددة قانوناً، مع دفع المساهمة الجزافية والاشتراك التعويضي، وترك العمل يغادر مكان عمله ليخلفه عامل آخر، يكون المستخدم قد ساهم بحق من امتصاص البطالة، لكن ما يعاب على هذا القانون أنه جاء قاصراً من حيث أهدافه التشريعية، لأنه إضافة لإرهاقه للمستخدم بتكليفه بدفع هذه المساهمات، فهو يزيد من تكاليف نظام التقاعد.

أما فيما يخص المساهمة الجزافية فهي تعادل ثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.

أما الشرط الثاني فيتمثل في أن يكون العامل منتميا إلى قائمة العمال الأجراء منذ سنتين على الأقل ليستفيد من هذا التقاعد حسب هذه الأحكام¹. تنطبقا للمادة 03 من الأمر 13/97.

و من هذا فإننا نستنتج أن المشرع الجزائري وفر حماية أكبر لهذه الفئة من العمال بتمكينها من اعتماد سنوات تأمين دون طلب ممارسة العمل خلال هذه السنوات كما كان الأمر سابقاً حسب المادة 10 من القانون 12/83، و من جهة أخرى توفير فرص العمل للشباب العاطل عن العمل.

يمكننا أن نستنتج من خلال دراستنا لشروط التقاعد ضمن أنظمتها الجديدة المتمثلة أساسا في تخفيض سن التقاعد، أو عدم أخذه بعين الاعتبار ضمن التقاعد دون شرط السن، أنها تعبر عن أساليب السياسة الاجتماعية التي وُجدت لأجل تخفيف الضغط الاجتماعي على فئة العمال الأجراء في إطار مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق، بالرغم من أن ذلك من شأنه أن يؤثر أيضا على الرأسمال الوطني ألا وهم العمال غير الأجراء، فكان الأجدر إفاتهم من التقاعد دون شرط السن بتوفيرهم على مدة عمل 32 سنة. على الأقل، لكن وحسب تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإنه كان لهذه الأنظمة انعكاسات سلبية على تمويل نظام التقاعد، حيث ساهمت في تقادم نسب العجز المسجل، وهو ما يفسر اجتنابها من قبل نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الذي يعتبر كنظام قائم بذاته نظام حديث نوعا ما. لذلك اعتبرت هذه السياسة الاجتماعية ظرفية، وعليه ينبغي التفكير في سياسة اجتماعية أكثر تكيفا مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي لاسيما على المدى المتوسط والطويل.

بالنظر إلى أن العمال غير الأجراء حاليا لا يخضعون لشروط التقاعد المسبق ولا للتقاعد النسبي ولا للتقاعد دون شرط السن نتساءل عن شروط ممارستهم لحق التقاعد في ظل النظام القانوني الحالي؟

المطلب الثاني: شروط التقاعد للعمال غير الأجراء.

لقد عرفت الجزائر في مرحلة سابقة تعدد أنظمة للتقاعد الموروثة عن الاستعمار والذي اتسمت بتعقيدها وعدم وضوحها، مما استوجب نظاما جديدا للتقاعد جاء موحدا لكل الأنظمة من خلال قواعده التي تشمل جميع الفئات المهنية في قواعدها العامة، وهذا تطبيقا لمبادئ قانون 12/78 المتمثل في القانون الأساسي العام للعامل، الذي جاء ينص من خلال أحكامه لاسيما المادة 187 منه على أنه "

¹ -تطبيقا للمادة 03 من الأمر 13/97، المرجع السابق.

يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي ويحدد بموجبه القانون توحيد الأنظمة وتمائل المنافع في مجال الضمان الاجتماعي لجميع العمال".

وبالفعل تم صدور القانون 12/83 الذي جاء يهدف إلى توحيد نظام التقاعد حسب نص المادة الأولى منه، حيث يكون التوحيد بالنسبة لقواعد تقدير الحقوق، وقواعد تقدير الإمتيازات وكذا توحيد التمويل بحسب المادة الثانية منه، هذا طبعا في ظل النظام السياسي آنذاك القائم على أساس المنهج الاشتراكي، المبني على أساس الحزب الواحد.

اعتبرت المادة الثالثة من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد أن التقاعد حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته، على أن تتوفر فيه شروط معينة. والمقصود بالعامل هنا العامل الأجير و العامل غير الأجير، لأن القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد يعتبر النص العام والمرجعي لنظام التقاعد بصفة عامة كما بيناه، ومنه تم سن نصوص تنظيمية خاصة كالمرسوم 35-85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، الذي أوضح الشروط الخاصة بالعمال غير الأجراء للحصول على حق التقاعد. فما هي شروط الاستفادة من معاش التقاعد في إطار هذا النظام ؟

اجابة على هذه الاشكالية نعود لنص المادة 6 من قانون 12/83 المعدلة والمتممة بالأمر 18/96 المؤرخ في 1996/07/06¹ المتعلق بالتقاعد، التي نصت في فقرتها الأولى على أنه: "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استقاء الشرطين التاليين:

- بلوغ ستين سنة على الأقل بالنسبة للرجل، وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة

- وقضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل. أما النص التطبيقي لهذه المادة على العمال غير الأجراء يتمثل بأحكام المرسوم 35-85، بمقتضى المادة التاسعة 9 منه التي تنص على أنه: "السن التي تخول الحق في معاش التقاعد، دون المساس بأحكام المادتين 8 و 21 من القانون 83-12 هي:

-65 سنة للرجال.

-60 سنة للنساء." وبهذا فإن هذه المادة أشارت الى سن التقاعد ولم تشير الى مدة العمل المطلوبة، لذلك تبقى هي نفسها المحددة بالمادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد وهي 15 سنة عمل². والتي سنفصله في الفروع التالية.

¹- الأمر 18/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42 لسنة 1996.

² - رغم إلغاء المرسوم 15-289 لأحكام المرسوم 35-85، إلا انه فيما يتعلق بشروط التقاعد بقيت دون تغيير بنص المادة 9 من المرسوم 15-289، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2015/11/18.

الفرع الأول: شرط السن

إن السن التي تخول الحق في الحصول على معاش التقاعد، هي السن التي يفترض عندها أن الشخص يصعب عليه مواصلة العمل، فلذلك يمنح حقه في الراحة مع إفاضة بمعاش تحل محل الأجر الذي كان يتلقاه بأداء عمله أو المدخول الذي كان يتقاضاه بعمله بصفة عامة، أي هو السن الذي يفترض عنده انخفاض القدرة على العمل.

إن تحديد سن التقاعد في حد ذاتها تعتبر وسيلة لدى صانعي السياسة الاجتماعية، فالوضع الاقتصادية والسياسية و المالية، لها تأثيرها في قرار تحديد السن التي عندها يتلقى المؤمن أداءات التقاعد، فقد تقوم الحكومة بتشجيع العمال المسنين على البقاء في سوق العمل حسب سياستها المسطرة، أو على العكس قد توفر شروط الدفع الفعال لأداءات التقاعد بصرف نظرهم عن مواصلة العمل و ترك المكان للشباب العاطل عن العمل، هذا حسب الأهداف التي تصبوا إلى تحقيقها¹.

كما أن لتحديد سن التقاعد دور كبير في أساس تمويل نظام التقاعد، فرفع أو خفض سن التقاعد له تأثير مباشر في نسبة وقيمة الأداءات التي تمنح في هذا المجال².

حيث في هذا الإطار نجد المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يؤكد من خلال تقاريره السنوية أن خفض سن التقاعد في إطار التقاعد النسبي و التقاعد المسبق، وعدم اشتراطه في إطار التقاعد دون شرط السن (توفر على مدة عمل تقدر ب 32 سنة) كان لها أثرها الكبير في اختلال التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد وذلك بزيادة نفقاته بصورة جد مؤثرة، وهو ما سوف نبينه بالأرقام عند التطرق لتمويل نظام التقاعد مما جعل سن التقاعد أمراً ملحا وهي محل نقاش لدى الحكومة والشركاء الاجتماعيين³.

كما أن تحديد سن التقاعد يختلف من دولة إلى أخرى وفي الدولة ذاتها من زمن لآخر حسب المعطيات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في تلك المرحلة، فظهر هذا التأمين أول مرة في ألمانيا وحدد سن التقاعد ب 70 سنة ثم خفض بعد ذلك. وبعد ظهور نظام التقاعد في معظم الدول النامية أصبح ممكنا ببلوغ سن 45 سنة كما هو الحال في غانا و 55 سنة في الكويت⁴.

1- BIT , La sécurité sociale ,un guide d'éducation ouvrière , op- cit , P47.

2- BIT , Introduction à la sécurité sociale , éd par BIT , Geneve , 1986, P 107.

3 - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي، السادسي الأول لسنة 2001، الدورة العامة 19، نوفمبر 2001 ص 74.

4 -Encyclopediuniversalis France -sécurité sociale, S-A , France 1997, p 9.

إن السن المخول للحق في الحصول على معاش ليس هو دائماً سن التقاعد، إذ أن سن التقاعد هو السن الذي يقرر عندها العامل وقف ممارسة نشاط مريح بوقت كامل أو التي عندها يغادر عمله، وفي هذا الإطار فإنه يمكن الجزم على أن العمال يرفضون الذهاب إلى التقاعد قبل حصولهم على الحق في أداءات تسمح لهم بتلبية حاجاتهم وحاجات من هم تحت كفالتهم. كما قد يتم تحديد سن التقاعد التي تمكن العامل من مغادرة مكان عمله عن طريق الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية للمؤسسة فهنا يجب أن يكون هذا السن هو نفسه السن الذي يمكن ببلوغه الحصول على أداءات في إطار النظام العام الإجباري الفرنسي، وفي كثير من الأنظمة فإن السن المخول للمعاش هو نفسه بالنسبة للجنسين. ودول أخرى تحدد سن التقاعد بطريقة مختلفة بين الجنسين وغالبا يكون سن التقاعد بالنسبة للمرأة أقل بخمسة سنوات عنه لدى الرجل¹.

أولاً: النظام العام في مجال تحديد سن التقاعد.

لقد حدد سن التقاعد لفئة العمال غير الأجراء، وفقاً للمرسوم 35/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص المزاولين لنشاط غير مأجور المعدل و المتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي 434/96 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، بالمادة 09 منه على أنه: "دون المساس بالشروط المحددة في المادتين 08 و 21 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فالسن المخول للحق في معاش التقاعد هو 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء". وهي نفسها الأحكام الواردة بالمرسوم الجديد 15-289 السالف الذكر.

أي دون المساس بالاستثناءات التي تخفف من السن القانوني للتقاعد بالنسبة للأمهات العاملات، و بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني سواء تعلق الأمر بفئة الأجراء أو غير الأجراء فإن سن التقاعد بالنسبة لفئة العمال غير الأجراء حددت بـ 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء أي رفعت بـ 05 سنوات عما هي عليه بالنسبة لفئة الأجراء.

و هي سن تعتبر مرتفعة إذا ما قورنت بالسن المتوسطة للعمر، و أيضاً بالنظر للاستياء الذي يسجل لدى المنخرطين في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء حول ارتفاع هذا السن بالنظر للشكاوى المقدمة حول هذا الموضوع.

لأن المشرع الجزائري حدد سن الإحالة على التقاعد للعمال الأجراء بستين (60) سنة للرجال وخمسة وخمسين (55) سنة للنساء، وفقاً لنص المادة السادسة الفقرة الأولى من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي جاء يوحد كافة الأنظمة التي كانت تسود قبله ليشمل جميع الفئات العاملة، على عكس ما

¹- BIT, Introduction à la sécurité sociale , op- cit ,p 50.

كان سارياً في السابق، بحيث كانت شروط استحقاق معاش التقاعد تختلف من نظام إلى آخر، وإن كانت سن التقاعد تتراوح ما بين (60) و (55) سنة على العموم.

فيما يخص النظام العام لغير الفلاحين والموظفين (الأعوان الملائمين) حدد السن بـ (60) سنة، أما بالنسبة للموظفين (الأعوان النشطين) وعمال المناجم وعمال السكك الحديدية فقد حدد بـ 55 سنة.

ويمكن أن تخفض لتصبح 50 سنة بالنسبة لعمال المناجم الذين برروا ذلك بـ 30 سنة خدمة أو 20 سنة عمل على الأقل في عمق المنجم، وأيضاً بالنسبة لأعوان السكك الحديدية المزاولين لمهنة تعتبر شاقة.¹

ووفقاً للأمر 18/96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 تم تعديل المادة 06 فقرة (01) من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، حيث تنص المادة 03 من الأمر على ما يلي: "يتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل للرجل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة" و من هنا فإننا نستنتج أن سن التقاعد للمرأة العاملة قد تغير و أصبح بإمكانها مواصلة عملها إلى غاية سن الستين مثلها مثل الرجل، بحيث لا يمكن إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة كما كان سابقا، إلا بناء على طلب منها، و إلا فإن قرار إحالتها دون رغبة منها يعتبر قراراً عديم الأثر أو يعتبر بمثابة تسريح وهذا طبعاً في غياب النص الصريح على هذه الحالة من طرف المشرع الجزائري، و أيضاً لغياب أحكام قضائية تقف عند هذه الحالات و تبين الجزاء من جراء مخالفة هذه الشروط.

أما بالنسبة للقانون الفرنسي، فإنه قبل صدور المرسوم المؤرخ في 26 مارس 1982 كانت السن المخولة للحق في الحصول على معاش التقاعد هي 65 سنة، وابتداء من 01 أبريل 1983 تاريخ دخول مرسوم 1982 حيز التنفيذ وحسب المادة 351-2، حدد سن التقاعد بـ 60 سنة، إذ أنه قد تم المطالبة بتخفيض سن التقاعد ابتداء من الستينيات، الشيء الذي كرس فيما بعد بمرسوم مارس 1982.²

¹- Une jungle juridique, Algérie actualité, N° 857 semaine du 18 au 24 mars 1982,p6.

²Dupeyroux (J.J) ,op-cit, p374 à 375.

ثانيا: حالات أخرى لتحديد سن التقاعد.

إن سن الإحالة على التقاعد في تحديدها تخضع أيضا إلى اعتبارات المستوى الصحي للعمال سواء للعجز الذي قد يصيبهم، أو من جراء الأعمال الشاقة و الخطرة التي يزاولونها، حيث في حوالي 40 دولة يتم تخفيض السن المخول للحق في معاش التقاعد عن السن العادي، و هذا في إطار المهن الشاقة و الصعبة والخطرة، وهو ما أخذت به الجزائر في إطار قانونها المنظم للتقاعد، من خلال المادة 7 من القانون 12/83 المكمل بالمادة 04 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد بحيث تنص على أنه: "يستفيد العمال الذين يعملون في ظروف تتميز على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن العادية للتقاعد، على أن يتم تحديد قائمة المناصب المذكورة و الأعمار المناسبة لها و مدة العمل الدنيا المطلوب قضاؤها عن طريق مرسوم تنفيذي، على أن يتم في المقابل دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم بحيث تحدد كيفية حسابها بمقتضى التنظيم".

وبالفعل تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 31/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985¹ المحدد لطرق تطبيق القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، والذي تنص المادة 04 منه المتممة عن طريق المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 310/96 المؤرخ في 18 سبتمبر 1996².

على أنه لتطبيق المادة 07 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، تم خلق لجنة تتكلف باقتراح قائمة المهن أو المناصب التي تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر والأعمار المناسبة لها و مدة العمل الدنيا المطلوب قضاؤها في هذه المهن، تتكون هذه اللجنة من: ممثل الوزارة المكلف بالضمان الاجتماعي كرئيس، ممثل الوزارة المكلف بالمالية، ممثل الوزارة المكلف بالعمل، ممثل وزارة الصحة، ممثل وزارة التخطيط، ممثل السلطة المكلف بالوظيفة العمومية، ممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ممثلين عن المستخدمين معينين عن طريق المنظمة المهنية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، بحيث هذه اللجنة تتكفل بتأسيس نظامها الداخلي.

و أيضا فيما يخص الأشخاص المصابين بالعجز التام و النهائي عن العمل و الذين لا يستوفون شروط الاستفادة من معاش العجز في التأمينات الاجتماعية بإثبات ذلك عن طريق شهادة عدم فتح الحق في معاش عجز في إطار التأمينات الاجتماعية، فهم معفون من شرط السن المحدد قانوناً للحصول على

¹ - المرسوم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985، يحدد كفيات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 09 لسنة 1985.

² - المرسوم 310/96 المؤرخ في 18/09/1996 المعدل والمتمم للمرسوم 31/85، ج ر عدد 55 لسنة 1996.

معاش التقاعد، على أن لا يقل عدد الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن 15 حقة بدل 20 حقة، و هذا بتعديل المادة 09 من القانون 12/83 بالمادة 05 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد. و هذا ما يدل على أن المشرع الجزائري استدرك مدى أهمية توفير حماية لهذه الفئة من العمال العاجزين عجزاً نهائياً و تاماً، خاصة و أنهم لا يستوفون شروط الحماية في إطار التأمينات الاجتماعية، حيث قام بإعفائهم من أي شرط للسن.

إلا أن العمال غير الأجراء غير معنيين بتطبيق المادة 7 من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، لأن المادة التاسعة 9 من المرسوم 85-35 التي حددت سن التقاعد أخذت بإمكانية تخفيض السن بمقتضى المادة 8 و 21 منه فقط.

أي أنه حسب نص المادة 08 من القانون 12/83 فإن الأمهات العاملات يستفدن من تخفيض في سن التقاعد القانوني، وذلك بتخفيض سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات، على أن يكن قد ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل، وهذا في إطار حماية الأمومة وإعطائها مكانتها في المجتمع الجزائري.

ويبقى السؤال مطروحا حول وضعية الأمهات العازبات إن كن يستفدن من هذه الحماية كون العبرة بالوثائق المقدمة لتبرير هذه المسألة، حيث يتوقف الأمر على الشهادة العائلية التي تبين هؤلاء الأطفال و هويتهم، بحيث أن الأطفال الذين ينطبق عليهم النص هم حسب نص المادة 08 من القانون 12/83 الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم بالمادة 68 من القانون 11/83¹ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تشير بدورها إلى المادة 67 التي جاءت تحدد قائمة الأطفال الذين تشملهم الحماية في هذه الحالة وهم الأطفال المكفولون في إطار التنظيم للضمان الاجتماعي و الذين لا يتجاوز سنهم 18 سنة.

كما يعتبر طفلا مكفولا كل من الأطفال أقل من 25 سنة الذين يزولون عقد تمهين يقبضون مدخولا أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و الذين يزولون دراستهم.

- الأولاد المكفولون و الحواشي حتى الدرجة الثالثة المكفولون من جنس الإناث وبدون مقابل مهما

كان سنهم.

¹ - القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 34 لسنة 1983.

- الأولاد ذوو العاهات والمصابون بمرض مزمن مهما كان سنهم والذين لا يستطيعون مزاوله أي نشاط مأجور.

وطبعا يتم إثبات هذه الحالات بوثائق تبين ذلك: شهادات ميلاد، شهادات طبية، شهادات مدرسية، شهادات عقد التمهين شهادة كفالة رسمية (قضائية أو محررة لدى الموثق).

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري منذ الاستقلال أعطى حماية خاصة للمجاهدين إبتداء من قانون 78-12 في مادته 198، حيث منح لهذه الفئة إمتيازات في اكتساب جميع الحقوق من بينها الحق في التقاعد.

وتطبيقا لنص المادة 21 من قانون 83-12، تستفيد فئة المجاهدين من تخفيض في سن التقاعد بنسبة خمس (5) سنوات عن السن العادية للتقاعد، وبالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطنية فإنهم يستفيدون من تخفيض السن بنسبة سنة عن كل قسط من العجز الذي يقدر بـ 10 %، وتخفض بـ ستة أشهر بالنسبة لقسط العجز الذي يقدر بـ 5%. وفي هذا الإطار تطبق نفس الأحكام الخاصة بالمجاهدين على أرامل الشهداء طبقا للقانون 01/91 المؤرخ في 08/01/1991¹ المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء، وبهذا يستفدن من تخفيض السن بخمس سنوات.

إلا أن بلوغ المؤمن السن القانونية للتقاعد وحده غير كاف للحصول على معاش التقاعد، بل لا بد من توفر شرط مدة العمل المساهم من خلالها في صناديق الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: مدة المساهمة في صناديق الضمان الاجتماعي.

على العامل الراغب في الحصول على معاش التقاعد أن يكون قد شارك خلال مدة زمنية محددة لدى صناديق الضمان الاجتماعي، أي لا بد على المؤمن أن يكمل مدة زمنية معينة من ممارسة النشاط المهني، طبعا هذا في إطار الأنظمة المبنية على أساس المساهمة، بحيث على المؤمنين دفع اشتراكات لأجل قبض أداوات.

ولا مجال لاشتراط مدة العمل من خلال نظام المساعدة الاجتماعية التي تخص الأشخاص المسنين الذين لا يتوفرون على شرط مدة العمل القانوني للحصول على معاش بحيث يتحصلون على ما يسمى بمنحة التقاعد (إعانة).

¹ - القانون رقم 01/91، المؤرخ في 08/01/1991، المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء، ج ر عدد 02 لسنة 1991.

كما أن مدة ممارسة النشاط المهني للحصول على معاش التقاعد تطول عما هي عليه بالنسبة لمنح العجز أو منح الباقيين على قيد الحياة. إذ أن الاتفاقية 102 و الاتفاقية 128 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بأداءات العجز والشيخوخة والباقيين على قيد الحياة الصادرة سنة 1967، تسمح وترخص للدولة من خلال هيئاتها للضمان الاجتماعي أن تكون مدة العمل المشارك من خلالها تقدر بـ 30 سنة كخدمة، وفي حالات أخرى مشابهة يمكن أن يتحصل المؤمن على منح قد تكون مخفضة لقضاء مدة عمل تقدر بـ 15 سنة.¹

فماهي مدة العمل المطالب المشاركة من خلالها لدى هيئات الضمان الاجتماعي للحصول على معاش التقاعد في الجزائر ؟

أولاً: المبدأ العام في تحديد مدة المساهمة في صناديق الضمان الاجتماعي.

ان القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي جاء يوحد كل أنظمة الضمان الاجتماعي فيما يخص نظام التقاعد، يعد المصدر المرجعي لتحديد مدة العمل المطلوب قضائها والمشاركة من خلالها في صندوق الضمان الاجتماعي للحصول على حق التقاعد، سواء تعلق الأمر بفئة العمال الأجراء أو العمال غير الأجراء، والتي حددت بـ 15 سنة كأدنى حد للحصول على معاش التقاعد وهي تعتبر قصيرة إذا ما قورنت بالمدة المطلوبة سابقا في الأنظمة المختلفة للتقاعد، يعود سبب ذلك أن قانون 12/83 أسس ضمن المبادئ التي كرسها قانون 12/78 المتمثل في القانون الأساسي العام للعامل، الذي جاء يهدف إلى توفير حماية واسعة للعامل باعتباره الدعامة الأساسية في الإنتاج الوطني ضمن الاقتصاد المخطط والنظام السياسي الاشتراكي آنذاك، وهو ما يبين أن شروط التقاعد تعكس مبادئ السياسة الاجتماعية السائدة في كل مرحلة.

لأن الجزائر سابقا عرفت اختلافا في تحديد هذه المدة المساهم من خلالها لتعدد أنظمة التقاعد في تلك المرحلة.

ففي إطار النظام العام لغير الفلاحين قدرت مدة العمل المطلوبة بـ 10 سنوات على الأقل كعامل أجير تحوى على الأقل على 180 يوم لكل سنة عمل. وبالنسبة للموظفين قدرت بـ 30 سنة كخدمة بالنسبة للأعوان الملازمين و 25 سنة خدمة للأعوان النشطين.

و بالنسبة لعمال المناجم فقدرت عموما بـ 15 سنة كعمل منجمي، أما بالنسبة لعمال السكك الحديدية قدرت بـ 25 سنة داخل المؤسسة، وبالنسبة للنظام الفلاحي قدرت مدة العمل بـ 10 سنوات كأدنى

1- BIT, Introduction à la sécurité sociale, op-cit. P61.

حد بحيث لا يكون المعاش نسبيا مع الأجر بل مع عدد سنين المشارك من خلالها وقيمته كانت محددة بشكل موحد¹.

حيث نصت عليه المادة 06 من قانون 12/83 المعدلة وفقا للمادة 03 من الأمر 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 على ما يلي "تتوقف وجوبا استفادة العمال من معاش التقاعد على استقاء الشرطين التاليين:...

- قضاء خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل، على أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. على أن يحدد تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم تنفيذي "

بالعودة الى المرسوم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، نجد المادة التاسعة منه بينت سن التقاعد الذي رفع ب5 سنوات عما هو عليه بالنسبة للعمال الأجراء كما بيناه سابقا، أما مدة العمل المطلوبة لإستحقاق حق التقاعد فإن هذا المرسوم لم يتطرق لها، لذلك يبقى نص المادة السادسة هو المطبق على فئة العمال غير الأجراء أيضا.

أما بخصوص تنفيذ هذه المادة المتعلقة بمدة العمل المطلوب المشاركة من خلالها لدى صناديق الضمان الاجتماعي، صدر المرسوم التنفيذي 31/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 310/96 المؤرخ في 18 سبتمبر 1996 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. إذ تشير المادتان 02 و03 من هذا المرسوم إلى تطبيقات المادة 06 من قانون 12/83 المحدد لمدة العمل الواجب المشاركة من خلالها للحصول على معاش التقاعد. وهو الأمر الذي لم يتطرق له أيضا المرسوم 15-289.

أشار المرسوم 85-31 إلى كيفية إعتداد مدد العمل بالنسبة للفلاحين للخواص أي الفلاحين المستقلين، حيث أن السنوات السابقة لـ 01 جانفي 1984 يتم إثبات صحتها واعتمادها في حدود سبعة سنوات ونصف وهذا طبعاً بناء على طلب المعني بمقابل دفع الاشتراكات على أن يتم دفعها أثناء طلب تصنيفتها على أساس وعاء الاشتراك المحدد وفقا للمواد 12 و13 من المرسوم 35/85 الخاص بالضمان

1_ Une jungle juridique, op-cit , P 06

الاجتماعي لفئة العمال غير الأجراء، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تحسب هذه المدة بـ15 سنة، حيث كان تطبيق هذه المادة بشكل مؤقت إلى غاية أجل زوال مفعولها وهو 1998/12/31¹.

ومن هذا يمكننا أن نستنتج أن هذه المادة جاءت تماشيا بل كانت ضرورية، خاصة لما عرفه نظام التقاعد سابقا أي قبل سنة 1984 تاريخ دخول قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد حيز التنفيذ، نظرا لما اتسم به نظام التقاعد آنذاك من تعدد أنظمته وتعقيد تشريعاته وعدم وضوحها، بالإضافة إلى ضياع الأرشيفات مما يصعب الأمر في تكوين ملف التقاعد، لاسيما إذا تعلق الأمر بفئة الفلاحين التي تعتبر الفئة الأكثر تضررا نظراً لقلّة معرفتها بحقوقها.

كما تعرض هذا المرسوم 31/85 (المرسوم التطبيقي للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد) أيضا لمدة العمل الخاصة بالفلاحين المستفيدين من الثورة الزراعية حيث بين أنه يتم اعتماد سنوات عمل الفلاحين إبان الثورة الزراعية بناء على طلبهم على أن يتم حساب نسبة الاشتراك على أساس وعاء الاشتراك للسنة الأخيرة السابقة لطلب تصفية الملف على أن تقع دفع هذه الاشتراكات على عاتق المستفيد وحده أي الفلاح غير الأجير².

ومن خلال هذه المادة فإننا نستنتج أن فئة الفلاحين غير الأجراء في إطار الثورة الزراعية لم تكن مشمولة بنظام ضمان اجتماعي فعال، كونه مبني على أساس طلب المعني و باختياريه، أي نظام إختياري، كما يقع التزام دفع الاشتراك على عاتقه، على عكس ما هو عليه حاليا بحيث أدخلت هذه الفئة (الفلاحين) ضمن نظام غير الأجراء يتكفل بها صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء على أن يكون دفع الاشتراكات سنويا وإجباريا بحيث لهذا الصندوق كل الحق في تحصيل هذه الديون (الاشتراكات) بصفة إجبارية (التحصيل الجبري) وهذا ما يشكل في حقيقة الأمر حماية لهذه الفئة من اعتماد جميع سنوات عملها أثناء تصفية ملف التقاعد.

وبحسب ما هو جاري به العمل والملاحظ لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فرع تيارت³، فإن سنوات العمل في إطار الثورة الزراعية لم تعتمد في حساب معاش التقاعد لهذه الفئة في غالبية الحالات.

¹ -المادة 2 من المرسوم 31-85 المعدل بالمرسوم التنفيذي 96-310، المؤرخ في 18/09/1996، ج ر عدد 55، سنة 1996.

² - المادة 3 من المرسوم التنفيذي 31-85 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

³ - العمل الميداني لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء فرع تيارت.

من كل ما تقدم حول شرط مدة المساهمة في صناديق الضمان الاجتماعي فإننا نصل إلى أن المبدأ في تحديد المدة القانونية المطلوبة تقدر بـ 15 سنة عمل وعلى الأقل منها 07 سنوات ونصف عمل فعلي وهذا بالنسبة لكل الفئات سواء العمال غير الأجراء أو العمال الأجراء على عكس الشرط الأول المتمثل في السن القانونية التي يسجل فيها اختلاف بين الفئتين.

أما فئة المجاهدين فلها أحكام خاصة بها، حيث تستفيد من تخفيض في مدة العمل، فيكفي أن تساوي نصف المدة المطلوبة وفقا للمادة 6 من القانون 12/83 أي 7 سنوات ونصف كعمل فعلي¹.

كما تحسب سنوات المشاركة في حرب التحرير بضعفها عند إنشاء الحق في التقاعد وتصفيته، كما يستفيد المجاهدون العجزة من تخفيض في مدة العمل بنسبة سنة عن كل قسط يقدر بـ 10% وستة أشهر عن كل قسط من العجز يقدر بـ 5%.

إن مدة العمل القانونية التي تحتسب لحساب معاش التقاعد هي مدة العمل الفعلي التي قضاها المؤمن داخل مكان عمله والتي لا تقل عن 07 سنوات ونصف، إضافة لها هناك مدد صنفها القانون كفترات عمل تأخذ لحساب معاش التقاعد بالنسبة للعامل الأجير، كما قد تحسب كذلك في تقاعد العامل غير الأجير وذلك بمناسبة حساب المدد السابقة في إطار سياسة الربط بين صندوق التقاعد وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وهي حسب نص المادة 11 قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المتممة وفقا للمادة 06 من الأمر 18/96، حيث تنص: تعتبر في حكم فترات عمل ما يلي:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- كل فترة انقطاع من 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 بالمائة على الأقل.

- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.

- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

¹ - طبقا لنص المادة 28 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 15 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد.

- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة.

وتم إضافة حالتين عن طريق الأمر 18/96 وهي:

- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من تعويض بعنوان التأمين على البطالة.

- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق.

على أن يتم دفع الاشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي أي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالنسبة لهذه الفئة أو للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالنسبة لفئة العمال الأجراء والتي تكون على عاتق المستخدم والأجير، بنسب تحددها قوانين الضمان الاجتماعي سنتطرق لها عند التعرض لنظام تمويل التقاعد لاحقاً.

كما مكن المرسوم الجديد **15-289** بمقتضى المادة **13** منه، المؤمن الذي بلغ سن التقاعد ولم يستوفي مدة العمل المطلوب من الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدوده خمس (5) سنوات مقابل دفع اشتراكات تعويض حسب الكيفيات الآتية:

- خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص يبلغ خمسا وستين (65) سنة .

- أربع سنوات على أكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص يبلغ ستا وستين (66) سنة .

- ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص يبلغ سبعا وستين (67) سنة .

- سنتان (2) على الأكثر ، إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص يبلغ ثمان وستين (68) سنة .

سنة واحدة على الأكثر (1) على الأكثر، إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص يبلغ تسعا وستين (69) سنة .

تعادل نسبة اشتراك التعويض قسط الاشتراك المخصص للتقاعد.

بتشكل الأساس المعتمد كقاعدة لحساب اشتراك التعويض من أساس الاشتراك المصرح به في السنة الأخيرة من النشاط¹. أي أن المرسوم تضمن إجراءات تحفيزية وتسهيلية للعمال غير الأجراء تهدف لبسط الحماية الاجتماعية عليهم، بتمكينهم من شراء السنوات الناقصة لبلوغ السن القانونية لممارسة حق

¹ - المادة 13 من المرسوم 15-289، المرجع السابق.

التقاعد في حدود خمس سنوات مقابل دفعهم اشتراك تعويضي يحسب بنسبة 15 % من الأساس المصرح به خلال السنة الأخيرة من النشاط حيث لا يمكن أن يقل هذا الأساس عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتجاوز 20 مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر .

حيث كان في ظل المرسوم السابق إذا لم يتوفر المؤمن على شرط مدة العمل الدنيا المطلوبة وهي 15 سنة رغم تقدمه في السن يمكنه أن يستفيد من منحة التقاعد (إعانة) بشروط خاصة بها أقل حدة وصرامة من شروط المعاش. ينبغي أن يتوفر المعني على مدة 05 سنوات على الأقل أو ما يقابل 20 ثلاثيا¹، حيث أن هذه الإعانة مقررّة في إطار السياسة الاجتماعية للدولة لأجل توفير حماية دنيا لفئة الأشخاص المسنين، إلا أنها في الواقع وحسب مبلغ الإعانات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر فهي مبالغ زهيدة ولا قيمة لها مقارنة بالقدرة الشرائية للمجتمع الجزائري، أما فيما يتعلق بالمجاهد يستطيع الحصول على هذه الإعانة بتوفره على مدة عمل تساوي نصف المدة المطلوبة للحصول على المعاش وهي تقدر بثلاث سنوات وتسعة أشهر، وهو ما يبين حماية المشرع لفئة المجاهدين لاعتبارات سياسية.

أما فيما يتعلق بالقانون الفرنسي وفي إطار النظام العام فإن شرط مدة العمل للحصول على تقاعد كامل يتمثل في أن يكمل المؤمن 150 ثلاثية كتأمين، بحيث تم الانتقال من الشرط السابق المتمثل في 150 ثلاثية إلى 160 ثلاثية عبر فترة انتقالية حسب الشروط التالية:

150 ثلاثية بالنسبة للشخص المولود قبل سنة 1934.

151 ثلاثية بالنسبة للشخص المولود في سنة 1934.

102 ثلاثية بالنسبة للشخص المولود في سنة 1935.

وهذا إلى 159 ثلاثية بالنسبة للشخص المولود في سنة 1942.

إذن خلال المرحلة الانتقالية وكحالة استثنائية فإن مدة العمل المطلوبة للحصول على تقاعد كامل تتحدد بتاريخ ميلاد المؤمن².

¹ - طبقا لنص المادة 47 من قانون 12/83 المعدلة بالقانون 03/99 المتعلق بالتقاعد

² - Jullien et Girodroux(C), Lamy social , édité par Lamy social , Paris 1995, p 892.

ثانيا: حالات قانونية تطرح لتحديد مدة المساهمة.

يطرح التساؤل حول مصير مدد العمل التي يؤديها العامل دون أن يساهم خلالها في صناديق الضمان الاجتماعي، خاصة لانتشار مثل هذه الظواهر كثيرا في المجتمع الجزائري، لاسيما فيما يخص أصحاب العمل الخواص الذين قليلا ما يؤمنون مُستخدَميهم.

هنا نتساءل عن مدى حماية المشرع لهذه الفئة، خاصة لما لذلك من تأثير على التوازن المالي لهذه الصناديق.

حقيقة أن المشرع الجزائري نص من خلال قانون 14/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983¹ المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، على وجوب التصريح بمدة العمل. وذلك من خلال المادتين 06 و 07 منه التي تنص على التزام كل مستخدم أن يتقدم إلى صندوق الضمان الاجتماعي المختص إقليميا بالتصريح بالنشاط المهني خلال 10 أيام من ممارسة هذا النشاط و إلا فإنه يتعرض إلى عقوبة تقدر 2000.00 دج معرصة للزيادة بـ 10% عن كل شهر تأخير بالتصريح، هذا فيما يخص فئة العمال غير الأجراء. حيث تم رفع العقوبة المتعلقة بعدم التصريح بالنشاط غير المأجور في ظرف 10 أيام من بدايته لتصل إلى 5000.00 دج تضاف لها نسبة 20% عن كل شهر تأخير بمقتضى نص المادة 06 من القانون 17/04².

أما فيما يخص فئة العمال الأجراء فالقانون ألزم صاحب العمل طبقا للمادة 10 من قانون 14/83 بوجوب تقديم طلب التسجيل لكافة العمال خلال مدة 10 أيام من تشغيلهم أو توظيفهم. وأكثر من هذا فإن المشرع أجاز لهيئات الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في حالة عدم التصريح بالتسجيل في الوقت (أي خلال 10 أيام) أن تقوم بعملية التسجيل التلقائي (l'affiliation d'office) إما بإرادتها المنفردة أو بناء على شكوى من طرف المعني أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو أي شخص آخر، وفي حالة نقص المعلومات اللازمة فيمكن للهيئة القيام بكل عمل من شأنه التقصي والبحث.

علاوة على هذا فإن المشرع حدد جزاءات من وراء مخالفة هذه الأحكام، خضعت هذه الأحكام لعدة تعديلات جوهرية، تمثلت حسب نص م 13 قانون 14/83 السالف الذكر في فرض عقوبة على كل مستخدم يمتنع عن التصريح بعماله لدى هذه الهيئات تتمثل في غرامة تقدر بـ 500.00 دج لكل عامل

¹ - القانون 14/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 17-04 .

² - القانون 17/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للقانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد.

غير مسجل قابلة للزيادة بنسبة 20% عن كل شهر تأخير، ثم رفعت العقوبة المتعلقة بعدم التصريح بالعمال في ظرف 10 أيام من تشغيلهم لتصل إلى 1000.00 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه قابلة للزيادة بنسبة 20% عن كل شهر تأخير، بمقتضى التعديل الذي جاء به القانون 17/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للقانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من خلال مادته التاسعة إلا أنه تم إلغاء هذه المواد وحلول محلها عقوبات تعد رادعة ومن شأنها أن تحقق الهدف المنشود رغم اعتبارها جد قاسية على أصحاب الأعمال الذين يعتبرون الركيزة الأساسية للاقتصاد الوطني، خصوصاً في ظل إنهيار أسعار البترول وإعادة الاعتبار للمنتج الوطني وذلك بمقتضى الأحكام التي تناولها قانون المالية التكميلي 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015¹.

يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها في التشريع المعمول به أي في 10 أيام من تشغيلهم بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين مائتي ألف دينار 200.000 وخمسمائة ألف دينار 500.000 دج عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين إلى أربعة وعشرون شهراً.

ما يمكن أن نلاحظه على هذه المادة 59 من القانون 15-01 المتعلق بقانون المالية التكميلي أنها حملت عقوبات جد صارمة وزاجرة من شأنها أن تكون فعالة وتشكل دعامة أساسية للقضاء على العمل غير الرسمي، وتساهم في استرجاع صندوق التأمينات الاجتماعية قيمة كبيرة من مستحقاته لدى المكلفين بها، بالرغم من كل مالاقتته من نقد كون أنها تعد عبءاً ثقيلاً على كاهل أرباب العمل، كما قد تثبط من عزيمتهم في مجال الاستثمار.

لذلك فإن الفقرة الأخيرة من هذه المادة أعطت فرصة 60 يوماً لأرباب العمل قصد التصريح بعمالهم ودفعت مستحقات الصندوق كما مكنتهم من الإعفاء من الغرامات وزيادات التأخير فور دفع

¹ - المادة 59 من قانون المالية التكميلي 15-01، المؤرخ في 23 يوليو 2015، ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

الاشتراكات الأساسية المستحقة، على أن يبادروا الى دفعها أو طلب الدفع بالتقسيط قبل نهاية الثلاثي الأول من سنة 2016¹.

وما يمكن ملاحظته أيضا أنه فيما يخص عقوبة عدم التصريح بالنشاط لفئة العمال غير الأجراء بقيت كما حددها القانون 04-17، أي لم ترفع عن طريق قانون المالية التكميلي بل حمل هذا الأخير في طياته تشجيعا لهذه الفئة على الانتساب ودفع الاشتراك كونه مكنها من الاعفاء منها كلية عند الدفع الكلي لقيمة الاشتراكات²، بالرغم من كل ذلك لازالت نسب التهرب المسجل لدى هذه الصناديق والذي بلغ لدى فئة العمال غير الأجراء نسبة % 65، مما أدى بهذه الصناديق وعلى رأسها وزارة العمل والضمان الاجتماعي من إعادة النظر في سياستها المسطرة لتحقيق أهدافها المرجوة.

حيث تم إعطاء الأولوية لمصلحة المراقبة التي تعتبر القسم الذي يسهر على إنجاز مثل هذه الأعمال وهي تسجيل كل عامل أجير لدى صندوق التأمينات الاجتماعية، وكل عامل غير أجير لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وبذلك يتم توسيع قاعدة المنتسبين. وهذا ما تمت ملاحظته لدى هذه الهيئات بالقيام بتوظيف عدد من المراقبين سواء لدى صندوق التأمينات الاجتماعية (CNAS) عن طريق مسابقة وطنية أو لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) من أجل الوقوف ما أمكن للتقليص من هذه الظاهرة (التهرب الاجتماعي) التي أدت بالإخلال بالتوازن المالي لهذه الهيئات.

وفي ظل السياسة الاقتصادية الجديدة للدولة التي تقوم على الحزم والردع والصرامة، ثم التشجيع تبقى هذه الجهود المبذولة أملا في توفير الحماية الحقيقية التي ينبغي توفرها لفئة العمال الأجراء خاصة في ظل قانون المالية التكميلي الذي جاء يفرض عقوبات أكثر جدية لمحاربة ظاهرة التهرب الاجتماعي³.

وفي هذا الإطار حبذا لو يحذو المشرع الجزائري حذو المشرع التونسي من خلال إحداثه لنظام موحد لضم الخدمات بعنوان نظام التقاعد والعجز والباقيين على قيد الحياة، وهو القانون التونسي رقم 105 المؤرخ في 14 ديسمبر 1995⁴ الذي يسمح باحتساب المدد التي لم يقع التصريح بها أو لم يقع

¹ لقد تم تمديد الاستفادة من هذه الإجراءات لأصحاب الأعمال والعمال غير الأجراء لغاية 31 ديسمبر 2016، رغم انتهاء الأجل المحدد بقانون المالية التكميلي.

² المادة 57 من قانون المالية التكميلي 01-15، ج ر عدد 40، المرجع السابق، ص 17.

³ أحكام المادة 59 من قانون المالية التكميلي. تبقى فعالية هذا القانون لم تسجل بعد في الحياة العملية.

⁴ - القانون التونسي رقم 105 المؤرخ في 14/12/1995، المتعلق بأحداث نظام موحد لضم الخدمات بعنوان أنظمة التقاعد والعجز والباقيين على قيد الحياة، الرائد الرسمي التونسي عدد 101 المؤرخ في 19/12/1995، ص 2418.

استخلاص الاشتراكات بعنوانها. على أن يقدم طلب الضم حسب نص المادة 02 من هذا القانون في آجال تحدد بسنتين من تاريخ انتهاء الفترات المعنية بالضم. على أن يدفع المؤمن الاشتراكات للصندوق، بحيث تحدد نسبة هذه الاشتراكات حسب سن المؤمن وقت طلبه للضم حيث يتراوح ما بين 29 إلى 32% من الأجر الشهري المعتمد في حساب المعاش. وإذا تعذر تطبيق هذا الأساس تحتسب الاشتراكات على أساس آخر أجر تقاضاه العامل قبل تقديمه طلب الضم، وفي هذه الحالة قد يقع أن يدفع العامل جزء من المبالغ المطالب بدفعها لإنجاز الضم فهنا يقع احتساب فترات الضم بنسبة المبالغ التي وقع دفعها فعلا. وأكثر من هذا فإن المشرع التونسي وضع تسهيلات لدفع المساهمات، إذ يمكن العامل من دفعها حسب أقساط شهرية يقع خصمها من الأجر أو من المعاش على أن لا تتجاوز مدة الاستخلاص 36 شهرا وبهذا فإن المشرع التونسي وفر حماية تسمح للعامل من الاستفادة من فترات عمل خلالها دون أن يساهم في صندوق الضمان الاجتماعي.

ففي هذا الإطار حسب رأينا ينبغي على واضعي السياسة الاجتماعية في الجزائر وعلى المشرع خصوصا الإقتداء بهذا القانون، مع جعل واجب دفع الاشتراكات على عاتق المستخدم أو بتقسيم الأعباء بين المستخدم والأجير كون المستخدم أخلّ بالتزاماته بالتصريح ودفع الاشتراكات عن عماله في وقتها، على أن يسمح المشرع بإثبات هذه الفترات بكل طرق الإثبات القانونية وبذلك يكون قد وفر حماية ضرورية لفئة الأجراء، ومن جهة أخرى حماية للصناديق من أجل إعادة توازنها المالي.

وتجدر الإشارة إلى أنه فيما يخص هذه المدد المعتمدة في حساب معاش التقاعد قد تختلف في الوحدة المعمول بها، فهناك من يحسبها بالشهر، وهناك من يحسبها بالثلاثية وهناك من يحسبها بالسنة، أما المشرع الجزائري احتسبها بالسنة وهي 15 سنة، لكن أثناء تقديرها عمليا فإن طريقة الحساب تعتمد على الثلاثية بحيث كل سنة تمثل 04 ثلاثيات وهذا ما هو جاري به العمل لدى الصندوق الوطني للتقاعد أو لدى الصندوق الوطني لغير الأجراء.

كما قد تثار مشكلة تحديد مدة العمل بالنسبة للشخص الذي يمارس بصفة متتالية أو تناوبية أو تزامنية نشاطا مدفوع الأجر ونشاطا غير مأجور. وهو ما تطرقت له المادة 17 من المرسوم 35/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، التي تنص على إمكانية الاستفادة هذا الشخص من معاش تقاعد عن النشاط المأجور ببلوغه 60 سنة، وعند بلوغه 65 سنة يستفيد بمعاش عن النشاط غير المأجور.

إن طريقة حساب هذه المدة تتم حسب قواعد وكيفيات التنسيق والإعلام بين النظامين، وفقا للقرار رقم 28 المؤرخ في 11 ماي 1997¹، الذي جاء يحدد هذه القواعد حيث تنص المادة الثالثة (03) منه على أنه: عندما يستوفي العامل في آن واحد شرط مدة النشاط المفروضة بموجب نظام الأجراء ونظام غير الأجراء فهنا يكون له الحق في معاش التقاعد دون أن يستلزم له اللجوء إلى التجميع بحيث كل هيئة مختصة تصفي معاشا وتحدد مبلغه حسب الأحكام المطبقة وعلى أساس مدة التأمين الخاصة به (وهي 15 سنة لكل نظام).

وفي حالة توفر العامل على شروط فترة النشاط المطلوبة من طرف نظام واحد دون الاستجابة لشروط النظام الآخر فهنا تقوم الهيئة المكلفة بتطبيق التشريع الذي تتوفر شروط استحقاقه بتصفية المعاش طبقا لهذا التشريع أما الهيئة الثانية التي لا تتوفر على شرط مدة العمل فتقوم بتصفية المعاش بإتباع الإجراءات التالية:

• افتح الحق: تقوم بجمع فترات النشاط بموجب النظامين معا.

• لتحديد مبلغ المعاش: تحسب عدد السنوات المعتمدة بموجب النظام التي هي مكلفة بتطبيقه².

وفي الحالة الثالثة وهي حالة عدم استجابة العامل لأي شرط من شروط النظامين فهنا تطبق الهيئات القواعد التي نصت عليها المادة 05 من القرار 28 وهي:

لفتح الحق يتم جمع فترات التأمين لصالح كل من النظامين بشرط عدم ازدواجها مثلا كأن يكون عمل 08 سنوات كأجير و 07 سنوات كغير أجير فهنا لفتح الحق تجمعت الفترات ليحصل على 15 سنة وبهذا يستوفي شرط مدة العمل القانوني المطلوب.

بينما لحساب قيمة المعاش فهنا تحدد كل هيئة مبلغ المعاش وفقا لنسبة سنوات النشاط المعتمدة بموجب النظام التي تطبقه (هذا ما سنفصله عند التطرق لقيمة المعاش وكيفية تقديره).

وتضيف المادة 06 من القرار السابق الذكر، إلى أنه في حالة عدم التوصل من وراء التجميع إلى المدة القانونية الدنيا المطلوبة وفقا للمادة 06 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وهي 15 سنة، فهنا يمكن

¹ - القرار رقم 28 المؤرخ في 11/05/1997، يحدد قواعد و كيفية تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء، ج ر عدد 71 لسنة 1997.

² - المادة 4 من القرار 28 المؤرخ في 11/05/1997، يحدد قواعد و كيفية تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء، المرجع السابق.

اللجوء إلى الاعتماد المجاني على أن تعتمد بالأولوية السنوات الممارسة في إطار النشاط المأجور كما نصت عليه المادة 60 من قانون 12/83 التي تعطي إمكانية الاعتماد المجاني لسنوات العمل قبل دخول النصوص المنظمة للتقاعد حيز التنفيذ على أن لا يفوق عدد السنوات المعتمدة مجانا إضافة لعدد السنوات المعتمدة بموجب النظامين الاثنيتين عدد السنوات الأدنى المطلوب لتحويل الحق في المعاش (15 سنة) على أن تأخذ كل هيئة دائما لتحديد قيمة المعاش عدد السنوات المعتمدة تحت نظامها فقط.

وبهذا فإننا نستنتج في حالة انتماء العامل للنظامين (الأجراء وغير الأجراء) فإن شرط مدة العمل يأخذ معنيين: - كشرط لفتح الحق في التقاعد وهنا يجوز بل يعتمد على قاعدة التجميع. وكشرط لتقدير المعاش وهنا لا يجوز الاعتماد على الجمع وهذا منطقي جدا لأن كل هيئة (صندوق) تعتمد على مساهمات المؤمن لديها لحساب مبلغ التقاعد.

إذن ببلوغ المؤمن سن التقاعد القانوني وتوفره على شرط مدة العمل المطلوب هل يتم إفادته من معاش التقاعد؟

إن بلوغ العامل غير الأجير سن التقاعد وممارسته لمهنته خلال مدة 15 سنة غير كافية لحصوله على حق التقاعد، بل لابد عليه أن يكون قد دفع مستحقات الصندوق من إشتراكات وزيادات وغرامات التأخير كاملة، أما فيما يخص شرط وقف النشاط غير المأجور فإن نظام غير الأجراء لا يشترط ذلك بل العبرة بمواصلة دفع الاشتراكات رغم تلقيه لمعاش التقاعد¹، أما النشاط المأجور فيجب وقفه في كل الحالات.

بالرغم من أن المادة 06 من قانون 12/83 المتعلقة بالتقاعد، حين تحديدها لشروط التقاعد لم تتعرض لشرط وقف النشاط المأجور، إلا أن المشرع الجزائري تدارك الأمر من خلال المادة 12 من الأمر 18/96 التي عدلت المادة 19 من القانون 12/83 المتعلقة بالتقاعد أثناء تحديدها لتاريخ بداية التمتع بالمعاش الذي يستوجب الإنهاء الفعلي للعمل المأجور.

الفرع الثالث: دفع مستحقات الصندوق ووقف النشاط المأجور.

نستشف شرط دفع مستحقات الصندوق من خلال نص المادة 11 مكرر من المرسوم 85-35 التي أدرجت بالمادة 6 من المرسوم 96-434، التي تحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش.

¹ - المادة 17 مكرر المدرجة بالمادة 14 من المرسوم 96-434، ج ر عدد 74، سنة 1996.

حيث يتوقف الحصول على حق التقاعد على تقديم المعني لطلب بذلك، على أن يتوفر على شرط السن المحددة بالمادة 9 بالنسبة لتلقي المعاش وبالمادة 11 بالنسبة لتلقي المنحة أي إعانة التقاعد، إضافة الى ضرورة التقيد بأحكام المادة 18¹ من المرسوم السالف الذكر.

نستخلص من الأحكام القانونية المحددة سلفا ، أنه لحصول العامل غير الأجير على الأداءات المقدمة ضمن هذا الصندوق، والتي من أهمها حق التقاعد عليه الوفاء بكل التزاماته، لاسيما ما تعلق منها بالاشتراكات بما فيها العقوبات وزيادات التأخير. فلا يمكنه أن يتصل من دفع الزيادات وغرامات التأخير المقررة عليه بناء على تأخيره وعدم تصريحه بالنشاط في الوقت المحدد بحجة دفعه لقيمة الاشتراك الواجبة عليه، لأن الزيادات وغرامات التأخير تعتبر هي الأخرى حقا مكتسبا للصندوق، إلا إذا تم الإعفاء منها وفقا للقوانين السارية ضمن سياسة الدولة الاجتماعية في هذا المجال. وهو مانص عليه قانون المالية التكميلي 15-01، حيث أعطى امكانية للمستخدمين والأشخاص غير الأجراء المدينين باشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيدوا من جدول تسديد هذه الاشتراكات مع الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير عند دفع آخر قسط مستحق. على أن تدفع الاشتراكات السارية المفعول وتجدر الاشتراكات السابقة قبل نهاية الثلاثي الأول من سنة 2016².

كما تجدر الإشارة الى أنه هناك شرط وقف النشاط المأجور بالنسبة للعامل الأجير وقد يتطلب هذا الشرط للعامل غير الأجير اذا مارس في آن واحد أو تناوبيا أو بالتوالي عملا مأجورا وآخر غير مأجور:

وفي هذا الإطار نص المشرع الجزائري من خلال المادة 12 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد في الفقرة الثانية منها: " لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال، إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل".

أي لا يتم صرف معاش التقاعد إلا بعد الحصول على شهادة وقف المرتب الذي كان يتلقاه العامل الأجير من طرف الهيئة أو المؤسسة المستخدمة.

للهولة الأولى يتبين أن العامل غير الأجير غير معني بهذا الشرط

وفي هذا الإطار هناك عدة آراء حول مسألة إذا ما واصل الشخص عمله بعد بلوغه سن التقاعد، هل يمكنه أن يستفيد من المعاش في نفس الوقت؟ وبطريقة أخرى هل يمكن للمؤمن أن يواصل ممارسة نشاطه المهني بعد حصوله على معاش التقاعد؟

¹- المعدلة بالمادة 15 من المرسوم 96-434 تنص على أنه: "يتوقف دفع الأداءات للعمال غير الأجراء على وفاء المعنيين بالتزاماتهم، لاسيما ما تعلق منها بالانتساب ودفع الاشتراكات بما فيها العقوبات وزيادات التأخير".

²- المادة 57 من قانون المالية التكميلي 15-01، المرجع السابق، ص 17.

أما في إطار نظام المساعدة الاجتماعية لا يمكن الاستفادة من المنحة إلا بانعدام المورد. وفي إطار أنظمة أخرى للتأمين فإن البعض يعتبر أن معاش التقاعد هو عبارة عن مدخول للتعويض فلا يمنح مادام هناك مدخول.

وعلى العكس فهناك البعض الآخر يرى بأنه يمكن الحصول على أداءات التقاعد بدون أي شرط آخر مادام شرط السن المطلوب متوفر.

وبين هذين الرأيين هناك حلول وسطية، حيث هناك أنظمة ترى بمنع تقديم المعاش أثناء مواصلة العمل لكن يبقى الحق مفتوح في أداءات إضافية، وهناك من الأنظمة ترى بقبض المعاش مخفض زيادة على الأجر الذي يتلقاه بأداء العمل، وفي كل الحالات فإنه بتقديم المؤمن في السن فإنه يتحصل على المعاش سواء توقف أو لم يتوقف عن النشاط¹.

أما وفقا للقانون الفرنسي وحسب مرسوم 30 مارس 1982 فإنه على المنخرط في الضمان الاجتماعي قطع علاقة عمله نهائيا بالمؤسسة لأجل الحصول على معاش التقاعد². أي على المؤمن الذي يرغب في تصفية معاش تقاعده ترك ممارسة نشاطه المهني.

حيث إذا كان المؤمن يمارس نشاط مأجور عليه أن يتوقف نهائيا عن مزاوله هذا النشاط ويثبت ذلك لصندوق الوطني للتقاعد عن طريق شهادة التوقف عن النشاط موقعة من طرف المستخدم محدد فيها تاريخ التوقف.

أما إذا كان المؤمن يمارس نشاط غير مأجور فهناك عدة حالات ينبغي معرفتها:

1- إذا كان المؤمن أجير و في حالة طلبه للتقاعد في إطار النظام العام يمارس فقط نشاط غير مأجور فهنا عليه ترك نشاطه هذا إذا كان يريد قبض تقاعده كأجير.

2- إذا كان المؤمن أثناء طلبه للتقاعد يمارس في نفس الوقت نشاط مأجور ونشاط غير مأجور، فعليه وقف نشاطه كأجير، مع ذلك ينبغي التفرقة بين الحالتين:

الحالة الأولى:

عندما يكون المؤمن يمارس نشاط غير مأجور ويخضع لنظام تأمين بالنظر لسنه لا يسمح له من الاستفادة من تقاعد كامل، فهنا يجوز له مواصلة هذا النشاط لأجل قبض منحه الشيخوخة الكاملة.

¹ -BIT , Introduction à la sécurité sociale , op-cit p 47

² -Dalgand (L) , Jacques(M. C) , Marion(J), Paret (M), Sécurité sociale, 2eme édition Mason, Paris, Milan , Barcelone , 1994 p 177

الحالة الثانية:

إذا كان المؤمن يمارس نشاط غير مأجور يخضع لنظام تأمين يخوله الحق في التقاعد الكامل في أي سن متى طلب إحالته على التقاعد، فهنا عليه وقف كلا النشاطين المأجور وغير مأجور¹.
وهنا نلاحظ أنه من خلال التشريع الفرنسي فإن وقف النشاط يكون بالنظر إلى إمكانية الحصول على تقاعد كامل.

في إطار التشريع الجزائري، يتوجب على المؤمن للحصول على معاش التقاعد، أن يتوقف عن ممارسة النشاط المأجور عن طريق شهادة وقف المرتب، وإلا فلا يتمكن من قبض معاش التقاعد مطلقاً.

أما بالنسبة للشخص الذي يمارس نشاط مأجور وآخر غير مأجور، فهو مطالب دائماً بوقف النشاط المأجور، أما فيما يخص النشاط غير المأجور فلا يشترط أن يتوقف عن ممارسته، بل هو حر في مواصلة هذا النشاط، المهم هو أن يبين لنظام التقاعد بصفته كأجير وضعيته تجاه صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وذلك بأن يكون قد أدى كل التزاماته تجاه هذا الصندوق عن طريق شهادة الانتساب والإستقاء (mise à jour)، كما يمكنه أن يؤدي هذه الالتزامات (دفع الاشتراكات) عن طريق الدفع بالتفصيل ليتحصل على شهادة تصفية، ليتمكن عن طريقها من الحصول على معاش التقاعد بصفته كأجير.

أما إذا توقف عن النشاط غير المأجور فهنا عليه أن يقدم شهادة الشطب الخاصة بهذا النشاط غير المأجور من هذا الصندوق التي تقدم له بعد أن يكون قد أدى كل التزاماته اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وهذا طبعا في إطار سياسة الربط القائمة بين كلا الصندوقين (CASNOS,) (CNR).

أما إذا كان الشخص المؤمن يمارس نشاطا غير مأجور فقط، فهنا المشكل غير مطروح كون أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لا يشترط للحصول على معاش التقاعد أن يتوقف المؤمن عن ممارسة النشاط غير المأجور، بل على العكس مواصلة المتقاعد لنشاطه المهني يخدم مصلحة الصندوق، كون أن المتقاعد الناشط ملزم بمواصلة دفع اشتراكاته السنوية كبقية المؤمنيين الآخرين ما دام يزاول نشاطه المهني لأن العبرة بمواصلة النشاط المهني وليس بحصوله على معاش التقاعد، ويبقى حصوله على الأداءات مرهون بدفعه لمستحقات الصندوق².

¹- Jullien et Girodroux (c), op-cit, p 893.

²- المادة 18 المدرجة بالمادة 15 من المرسوم 96-434، المرجع السابق.

وهذا ما أدى في الواقع إلى تهرب نسبة كبيرة من فئة غير الأجراء من أداء التزاماتها تجاه الصندوق بعد حصولهم مباشرة على معاش التقاعد وهو ما أدى في حقيقة الأمر بالصندوق على المستوى المركزي بالتفكير في حلول تجبر هؤلاء على أداء التزاماتهم، كوقف معاش التقاعد لهؤلاء المتقاعدين المتهربين من دفع الاشتراكات السنوية التي تجب عليهم، وذلك بالرغم من الحماية القانونية التي يحظى بها المعاش باعتباره يمتاز بكل الخصائص التي يمتاز بها الأجر و هذا حسب نص المادة 51 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد التي تنص: "تعد معاشات و منح التقاعد قابلة للتنازل عنها والحجز في نفس الشروط المحددة للأجر"، حيث تم فعلا حجز عدة منح لمؤمنين لم يؤديوا اشتراكاتهم بصفتهم متقاعدين نشطين (قرار إداري يثبت حجز المعاش مدرج بالملحق)¹. إذن المتقاعد الناشط في فئة غير الأجراء يبقى ملزم بدفع اشتراكاته السنوية التي لا تفتح له الحق في أداءات إضافية وإنما يفسر دفعه للاشتراكات بنسب مماثلة مع المؤمنين الآخرين غير المتقاعدين بنظرية التضامن بين الأجيال التي تقوم عليه سياسة الضمان الاجتماعي ككل.

وحسب رأينا في الموضوع المنبثق من الواقع العملي وهو الاستياء المسجل لهذه الفئة عن طريق الشكاوى المقدمة في هذا المجال لمصلحة المنازعات، فإنه على واضعي قوانين الضمان الاجتماعي اتخاذ أسس هادفة وناجعة ليكون تأثيرها إيجابيا يخدم مصلحة الطرفين معا: الصندوق من جهة والمتقاعد النشط من جهة ثانية.

حيث في ظل ارتفاع المستوى المعيشي وانخفاض القدرة الشرائية للمواطن الجزائري، لاسيما المتقاعد، باعتبار المعاش لا يجيب عن متطلبات الحد الأدنى المعيشي المطلوب، وبالتالي السماح للمتقاعد بمواصلة النشاط غير المأجور يعتبر ضرورة حتمية، لكن في غالبية الحالات فإن مردود عمله لا يكون متساويا مع نظيره الشاب، لذلك ينبغي تخفيض نسبة الاشتراكات الخاصة بالمتقاعدين النشطين، فبدلا من نسبة 15% من المدخول السنوي المحددة قانونا²، تحدد بنسبة 10% مثلا، وهذا ما يؤدي إلى إقبال هذه الفئة إلى أداء التزاماتها تجاه الصندوق لشعور منها بأنه لها مركز قانوني خاص بها وهو يعود بالفائدة على الصندوق، كونه يكون في غنى عن التحصيل الجبري وما يلزمه من نفقات.

بعد معرفة شروط استحقاق التقاعد للعمال غير الأجراء التي تمكنهم من ممارسة حقهم في التقاعد، إضافة ممارسة بعض الحقوق الاجتماعية الأخرى، وجب عرض تفصيل لهذه الحقوق، لاسيما حق التقاعد

¹-العمل الميداني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - فرع تيارت-

²-المادة 13 من المرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المرجع السابق.

ومعرفة كيفية حسابه وخصائصه التي تميزه، سواء للمتقاعد نفسه أو لذوي حقوقه، وهو ما نتعرض له من خلال المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: الحقوق المخولة في إطار نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

تنشأ للعامل غير الأجير بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي لغير الأجراء المتمثل في المرسوم 85-35 المعدل والمتمم، حقوق تتمثل في أداءات العجز والوفاة، المرض والأمومة وكذا معاش التقاعد، وقبل التفصيل في ممارسة حق التقاعد من قبل العامل غير الأجير بعد استنفائه كافة الشروط المحددة سلفاً، وذلك بعد أن يخضع لإجراءات الانتساب المتمثلة أصلاً في تقديم طلب الانتساب بصورة إجبارية لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وانخراطه لدى هذه الهيئة، هذا الطلب يجب أن يكون في الآجال المحددة قانوناً وهي 10 أيام ابتداء من تاريخ بداية ممارسة النشاط، هذه المدة تحسب بالاستناد لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب أما إذا انقضت المدة ولم يصرح بنشاطه فإن المكلف هنا يتعرض لجزاء مالية وهي غرامات التأخير⁽¹⁾.

كما قد يكون الانتساب تلقائياً، في حالة عدم قيام المكلف بطلب الانتساب فهنا هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء تقوم بعملية الانتساب الحكمي أو التلقائي⁽²⁾، وهذا بناء على مراقبة يجريها العون المراقب المحلف، المعتمد من قبل الوزارة الوصية، بحيث يؤدي اليمين القانوني أمام المحكمة المختصة إقليمياً ويقوم بتحرير تقرير بما يقوم به من مراقبة يحدد فيه ما عاينه من عيوب ومخالفات، وممارسة نشاطات غير المصرح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

يرسل العون المراقب تقريره للهيئة وهذه الأخيرة تقوم بالإجراءات التي يخولها لها القانون مثل إرسال استدعاء للمعني وطلب انتسابه للهيئة، وإعلامه بالغرامات المقررة ضده والتزامه بتقديم الوثائق والمعلومات الضرورية.

كما قد يكون الانتساب مزدوجاً ذلك أن الضمان الاجتماعي يقوم أساساً على فكرة التضامن ولذلك فإن عملية الانتساب يمكن أن تتعدد بحيث يكون الشخص منخرطاً في هئتين للضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء، وذلك وفقاً لما قضت به المادة 15 من المرسوم 434/96⁽³⁾ المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء على أنه يجب على كل شخص يمارس في آن واحد عمل مأجور وعمل غير مأجور أن ينتسب بعنوان العمل غير المأجور ولو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية، دون الانتساب لعنوان العمل المأجور، على أن يلزم الأشخاص الذين

¹ -طبقاً للمادة 13 من نفس القانون 14/83.

² - طبقاً للمادتين 12 و 35 من نفس القانون.

³ - المرسوم رقم 434/96 المؤرخ في 96/11/30، ج ر، رقم 74 لسنة 1996.

تمت إحالتهم على التقاعد ويعودون أو يستمرون في عمل غير مأجور بالانتساب من جديد إلى هيئة الضمان الاجتماعي مع جميع الالتزامات الناجمة عن ذلك¹.

وبعد قيام المكلف بالانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء سواء كان انتساب من تلقاء نفسه في الآجال المحددة، أو انتساب تلقائي تقوم به الهيئة أو انتساب مزدوج، يدرج هذا الأخير ضمن ترقيم، بمعنى يتم حصوله على رقم خاص به، هذا الترقيم يمكن المؤمن اجتماعيا لدى هذه الهيئة من اكتساب حقوق وتحمل التزامات، لأن الغرض من الانتساب لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء هو ضمان حقوق المؤمن اجتماعيا من جهة، وضمان موارد هيئة الضمان الاجتماعي من جهة ثانية، خاصة وأن تمويل الصندوق مصدره اشتراكات المكلفين المدفوعة سنويا.

بتوفر المؤمن اجتماعيا على كافة الشروط الموضوعية والإجرائية فإنه يصبح يمارس حقوقه المضمونة وفقا لهذا النظام والمتمثلة في تأمين المرض والولادة كأداءات عينية وتأمين العجز والوفاة كأداءات نقدية وهو ما نتناوله في المطلب الأول، ثم نخصص المطلب الثاني لحق التقاعد سواء التقاعد المباشر للتقاعد نفسه، أو التقاعد بالمآل لذوي حقوقه من بعد وفاته والحقوق الاجتماعية التي يبقى يحتفظ بها المتقاعد غير الأجير أو ذوي حقوقه.

المطلب الأول: الحقوق الاجتماعية التي يكفلها نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

بمجرد التزام المكلف تجاه صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بأداء كافة التزاماته تنشأ له وبمقتضى القانون مجموعة من الحقوق، وطبقا للمادة 2 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة.

يستفيد من الأداءات العينية الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل ولحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل ووفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به، كما يستفيد الأشخاص المذكورين أعلاه أيضا من أداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز.

وعليه فإنه وبمجرد قيام المكلف بالتصريح بنشاطه وكذا التصريح بالمداخيل السنوية ودفْع الاشتراكات الملقاة على عاتقه بمعنى تصفية كافة التزاماته تجاه الصندوق يصبح هذا العامل غير الأجير مؤمن اجتماعيا وتنشأ له مجموعة من الحقوق وهي تأمين المرض كأداءات عينية، الأمومة كأداءات عينية، والتأمين على العجز والوفاة كأداءات نقدية إضافة إلى معاش التقاعد الذي نتعرض له بالتفصيل في

¹ وهو الأمر الذي بقي مؤكدا بنص المادة 18 من المرسوم الجديد 15-289، المؤرخ في 2015/11/14، المرجع السابق.

المطلب الثاني، بالرغم من أن المرسوم الجديد 15-289 مكن الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص المدين وكذا ذوي حقوقه ، الاستفادة من الأداءات العينية للمرض والولادة مع مراعاة دفع الاشتراك المتعلق بالسنة الجارية واكتتاب جدول تسديد الديون المرتبطة بالاشتراكات السابقة طبقا لأحكام المادة 17 أعلاه ، إلا أنه يترتب على عدم احترام جدول تسديد الاشتراك التوقيف الفوري للاستفادة من هذه الأداءات 1 .

الفرع الأول: الحق في الأداءات العينية للمرض والولادة

يستفيد المؤمن له اجتماعيا في إطار هذا النظام من الأداءات العينية للمرض وكذا التأمين عن الأمومة وفقا لنص المادة 2 من المرسوم الجديد 15-289 ، على أن يكون طلب التسجيل قد قدم قبل 15 يوما من العلاج ، ويقصد بالأداءات العينية للمرض التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمؤمن ولذوي حقوقه المحددين بنص القانون، أما الأداءات العينية للولادة فيقصد بها كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

أولاً: الأداءات العينية للمرض

يعتبر المرض من الأخطار الأولى التي تمت تغطيتها من طرف قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر، حيث يغطي تأمين المرض الأداءات العينية والأداءات النقدية⁽²⁾، إلا أنه وبالنسبة لهذه الفئة في إطار هذا النظام فإنها تستفيد فقط من الأداءات العينية للمرض فيستفيد العامل المؤمن من هذه الأداءات أو ذوي حقوقه.

إن ذوي حقوق المؤمن هم الأشخاص المحددين بنص المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم كالاتي:

- زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجور وإذا كان الزوج نفسه أجير يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشأة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

- الأولاد المكفولين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، كما يعتبر أيضا أولادا مكفولين:

¹ - المادة 22 من المرسوم 15-289 ، المرجع السابق ، ص 9.

² - راجع المادة 2 من قانون 11/83، السالف الذكر.

-الأولاد البالغين أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-الأولاد البالغين أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم وفي حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

-الأولاد المكفولين أو الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

-الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن ويعد الباقيين على صفة ذوي الحقوق الأولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة ووجب عليهم الانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

-أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين الذين لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، حيث يتم إفادة فئة المؤمنين المتقاعدين من الحق في الأداءات العينية للتأمين على المرض وذلك وفقا لنص المادة 69 من القانون 11/83 ووفقا لنص المادة 32 من الأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996⁽¹⁾ والتي نصت على فتح الحق في الأداءات العينية لتأمين المرض للمستفيدين من:

معاش التقاعد المباشر، معاش التقاعد المنقول، منحة التقاعد المباشر ومنحة التقاعد المنقول.

1: مجال هذه التغطية " الأداءات المقدمة": تتمثل هذه المصاريف العلاجية التي تتم تغطيتها من

قبل هيئة الضمان الاجتماعي فيما يلي:

العلاج، الجراحة، المصاريف الصيدلانية (الأدوية)، الإقامة بالمستشفى، الفحوص البيولوجية والكهروبيوغرافية والمجوفية والنظيرية، علاج الأسنان، واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاجات بالمياه المعدنية، والمتخصصة المرتبطة بالأعراض والأمراض التي يصاب بها المريض، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الجبارة الفكية الوجهية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك والأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي⁽²⁾.

¹-الأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42 سنة 1996.

²-طبقا لنص المادة 8 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالقانون 11-08 المؤرخ في 05 يونيو 2011 .

إن تغطي هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كل هذه المصاريف العلاجية لفائدة المؤمن له "المريض" اجتماعيا أو ذوي حقوقه.

2: إجراءات الحصول على أداءات المرض:

يعد المرض من أهم المخاطر التي تهدد الإنسان في يومه وغده، تتمثل هذه الخطورة في ما يجلبه للفرد من شقاء نفسي وتهديد لمركزه الاقتصادي سواء بإنقاص دخله أو بزيادة نفقاته، لهذا كان من أهم المطالب الإنسانية تأمين الإنسان ضد المرض⁽¹⁾.

لكن حتى يتحصل المؤمن الاجتماعي المنتسب لهيئات الضمان الاجتماعي على حقه في الأداءات المرض لا بد من قيام المعني بجملة من الإجراءات، فيما يخص المؤمن المنتسب لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء حتى يتحصل على حقه في الأداءات العينية للمرض، كان سابقا لا بد على المعني أن يتوجه إلى الصندوق وبحوزته الوصفة الطبية وتملى نسختين من العلاج الطبي على رقم تسجيل المنخرط وجميع المعلومات المتعلقة به من: "اسم، لقب، تاريخ الميلاد، نوع النشاط" ثم توضيح وضعية المريض إذا كان التعويض خاص بالمؤمن له، أو خاص بشخص من ذوي حقوقه، مع ذكر الطريقة التي يتم الدفع بها " حوالة شباك، حساب بريدي جاري، حساب بنكي".

أما حاليا وبعد صدور القانون 08-01 المؤرخ في 2008/02/23 المعدل والمتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أصبحت صفة المؤمن تثبت عن طريق بطاقة إلكترونية².

حيث يعتمد مشروع نظام بطاقات الشفاء على استعمال التكنولوجيات الدقيقة في إطار العصرية الشاملة لقطاع الضمان الاجتماعي، وتعتبر الجزائر السباقة في العمل به قاريا وعربيا³. ويهدف الى تحسين نوعية الأداءات المقدمة بتبسيط الإجراءات المنتهجة في الحصول على هذه الأداءات وتسريعها وأيضا الى تحسين العلاقات فيما بين مقدمي الخدمات الصحية بما فيهم الصيادلة والأطباء والهيكل الصحية. كما يمكن أيضا من التحكم في التسيير سواء عن طريق القوة الانتاجية والدقة في المراقبة ومكافحة كل أشكال الغش والتجاوزات⁴.

¹ - محمد حسين منصور، قانون التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 96.

² - المادة 6 مكرر من القانون 08-01 المؤرخ في 2008/02/23 المعدل والمتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات

الاجتماعية. ج ر عدد 04 المؤرخة في 2008/01/27.

³ - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 254.

⁴ - سماتي الطيب، المرجع نفسه، ص 254.

حيث ينتج النظام بطاقة ذات شريحة تسمى الشفاء¹. بحيث يمكن أن تكون هذه البطاقة فردية أو عائلية تسلم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها المنخرط، لكن استعمالها أصبح وطنيا وذلك بتمكين المؤمن من اقتناء المواد الصيدلانية الموصوفة لدى أي صيدلية متعاقد معها من أي نقطة من الوطن ابتداء من 03 فيفري 2013².

بالنظر لأهمية بطاقة الشفاء في تلقي الأداءات العينية للمرض أو الولادة، فإن المشرع نص على الحماية الجزائية للبطاقة الإلكترونية بمقتضى القانون 08-01، المعدل للقانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بإحداث عدة جرائم والنص على عقوباتها مثل جريمة تسليم والاستلام غير المشروع للبطاقة الإلكترونية، جريمة القيام عن طريق الغش بتعديل أو حذف كلي أو جزئي للمعطيات المدرجة بالبطاقة الإلكترونية، جريمة القيام بنسخ أو حيازة أو التوزيع بطريقة غير مشروعة للبطاقة الإلكترونية أو المفتاح الإلكتروني³ وغيرها من الجرائم...

3: إجراءات إثبات المرض: حتى يثبت المؤمن له المرض ويستفيد من الأداءات العينية يجب عليه إرسال أو تقديم الملف الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي في ثلاثة أشهر التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال 3 أشهر التالية لإنهاء العلاج وإلا فإن المؤمن يسقط حقه في هذه الأداءات بالنظر إلى الفترة التي استحال فيها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتهامع استثناء بطبيعة الحال القوة القاهرة المثبتة من قبل المستفيد وفقا لنص المادة 13 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽⁴⁾، لكن قد يرفض التعويض وذلك لسببين:

1- السبب الإداري: وذلك عند نقص أحد الأوراق التي تثبت المرض.

2- السبب الطبي: وهذا يكشفه الطبيب الموظف لدى الهيئة.

يتم تبليغ المؤمن له بقرار الرفض أو القبول خلال 8 أيام وتبرير التوقف عن العمل يجب أن يتضمن البيانات التالية: اسم ولقب المؤمن، الرقم التسلسلي لانخراطه في الضمان الاجتماعي، اسم ولقب واختصاص والعنوان المهني للطبيب المعالج، تسديد الاشتراكات السنوية، تاريخ إجراء الفحص الطبي.

¹ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي 10-116، المؤرخ في 18/04/2010، المتعلق بتحديد مضمون البطاقة الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، ج ر عدد 26 المؤرخة في 21/04/2010.

² - سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 262.

³ - المادة 93 مكرر بكل فقراتها من القانون 08-01، المتمم للقانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

⁴ - المادة 13 من قانون 11/83 المعدلة بمقتضى المادة 6 من الأمر 17/96 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

التعويض يكون بنسبة 100 % بالنسبة للأمراض المزمنة ونسبة 80 % لبقية الأمراض الأخرى وذلك حسب المرسوم 283/85 المؤرخ في 1985/11/12.

ثانيا: الأداءات العينية للأمومة

يعد تأمين الأمومة من أهم الحقوق الاجتماعية التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي حماية للمرأة العاملة، بحيث يوفر لها مدخول أثناء فترة التعطل عن العمل بسبب الولادة أي تمنح لها أداءات نقدية لفترة محددة قانونا لاتقل عن 12 أسبوع، في ظل شروط تثبت هذه الوضعية لاسيما حالة الوضع المثبتة بشهادة طبية، إضافة للشروط الاجرائية الأخرى.

حماية الأمومة في إطار قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر كان تطبيقا للمعايير الدولية لحماية المرأة العاملة المجسدة حسب تطورها بالاتفاقيات العمل الدولية رقم 3 لسنة 1919، ثم اتفاقية العمل الدولية رقم 103 لسنة 1952، ثم تم مراجعتها بالاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 التي ركزت على عدم التمييز بين النساء في شأن الاستفادة من أحكامه فتتطبق عبارة المرأة على كل أنثى دون أي تمييز¹.

بينما تستفيد المرأة العاملة في إطار نظام غير الأجراء أو المؤمن اجتماعيا بخصوص زوجه من أداءات التأمين على الولادة في شكل أداءات عينية فقط وهي تلك المتمثلة في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته ودون الأداءات النقدية التي تعني دفع تعويضه يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل وذلك نظرا لعدم وجود أجر تحسب على أساسه، ضف لذلك كون أنه يمكن أن يستمر النشاط غير المأجور بالرغم من ذهاب المرأة الى عطلة الأمومة.

حيث تغطي مصاريف العاملة غير الأجيبة المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته على أساس 100% سواء تعلق الأمر بالمصاريف الطبية أو العلاجية، أما فيما يخص الإقامة في المستشفى فتعوض على أساس مدة أقصاها 8 أيام وذلك طبقا لنص المادة 26 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

1: إجراءات الحصول على أداءات الأمومة: لحصول العاملة غير الأجيبة على حقها في الأداءات العينية للولادة، ينبغي عليها الإعلام بحالة الحمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، بمعنى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء قبل 6 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع، كما ينبغي

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام أجارة الوضع -دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص54.

إجراء الفحوصات الطبية المحددة وفقا لنص المادة 34 من المرسوم 27/84 المتعلق بكيفية تنفيذ العنوان الثاني من القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

2: إجراءات إثبات التأمين عن الأمومة: لتتحصل العاملة غير الأجيبة في حالة الولادة من الأداءات العينية يجب عليها أن تثبت دفعها الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي، كما يجب عليها أن تقدم شهادة تثبت فيها الوضع، هذه الشهادة تكون منجزة من قبل الطبيب المختص أو القابلة التي أشرفت على الوضع وهذا خلال ثمانية أسابيع على الأكثر من الوضع، كما ترفقها بفاتورة تبين مصاريف الإقامة في مصلحة معتمدة، وهذا حتى تستفيد من تعويضات مصاريف الحمل والولادة المتمثلة في الفحوص الطبية والتحليل والفحوص البيولوجية والمعالجة بالأشعة والمصاريف الصيدلانية⁽²⁾.

تجدر الإشارة هنا أن المؤمن في إطار هذا النظام لا يمكنه الحصول على حقه في الأداءات العينية للمرض والولادة تلقائيا كما هو الحال في نظام الأجراء وإنما عليه أن يثبت بأنه قد أوقف نشاطه غير المأجور بشهادة شطب مقدمة من طرف الصندوق وهكذا يصبح يتحصل على حقه في التأمين بعد حصوله على معاش التقاعد. أما إذا واصل عمله فهنا لا يمكنه الاستفادة من حقه في هذا التأمين إلا بأداء التزاماته اتجاه الصندوق وذلك بدفع الاشتراكات المستحقة للصندوق .

حيث أنه في هذا الإطار فإن المرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الممارسة لنشاط مهني غير مأجور ووفقا لنص المادة 17 مكرر المعدلة وفقا للمرسوم 434/96⁽³⁾ بمقتضى المادة 14 فإن الأشخاص من هذه الفئة وبعد حصولهم على معاشات التقاعد يزاولون نشاط غير مأجور فهم ملزمون بالانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء مع أداء الالتزامات المترتبة عن ذلك دون فتح الحق في معاش جديد للتقاعد أو معاش للعجز أو مراجعة هذا المعاش.

كما يبقى حقهم في الأداءات العينية للمرض والولادة مرهون بأداء الالتزامات تجاه الصندوق من دفع للاشتراكات السنوية وغرامات وزيادات التأخير إن تطلب الأمر ذلك طبقا لنص المادة 18 من المرسوم 35/85 المعدلة بالمادة 15 من المرسوم 434/96⁽⁴⁾.

¹- المرسوم 27/84 المؤرخ 1984/02/11 المتعلق بكيفية تنفيذ العنوان الثاني من القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 لسنة 1984.

²- Hannouz Mourad et khadir Mohamed, précis de sécurité sociale, OPU, Algérie 1996, p20.

³- المرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 1996/11/30، ج ر رقم 74 لسنة 1996 المعدل.

⁴ - أما بصدور المرسوم 15-289، المؤرخ في 2015/11/14، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، وفقا للمادة 22 منه مكن المنخرط المدين وذوي حقوقه من الاستفادة من الأداءات العينية للمرض والولادة اذا قام بتسديد،

كما تجدر الإشارة الى أنه يستفيد المؤمن في نظام غير الأجراء من مجانية العلاج وهذا بتوفر الشروط المحددة لذلك وهي تخص فئتين وهم فئة المؤمنین المصابين بأمراض مزمنة وإثبات ذلك يكون بمقتضى شهادة طبية بالمثل للخبرة الطبية للتأكيد على ذلك¹، أما الفئة الثانية فهم المؤمنین المتقاعدين الذين يتقاضون معاش يساوي أو يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وبمقتضى التعليمية 253/04⁽²⁾ الصادرة عن المديرية العامة للصندوق الوطني لغير الأجراء، وبالنظر للنفقات المتزايدة للصندوق من جراء إفادة هذا الصنف من المؤمنین المتقاعدين ببطاقات العلاج المجانية دون استثناء فإنه طلب اتخاذ الحرص بمناسبة تسليمها حيث لا يتم تقديمها إلا لمن يستحقها فعلا، أي عملا بمبدأ ترشيد النفقات.

حيث في الحالة الأولى نصت المادة 4 من المرسوم 27/84 المؤرخ في 11/02/1948 المتمثل في المرسوم التطبيقي للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصت هذه المادة على الحالات التي يستفيد خلالها المؤمن وذوي حقوقه عند الضرورة من العلاج بنسبة تغطية تقدر بـ: 100% وهي:

1- 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.

2- عندما يثبت المؤمن أنه مصاب بإحدى العلل التالية: العلل طويلة الأمد المقررة في المادة 21 من هذا المرسوم، الأمراض الأيضية التالية: "داء السكري، داء المفاصل الحاد، التهاب مخ العظام المزمن، المضاعفات الخطرة والدائمة الناجمة عن استئصال المعدة، فقر الهبولينات، فقر الدهون، الأمراض القلبية الوراثية، أمراض الغدد المعقدة، مرض القرحة، تشمع الكبد، التهاب المعى الغليظ التريفي، الباميقوس الخبيث وتصدق الجلد، اليرقان ومضاعفاته".

3- عندما يتعلق العلاج بمصاريف التجهيزات الكبرى أو الجبارة الفكية الوجهية أو إعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكيف الوظيفي.

اشترك السنة الجارية، ووضع جدول لتسديد الديون الأخرى شريطة احترام جدول التسديد. وهو ما يعتبره الصندوق توسيع في مجال الحماية الاجتماعية للمؤمنين في إطار هذا النظام.

¹ - الحكم الصادر عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي بتاريخ 2008/01/05 تحت رقم 08/0045 بين (ش غ) و صندوق الضمان الاجتماعي لغير الجراء وكالة برج بوعريريج، وثيقة غير منشورة

² - التعليمية 253/04 المؤرخة في 2004/09/15، الصادرة عن المديرية العامة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

هنا وفي هذه الحالات يستفيد المؤمن من العلاج المجاني وكان سابقا يتحصل على بطاقات لهذا الغرض وحاليا تدون كل هذه المعلومات على بطاقة الشفاء، أما الفئة الثانية فهي تعوض على أساس 80%⁽¹⁾.

الفرع الثاني: التأمين عن العجز والوفاة كأداءات نقدية.

إلى جانب الأداءات العينية للمرض والولادة التي يتحصل عليها المؤمن اجتماعيا أو ذوي حقوقه بنص القانون يستفيد المؤمن في إطار نظام غير الأجراء أيضا من الحق في معاش العجز والحق في منحة الوفاة.

يعتبر العجز من أكثر النزاعات الاجتماعية شيوعا وأشدّها تعقيدا، الأمر الذي يدعو المصاب إلى اللجوء إلى القضاء لإنصافه.

ويعرف القانون الجزائري العجز في المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 المتعلق بكيفيات تطبيق القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بقوله: "يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا ينقص على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها".

أما المشرع المصري فيعرف العجز في المادة 5 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 المعدل بالقانون 93 لسنة 1980 بأنه: "كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام"⁽²⁾.

وبهذا نلاحظ أن العجز نوعان عجز جزئي وعجز كلي ونهائي فأى نوع تم تغطيته لدى فئة العمال غير الأجراء؟

أما فيما يخص منحة الوفاة فإن هذا النوع من التأمين يخص ذوي حقوق المؤمن المتوفي، حيث يمكن ذوي حقوقه من الاستفادة من منحة الوفاة وسوف نتناول كل حق بالتفصيل فيما يلي:

¹-المادة 59 فقرة 2 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون 11-08 المؤرخ في 05 يونيو 2011.

²- محمد حسين قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم المكملة)، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2010، ص 149.

أولاً: الحق في أداءات العجز

يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله وفقاً لنص المادة 30 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

والعجز وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية نوعان إما عجز كلي وإما عجز جزئي، هذا الأخير يمنع العامل من أداء مهنته أو صناعته ولو كان قادراً على أداء مهنة أخرى، لكن هذا العجز لا يتم التعويض عنه من طرف صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، أما العجز الكلي فهو ذلك الذي يحول كلياً وبصورة دائمة دون مزاوله المؤمن له أية مهنة يتقاضى منها دخلاً، وبمفهوم المخالفة فإن من يزاول عملاً يكسب منه دخلاً لا يكون عجزه كلياً⁽¹⁾.

إن تأمين العجز بالنسبة للعمال غير الأجراء يتطلب توفر المعنى على شرط وهو أن يصاب بعجز كلي ونهائي طبقاً لنص المادة 3 من المرسوم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، أي حتى يستفيد المؤمن اجتماعياً من معاش العجز لا بد أن يصاب بعجز كلي ونهائي يجعله غير قادر إطلاقاً على العمل والاستمرار في ممارسة أي مهنة⁽²⁾. أي أن العمال غير الأجراء يستفيدون من تأمين العجز الكلي والنهائي فقط، وإذا تبين أن المؤمن المستفيد من معاش العجز استأنف أي نشاط مهني يوقف المعاش مباشرة³.

وإذا كان الشخص يمارس في آن واحد عملاً مأجوراً وعملاً غير مأجور، له الحق في معاش عجز في إطار عمله المأجور في حدود الجمع المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية 11_83، أما إذا كان لا يتوفر على شروط منح العجز في إطار عمله المأجور بإمكانه عند الاقتضاء، التمتع به في إطار عمله غير المأجور بتوفر شروط ذلك وفقاً للفقرة الثالثة والرابعة من المادة الثالثة 3 من المرسوم 15_289 وهو ما كان معمول به وفقاً للمرسوم 85_35.

أما بالنسبة للعمال الأجراء وطبقاً لنص المادة 32 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على أنه يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصاباً بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل، وتقدر حالة العجز بعد انتهاء المدة الخاصة بتعويضات التأمين على المرض بالنسبة للعمال الأجراء، أما إذا توفي المؤمن صاحب المعاش فيؤول إلى ذوي حقوقه.

¹ - يحيى بن لعل، الخبرة في الطب الشرعي، مطبعة عمار قرفي باتنة، بدون سنة نشر، ص 19.

² - التأمين على الأشخاص، المرجع السابق، ص 14.

³ - الفقرة الثانية من المادة الثالثة 3 من المرسوم 15_289، المرجع السابق.

1: إجراءات الحصول على معاش العجز: إن تقدير حالة العجز يستوجب إصدار شهادة طبية من طرف الطبيب المعالج الذي يجب أن يركز على عدم القدرة على العمل والحالة الصحية العامة والقدرات العقلية والجسدية والكفاءة والتكوين المهني.

ولا يمنح العجز لدى العمال غير الأجراء إلا إذا كان العامل غير قادر على ممارسة أي مهنة، أي أصيب بعجز كلي ونهائي يجعله غير قادر مطلقا على الاستمرار في ممارسة مهنته¹. وهو ما كان مؤكداً باجتهادات المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2010/04/02 الذي طعن بالنقض في قرار المجلس الذي سمح بالحصول على معاش العجز في حالة وجود عجز نسبته 52 بالمائة².

حيث تبث هيئة الضمان الاجتماعي في حالة العجز بعد اجراء المراقبة الطبية في أجل 45 يوما من تاريخ ايداع الطلب وفقا لنص المادة 4 من المرسوم الجديد 15-289 بدلا ماكانت محددة بستة أشهر من المعاينة الطبية الأولى وفقا لنص المادة 4 من المرسوم 85_35، على أن لا يكون المعني بلغ سن التقاعد، وأن يكون مسجلا في الضمان الاجتماعي منذ سنة.

أما في حالة بلوغه سن التقاعد يحول معاش العجز الى معاش التقاعد بمبلغ يساوي مبلغ معاش العجز على الأقل وفقا لنص المادة 7 من المرسوم 15-289، وفي حالة وفاة المؤمن صاحب المعاش فعلى المعنيين بالأمر من ذوي حقوقه إتباع اجراءات وذلك بالتقدم إلى وكالة الضمان الاجتماعي الخاصة بغير الأجراء التي ينتمي إليها صاحب المعاش وملء استمارة خاصة بطلب معاش الأيلولة " وثيقة تستخرج من وكالة الضمان الاجتماعي " وتقديم الوثائق المطلوبة وهي شهادة عائلية للحالة المدنية تحمل البيانات الهامشية والرقم التسلسلي لبطاقة الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء. شهادة ميلاد. شهادة مدرسية أو عقد التمهين أو شهادة طبية حسب كل حالة لأولاد الذين يبلغون أكثر من 18 سنة. شهادة تثبت المدخول السنوي . شهادة فردية للحالة المدنية. شهادة تثبت المهنة غير المأجورة. اضافة الى شهادة تكفل تبين مبلغ الموارد الشخصية للأصول أو البنات إن وجدوا.

يصنف العجزة عموما من حيث تحديد مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف وهم الصنف الأول المتمثل في العجزة الذين لا زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، أما الصنف الثاني فهم العجزة الذين يتعذر

¹ - المادة 3 من المرسوم 15-289 ، المرجع السابق ،ص6.

² قرار المحكمة العليا تحت رقم 533215 الصادر ب2010/02/04 ، قضية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - الجزائر العاصمة - ضد (ح د) ، نقلا عن نشرة المحامي ، العدد 19 ، دورية تصدر عن منظمة المحامين ، سطيف ، ديسمبر 2012.

عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور. والصنف الثالث العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم¹، حيث على أساس صنف العجز تحدد قيمة المعاش.

بالنسبة لفئة العمال غير الأجراء فإن النسبة المطبقة عليهم هي نسبة 80% وهي النسبة الموافقة للدرجة الثانية للعجز، هذه النسبة تضاف إليها نسبة 40% على المبلغ الصافي للمعاش عندما يتعلق الأمر بفئة العجزة من الدرجة الثالثة طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية².

الجدير بالذكر أن هناك منحة إضافية لمعاش العجز، تأسست هذه المنحة بموجب قانون المالية لسنة 1992 بحيث تم تحديد كيفية تطبيقها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 46/92 المؤرخ في 1992/02/11 وحددت هذه المنحة بـ 120 دج كل شهر وتمنح لـ أصحاب معاشات العجز التي مبلغها يقل عن 7000 دج.. الزوج المكفل بدون مدخول.. صاحب معاش العجز المنقول الذي يساوي مبلغه أو يقل عن 7000 دج

التعويض عن العجز " دراسة حالة " (3):

مثالا عن معاش عجز الدرجة الثالثة لعامل غير أجير:

الدخل السنوي للعامل غير الأجير الخاضع للاشتراك: 180000 دج.

المبلغ السنوي الخام للمعاش: $180000 \times 80\% = 144000$ دج.

المبلغ الشهري الخام للمعاش: $144000 \div 12 = 12000$ دج.

اقتطاع الضمان الاجتماعي: $12000 - 526 = 11760$ دج.

اقتطاع الضريبة على الدخل: $11760 - 526 = 11234$ دج.

المبلغ الصافي للمعاش هو: 11234 دج.

المبلغ عن المساعدة: $11234 \times 40\% = 4494$ دج.

المبلغ الإجمالي الصافي لمعاش العجز هو: $11234 + 4494 = 15728$ دج

¹ - المادة 36 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

² - نص المادة 6 من المرسوم 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، المرجع السابق، ص7.

³ - الاتصال الميداني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فرع تيارت.

- كما أنه ترفع قيمة معاشات العجز ومنحه التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بنسبة 40% قبل أول جانفي 1992. كما رفعت قيمة معاش العجز بنسبة 2% التي سرى مفعولها من 1992/01/01 إلى غاية 1998/12/31.

كما رفع مبلغ الزيادة على الغير الممنوحة لمستفيدي معاش العجز بنسبة 5% وفقا لنص المادة 5 من قرار مؤرخ في 2002/10/26 والمتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء⁽¹⁾.

3: إجراءات إثبات معاش العجز: لكي يستفيد المؤمن الاجتماعي من معاش العجز فعليه أن يثبت ما يلي:

. أن يثبت المعني أن نسبة العجز عن العمل أو الربح قد انخفضت بنسبة 100% وذلك عن طريق شهادة طبية تحدد نسبة العجز.

. أن يثبت المعني عند تاريخ الانقطاع عن المهنة بسبب العجز نشاطا مهنيا يخول له الحق في المعاش، وهذا بدوره يقتضي إثبات النشاط المهني وقت العجز وهذا بواسطة شهادة تثبت المدخول السنوي⁽²⁾.

ثانيا: الحق في أداءات الوفاة

يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، أي يخص هذا النوع من التأمين ذوي حقوق المؤمن المتوفي أو المتقاعد المتوفي، حيث يمكن ذوي الحقوق المؤمن الهالك بمعنى الورثة والأشخاص المعولين من الاستفادة من منحة الوفاة وفقا لنص المادة 47 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتي تقضي: " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي من منحة الوفاة"، وذوي الحقوق المؤمن المتوفي هم المذكورين بنص المادة 67 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وعليه يتأكد حق التأمين على الوفاة لذوي حقوق المؤمن أو المتقاعد من فئة العمال غير الأجراء بنص المادة 8 من المرسوم الجديد 15-289، الذي أبقى على أحكام المرسوم السابق 85-35.

¹- قرار مؤرخ في 2003/10/26 والمتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه التي يمنحها الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج ر رقم 76 لسنة 2002.

²- مقني بن عمار، نظام التوثيق، ص 182.

1: شروط الحصول على منحة الوفاة: لا يشترط في المؤمن الهالك مدة عمل معينة لاستفادة ذوي حقوقه من منحة الوفاة، لكن يشترط في المؤمن المتوفي أن يكون قد مارس نشاطا وقام بكل التزاماته اتجاه الصندوق من دفع للاشتراكات وتصريح بالمداخيل السنوية، فإن كان المؤمن الهالك قد توفي ولم يسدد اشتراكاته فهنا حتى يستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة لابد من تسديد هذه الاشتراكات أولا هذا معناه تسوية وضعيته اتجاه الصندوق وذلك بالقيام بالالتزامات.

يكون مبلغ منحة الوفاة مساويا للمدخل السنوي الأخير الخاضع للاشتراكات ولا يشترط أن يكون أقل من المبلغ الأدنى للمدخل السنوي الخاضع للاشتراكات أي 180 مرة للمبلغ اليومي للأجر الوطني الأدنى المضمون أي ما يعادل 12 مرة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

رأسال الوفاة لا يخضع للاشتراكات والضريبة على الدخل.

2: إجراءات إثبات منحة الوفاة: الوفاة الطبيعية واقعة مادية معناه يجوز إثباتها بكل طرق الإثبات، لكن على الرغم من ذلك واستثناء لا تثبت إلا بشهادة الوفاة المحررة من مصالح الحالة المدنية، بناء على شهادة طبية يحررها الطبيب ويسلمها لذوي حقوق المؤمن الهالك ودون أن يستلم مقابلها أتعاب،⁽¹⁾ كما يجب على ذوي حقوق المؤمن إثبات المدخول السنوي وذلك يتم بشهادة الإستقاء والانتساب.

أما في حالة المفقود فينبغي استصدار حكم بفقدان الشخص الغائب من طرف الورثة أو من له مصلحة أو حتى من النيابة العامة بعد أربع سنوات كاملة من البحث والتحري وتثبيت الحكم المقرر لفقدان الغائب². لكن إعمال هذا الحكم في مجال التأمينات الاجتماعية قد يلحق الضرر للمستحقين لمنحة الوفاة بصعوبة إثبات ذلك، وهو ما تؤكد بالحكم الصادر من القسم الاجتماعي لمحكمة وهران³.

وتجدر الإشارة إلى أن منحة الوفاة تستوفي دفعة واحدة وبتقديم هذه الوثائق ويستفيد منها ذوي حقوق المؤمن الهالك مهما كان سبب الوفاة. كما لا يجوز طلب حق الاستفادة من منحة الوفاة بعد مرور 4 سنوات بسبب التقادم.

ما يمكن أن نلاحظه بخصوص الحقوق المكفولة للعامل غير الأجير في قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر هو عدم حصوله على كل الحقوق الممنوحة للعامل الأجير، فلا يستفيد العمال غير الأجراء من الأداءات النقدية للمرض والولادة كونها مرتبطة بالأجر الذي يتقاضاه العامل الأجير والذي يفقده إذا ما

¹ - مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 188.

² - لولي بلقاسم، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009، ص 12.

³ - رقم 08/ 5418، الصادر بتاريخ 2008/11/12، غير منشور.

مرض أو تعطل عن العمل لهذه الأخطار لذلك وجب حصوله على تعويضة يومية عن أجره بسبب المرض مثلا على أن يثبت حالة المرض، أو الأمومة بشهادة طبية وفقا لما حدده قانون الضمان الاجتماعي¹، أما العمال غير الأجراء فلا يفقدون بالضرورة مدخولهم إذا ما تعطلوا عن ممارسة النشاط بسبب هذه الأخطار الاجتماعية، فيمكن أن يتواصل في هذه الأثناء نشاطهم بواسطة أشخاص آخرين.

كما لا يستفيد العمال غير الأجراء من تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، وتأمين البطالة على اعتبار إصابات العمل والبطالة تعتبر من مخاطر العمل التبعي²، أي العمل الأجير، لكننا نرى أنه ينبغي تغطية خطر حوادث العمل على الأقل لأن كثير من المهن المستقلة تكون عرضة لمثل هذه الحوادث مثل مهنة النقل كسائقي الأجرة أو ناقلي البضائع والأشخاص الخواص، خاصة في ظل ارتفاع حوادث المرور، لذلك يبقى مطلب ينبغي تداركه في ظل تعميم ونشر مظلة الضمان الاجتماعي من جهة، وتحسين الخدمات المقدمة للمؤمنين اجتماعيا بتوسيع نطاق التغطية ليشمل أخطار أخرى كتأمين حوادث العمل.

إضافة الى أن العمال غير الأجراء محرومون من الحق في الأداءات العائلية المتمثلة في الإعانات العائلية و الزيادة المدرسية إضافة إلى التعويض عن الأجر الواحد، حيث تم النص من خلال المنشور العام رقم: 01 المؤرخ في 10/11/1991 على حق الاستفادة من هذه الإعانات لفئة الأشخاص التي هي في حالة استحالة ممارسة نشاط مهني من خلال الفقرة الثانية منه، والتي من بينها فئة الأشخاص المتحصلين على منح التقاعد بشرط أن يكون المؤمن حصل على حقه في التقاعد في إطار الصندوق الوطني للتقاعد حيث كان يقبض هذه الإعانات العائلية أثناء إحالته على التقاعد³.

بمعنى أن هذه الحقوق مقررة لفئة العمال الأجراء المحالين على التقاعد دون سواهم من العمال غير الأجراء لأن هذه الفئة الأخيرة غير مشمولة بهذا الحق قبل إحالتها على التقاعد طبقاً للقوانين الجاري بها العمل في هذا الإطار.

بالرغم من أهمية الاستفادة من حق الإعانات العائلية المقرر إما للوالدين أو الشخص الذي له الحضانة الفعلية للطفل بالنسبة للعمال الأجراء، أو الإعانات العائلية المدرسية التي تمنح لكل طفل يبلغ في الفاتح سبتمبر من كل سنة أكثر من 06 سنوات على أن يكون يستفيد من الإعانات العائلية، فإن العمال

¹-إثبات حالة المرض والأمومة وفقا للمواد 24 و 25 و 26 و 37 و 38 و 39 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، المتعلق بتطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7، سنة 1984.

²-عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص106

³-INT, droit de sécurité sociale - recueil du texte législatifs et réglementaires, op-cit, p468.

غير الأجراء لا يستفيدون منها ربما لأن نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنظام قائم بذاته يعتبر فتي وفي أول طريقه لذلك يبقى غير قادر على تحمل تكلفة هذه الأعباء التأمينية، ويبقى مطلب يرجى التكفل به مستقبلا لاسيما بضغط أعضاء مجلس الإدارة لهذا الصندوق الذين يمكنهم تقديم الاقتراحات والمشاريع حول تطوير أهداف هذا الصندوق لاسيما توسيع مجال التغطية الاجتماعية¹.

المطلب الثاني: التقاعد كحق اجتماعي للعمال غير الأجراء.

إن ممارسة حق التقاعد تعني التمتع بمزايا خاصة تسمى بأداءات التقاعد والتي تتعدد أشكالها وشروط تقديرها بحسب اختلاف أنماط التقاعد التي تنتهجها الدولة، وهذا بالنظر إلى أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أي حسب السياسة الاجتماعية المتبعة.

وبهذا الخصوص قد تعددت أشكال هذه الأداءات في العالم، فتمنح أداءات التقاعد لكل المقيمين الذين تجاوزوا سن معين مهما كان مدخولهم أو وضعيتهم تجاه الشغل في إطار النظام العام للأداءات، أما في إطار أنظمة المساعدة الاجتماعية فإنها تمنح للشخص المعني أداءات بحسب الحاجة بعد دراسة وضعيته ووسائل معيشتة، و في إطار أنظمة أخرى تنقرر بالنظر إلى سنوات العمل و نسب الاشتراكات المدفوعة؛ أما نظام التقاعد المبني على أساس معيار الرسملة المتبع من قبل بعض الدول، والذي يقوم على أساس أموال الاستدراك، فإنها تمنح للمتقاعد المعني رأسمال يساوي قيمة الاشتراكات المدفوعة مضافا لها فوائد استثماراتها؛ وتجدر الإشارة إلى أن أنظمة الضمان الاجتماعي في مراحلها الأولى واجهت مشكلة المؤمنين الذين بلغوا سن التقاعد دون توفرهم على شرط مدة العمل فتمثل الحل لهذه الفئة في تقديم أداءات في شكل منح موحدة.¹

كما هناك من الدول وإيماناً منها بإعطاء أكثر فعالية لهذه الأداءات قد أسست أنظمة تكملية وأنظمة خاصة منها على وجه الخصوص أنظمة مهنية للتقاعد، وهذا لعدم كفاية الأداءات المقررة في ظل النظام العام؛ وهناك من الدول من أسست نظام تأمين عام ومركزي منسق بالتواتر مع نظام المساعدة الاجتماعية بالنسبة لكل فئات المجتمع النشطة مثل ما هو الحال في الجزائر؛ كما أنه على اختلاف هذه

¹ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي 93-119، المؤرخ في 15/05/1993، المتعلق بتحديد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، ج ر عدد 33، سنة 1993، التي بينت صلاحيات مجلس الإدارة التي من ضمنها توسيع مجال التغطية لتشمل أصنافا جديدة من الخدمات المؤداة واحتساب موارد تمويلها في هذه الحالة: أي توسيع مجال التغطية يبقى مرهون بتحصيل الاشتراكات الممولة لها.

¹ - BIT , Introduction à la sécurité sociale , op – cit , p 55

الأنظمة يتم من خلالها منح أداءات بالنسبة للباقيين على قيد الحياة.² (ذوي الحقوق) كما يعرف في إطار التشريع الجزائري.

كما هناك ما يسمى بنظام الدفعة الواحدة يقدم للمؤمن له في حالة عدم توافره على شروط استحقاق المعاش مثل ما أخذ به المشرع المصري بالمادة 19 من القانون 108 لسنة 1976 المعدل والمتمم بالقانون 48 لسنة 1984.¹

أما في إطار التشريع الجزائري فإنه بتوفر المعني على الشروط المطلوبة تنقرر له عدة حقوق منها على وجه الخصوص معاش التقاعد الذي يحل محل المدخول الذي كان يتلقاه بأداء نشاطه المهني أو إضافة له إذا ما واصل العامل غير الأجير نشاطه رغم حصوله على حق التقاعد، كما يحتفظ بحقه في تعويض الأداءات العينية للمرض والولادة والوفاة، أما بالنسبة للأشخاص الذين يبلغون سن معين دون توفرهم على شرط مدة العمل فإن المشرع الجزائري قرر لهم الحق في الحصول على منحة (إعانة)، وفي كل الحالات فإن هذه الحقوق المقررة للتقاعد تتحول لذوي حقوقه من بعد وفاته.

الفرع الأول: الحقوق المقررة للمستفيد من حق التقاعد.

تتمثل في معاش التقاعد والأداءات العينية للولادة والمرض ومنحة الوفاة كما بينها سابقا.

وأهمها هو التمتع بمعاش التقاعد.

يعتبر المعاش الشكل العادي لأداءات التقاعد وهو الأكثر فائدة في وجهة نظر الضمان الاجتماعي، كما أنه متبنى من طرف مختلف أنظمة التقاعد في العالم باستثناء نظام التقاعد المبني على معيار الرسملة الذي يمنح للمتقاعد رأسمال دفعة واحدة وقد يكون على فترات متخذا بذلك شكل معاش.

وطبقا للتشريع الجزائري فإن المادة 3 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد تنص على أنه: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة".

ومن خلال هذا نستنتج أن معاش التقاعد يكتسي بعض خصائص الأجر كونه نقدي ومرتبطة بالشخص المتقاعد نفسه، فلا يمنح إلا له وهو ذا صبغة معاشية أي يقدم على مدى حياة المؤمن المتقاعد. ولتحديد قيمة المعاش فإن الأمر يطرح عدة مشاكل كون مقداره ومستواه مرتبط بمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للدولة لاسيما وأن قيمته تلعب دور كبير في ازدهار البلد.

² - ibid , p 55

¹ - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 542 الى 546.

أولاً: مستوى معاش التقاعد:

كما لا حظنا فإن تحديد مستوى هذه المعاشات يرتبط بمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد ولهذا السبب خاصة نجد الاتفاقية 102 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي جاءت بينود مرنة تفتح إمكانية تطبيقها بحسب القدرات التي تتوفر عليها الدولة، حيث بينت طريقتين يمكن إعتادهما:

1 - تحديد هذه الأداءات بنسب معينة من قيمة الأجر على أن تدفع بصفة منتظمة أي تكون مرتبطة بالمدخل "prestation lies aux gains".

2 - تحدد الأداءات بصفة موحدة "prestation uniformes" بحيث تضمن الحد الأدنى للمعيشة بالاعتماد على قيمة أجر عامل نظامي.¹

ويبقى اختيار الطريق لتحديد هذه الأداءات حسب السياسة الاجتماعية المتبعة في الدولة التي تتحدد بحسب القدرات الاقتصادية لها.

نجد بعض الأنظمة العامة وأنظمة المساعدة الاجتماعية تعتمد الطريق الثاني وهو تحديد هذه المعاشات بشكل موحد كحد أدنى ضروري، وهناك من الأنظمة تميل إلى تطبيق الطريق الأول بالاعتماد على المستوى المعيشي للشخص الذي كان يتمتع به سلفاً وذلك بالاعتماد على الأجر الذي كان يقبضه، أو المدخول الذي كان يحصل عليه بممارسة نشاطه.

كما هناك من الدول من تعتمد على التنسيق بين الطريقتين فتقدم أداءات عامة وأخرى مرتبطة بالمدخول، ومهما كان الطريق فإن أنظمة الضمان الاجتماعي تبحث عن تأمين حماية تتجاوز مقدار الحد الأدنى الضروري لإبعاد الحاجة، حيث تبذل مجهودات متواصلة إيماناً منها بالوصول إلى دفع أداءات تتناسب مع المستوى المعيشي للمتقاعد.²

وفي إطار الأنظمة التي تربط هذه المنح بالمدخول فإن مقدار المعاش يتكون من مبلغ أساسي يحسب على أساس مدة النشاط الدنيا المطلوبة، تضاف له زيادات تحسب بدلالة المدة التي تزيد عن هذه المدة الدنيا، بحيث أن المبلغ الأساسي لهذا المعاش يمثل نسبة من المدخول المتوسط المقبوض خلال السنوات الأخيرة غالباً، كما قد يحدد مبلغ أقصى وآخر أدنى لهذه المنح بعدد مطلق وذلك نسبياً مع الحد الأقصى والحد الأدنى للدخل على التوالي.³

¹ -BIT , Un guide d'éducation ouvrière , op – cit p24

² -BIT , Introduction à la sécurité sociale ,éd par BIT ,Genève,1986, p 62

³ -BIT , Introduction à la sécurité sociale ,ibid , p 63

فما هو المعيار أو الطريق المتبع لتحديد هذه المنح من قبل التشريع الجزائري ؟

إن المشرع الجزائري اتخذ نفس مسار الأنظمة العالمية محددًا بذلك حداً أدنى لمعاش التقاعد وحد أقصى لا يمكن تجاوزه.

الحد الأدنى لمعاش التقاعد: لقد نصت المادة 16 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد على عدم جواز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش عن مقدار أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، و عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي¹ 05/94 المؤرخ في 11/04/1994 ليصبح الحد الأدنى السنوي للمعاش يقدر بـ 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي يتم مراجعته سنويا حيث حدد ابتداءً من جانفي 2014 بـ 18.000.00 دج وبذلك أصبح الحد الأدنى للمعاش يقدر بـ 13.500.000 دج لأجل الوصول قدر الإمكان بالتقاعد إلى مستوى معيشي يتماشى و المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

أما فئة المجاهدين فإن الحد الأدنى المخصص لها لا ينبغي أن يقل عن مرتين ونصف (2.5) من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وهي تقدر ابتداءً من أول جانفي 2014 بـ 45.000.00 دج، بدل ما كانت محددة سابقا بالقانون 12/83 بمرة ونصف (1.5) من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وهو ما يشكل تكريس لحماية المجاهدين.

الحد الأقصى لمعاش التقاعد: حدد وفقا لنص المادة 17 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، والتي عدلت وفقا للأمر 18/96 والقانون 03/99 المتعلق بالتقاعد على التوالي، حيث لا يمكن أن يتجاوز المبلغ السنوي الصافي للمعاش نسبة 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام للمعاش خمس عشرة (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، باستثناء فئة المجاهدين التي ترفع النسبة القصوى المنصوص عليها في المادة 17 السالفة الذكر إلى 100% لصالحهم.

وبين هذين الحدين فإن المعاش يحدد بحسب عدد السنوات المشارك من خلالها في هيئات الضمان الاجتماعي.

ومنه فإن المشرع الجزائري تبنى المعايير الدولية المتبعة في هذا الإطار، كما هو الأمر بالنسبة للتشريع الفرنسي من خلال النظام العام الذي حدد خلاله مستوى هذه المنح، حيث حدد معاش التقاعد

¹ - المرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 11/04/1994 المعدل للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، ص 6

الكامل بـ: 50% من متوسط الأجر الأساسي وذلك بتوفر الشروط التي حددتها المادة 351-27 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي وهي عندما يساهم العامل بـ: 150 ثلاثية ببلوغه 60 سنة.

كما يستفيد دائماً من معاش التقاعد الكامل حتى بعدم توفره على 150 ثلاثية في الحالات التي عدتها المادة 351-8 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي وهي:

- المؤمنون البالغون 65 سنة.

- المؤمنون الذين أصيبوا بعجز بدني لكن نسبة العجز الذي يسببه لا تصل إلى نسبة 50% طبياً.

- العاملات اللاتي ربين ثلاثة أطفال أو أكثر وذلك إذا ساهمن لمدة 30 سنة.

- قدماء المبعدين والمحاربين وسجناء الحرب.¹

كما حدد القانون الفرنسي حداً أدنى للتقاعد وهو المدخول المضمون لكل الأشخاص البالغين من العمر 65 سنة على الأقل و 60 سنة في حالة العجز ويكون مصدر رزقهم أقل من مستوى معين، وهو مقسم إلى مستويين:

1- Etage de base وهو ما يمثل زيادات للمنح "Majoration Des Pension" وهو مسير من قبل صندوق الودائع والأمانات.

أما المستوى الثاني يتمثل في ما يعرف المنحة الإضافية للمدخول الوطني للتضامن وهو مسير من قبل تأمين التقاعد لحساب الدولة.²

¹-Dupeyroux (J.J), op- cit , p 379-380

² - Dupeyroux (J.J), ibid , p 393

ثانيا: حساب معاش التقاعد:

إن حساب معاش التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في التشريع الجزائري يتم بالاعتماد على نص المادة 10 من المرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985 حيث يتمثل أساس حساب المعاش في متوسط الاشتراكات لأحسن 10 سنوات من ضمن سنوات التأمين للنشاط المهني.

أما حساب هذه الاشتراكات التي تكون أساس حساب معاش التقاعد تتم عن طريق نص المادة 13 من هذا المرسوم المعدلة والمتممة وفقا للمادة 07 من المرسوم 1.434/96¹ والتي سنفصلها عند التعرض لتمويل نظام التقاعد.

وكيفية حساب المعاش تتم كما يلي:

$$\text{المعاش} = \frac{2.5 \times \text{متوسط الاشتراك لأحسن 10 سنوات} \times \text{عدد سنوات الخدمة}}{100}$$

100

أما بالنسبة للعمال الأجراء فإنه يتم حساب معاش التقاعد بالاعتماد على نص المادة 12 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، والتي عدلت وفقا لنص المادة 17 مكرر من الأمر 18/96 وذلك بالنص على أن مبلغ المعاش يحدد بالنسبة لكل سنة مثبتة بـ 2.5% من الأجر الشهري المتوسط الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي بدل الأجر الشهري للمنصب كما كان محدد سابقا.

وفيما يتعلق بفئة المجاهدين فإن حساب المعاش يتحدد وفقا للمادة 23 من القانون 12/83، حيث تقدر سنوات الحرب التحريرية المقدرة بضعفها وأيضا التخفيضات عن العجز من جراء الحرب التحريرية بـ 3.5% عن كل سنة قابلة للتصفية بدل 2.5%، وهذا في إطار الحماية المقررة للمجاهدين.

حيث أن الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل وهي تتمثل في: الأجر الأساسي، تعويض الأقدمية المهنية، تعويض الضرر والتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة أو الساعات الإضافية باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.

وفيما يخض تحديد الأجر الشهري الذي يعتمد عليه لحساب معاش التقاعد فإنه خضع لعدة تغييرات متلاحقة فبعدما كان وفقا للمادة 13 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، يحدد بطريقتين وذلك إما بأجر

¹ - المعهد الوطني للعمل، قانون الضمان الاجتماعي - نصوص تشريعية وتنظيمية - نفس المرجع، ص 556.

المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري المتوسط الذي يحسب على أساس السنوات الثلاث حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

فأصبح وفقاً للأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد يحدد: إما بالأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

ووسع مجال تحديد الأجر الذي يعتمد عليه في حساب المعاش وفقاً للقانون 03/99¹ المتعلق بالتقاعد من خلال المادة 02 منه لتصبح كما يلي:

إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية طبعاً إذا كان ذلك أكثر نفعاً له. حيث أصبح هذا القانون ساري المفعول ابتداءً من أول جانفي سنة ألفين.

نستنتج من هذه التغييرات المتلاحقة لتحديد الأجر الذي يعتمد عليه لحساب المعاش أن المشرع كان يهدف إلى تحديد نطاق أوسع لحساب المعاش تماشياً والتوصيات المقترحة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث يعتبر هذا الإجراء من بين الحلول المقترحة لإعادة التوازن المالي لنظام التقاعد.

إذ أن توسيع المدة المتخذة بعين الاعتبار لحساب المدخول المتوسط الذي يعتمد عليه لحساب المعاش يعتبر آلية ووسيلة لتخفيض النسب المتوسطة لهذه المنح على المدى المتوسط.² كون أن يكون لها تأثير سلبي مباشر إزاء فئة المتقاعدين.

وفيما يخص هذه السنوات التي يعتمد عليها لحساب المعاش فإنه لا يجوز إثبات سوى السنوات أو الثلاثيات حسب الحالة التي قضى منها على الأقل مائة وثمانون يوماً من العمل أو خمسة وأربعون يوماً

¹ - القانون 03/99، المؤرخ في 1999/0322، المعدل للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، سنة 1999.

² - Bulletin de FMI " Les régimes de retraite doivent s' adapter à l'évolution démographique " 11mars 1996 ,p 74-76

لكن يجوز إجراء مقاصة بين الثلاثيات من نفس السنة دون أن يتعدى مجموعها أربع ثلاثيات لكل سنة مدنية¹ حيث يتم حساب المعاش كما يلي:

$$\text{المعاش} = \frac{2.5 \times \text{الأجر الشهري المتوسط الخاضع للضمان الاجتماعي} \times \text{عدد سنوات الخدمة}}{100}$$

يجب أن تتراوح قيمة المعاش بين الحد الأدنى المضمون للمعاش والحد الأقصى كما بيناه سلفاً، وهذا طبعاً بتوفر المؤمن المعنى على شرط مدة العمل الدنيا المطلوبة وهي 15 سنة وذلك لكلا الفئتين العمال غير الأجراء والعمال الأجراء، على أن تتناسب في الحالة الأولى مع متوسط الاشتراك السنوي، أما الحالة الثانية فتتناسب مع الأجر الشهري الخاضع لإشراك الضمان الاجتماعي.

إذن بتوفر المؤمن على شرط المدة الدنيا للعمل فإن القانون قرر له الحق في معاش أدنى، حتى وإن كانت الإمتيازات الناتجة عن سنواته المعتمدة للتقاعد لا تصل إلى الحد الأدنى وذلك بمنحه الفارق التكميلي ليلعب بذلك القيمة الدنيا القانونية للمعاش، والتي أصبحت الدولة تتكفل بها ابتداءً من دخول قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد حيز التنفيذ وهذا طبقاً لنص المادة 04 منه التي عدلت المادة 16 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

وهذا يعني أن صندوق التقاعد يعتمد في منح حق التقاعد على معيار المساهمة وحده ابتداءً من دخول قانون 03/99 حيز التنفيذ.

وفي هذا الإطار دائماً فإن المؤمنين الذي معاشهم لا يتجاوز الحد الأدنى المضمون فإنهم يستفيدون من زيادة عن الزوج المكفول في حدود زيادة واحدة والتي حددت وفقاً للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد من خلال المادة 15 ب: 600 مرة من قيمة معدل الساعات في الأجر الأدنى المضمون، وأصبحت بعد التعديل الذي جاء به القانون 03/99 حسب نص المادة 03 تحدد عن طريق قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد²، والتي تقدر حالياً ب: 800.00 دج.

¹ - المعهد الوطني للعمل، قانون الضمان الاجتماعي - نصوص تشريعية وتنظيمية - ط 178 / 2003، ص 444.

² - تعني إدارة صندوق الوطني للتقاعد وإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لأنه معني بتقديم منح التقاعد للعمال غير الأجراء.

كما أنه تم تقرير الزيادة على الغير بالنسبة للمؤمن المتقاعد المصاب بالعجز التام والنهائي والذي لا يستفيد من معاش العجز طبقا لنص المادة 09 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، على أن تحسب هذه الزيادة كما هو الحال بالنسبة للزيادة المقررة للعجزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية¹ في هذا الإطار ومن خلال السياسة الاجتماعية لسنة 2003 تم تطبيق برنامج المساعدة بالمنزل. حيث تمثل ذلك عن طريق برنامج الحكومة ممثلة في وزارة العمل و الضمان الاجتماعي شرع في تطبيقه ابتداءً من أول ماي 2003 في بعض الولايات النموذجية ليعمم لاحقاً في كافة التراب الوطني لأجل الوصول إلى حماية فعلية لهذه الفئة من المتقاعدين وهو ما يبين مسعى الجزائر في إطار ترقية الحقوق الاجتماعية.

أما المؤمن الأجير الذي يتوفر على مدة عمل تصل إلى 32 سنة، فإنه يستفيد من معاش أقصى حدد بـ 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي مع إضافة 2% عن كل سنة تزيد عن ذلك على أن لا يتجاوز مبلغ المعاش الأقصى الخام خمسة عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وبهذا فإنه تم تحديد الحد الأقصى للمعاش بعدد مطلق يتغير وفقاً لتغيرات الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقاً لنص المادة 6 من القانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

لكن قد لا يتوفر المؤمن على مدة العمل الدنيا المطلوبة (15 سنة) فهنا المشرع أحاطه بنوع من الحماية وذلك بأن قرر له معاش في شكل منحة متى توفر على مدة عمل لا تقل عن 05 سنوات أو 20 ثلاثياً أما شرط السن فإنه تعرض لتغيير بعدما كان بمقتضى نص المادة 47 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد تقدر بـ: 65 سنة أصبح يتمثل في بلوغ المعني 60 سنة بمقتضى نص المادة 10 من القانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

أما فئة العمال غير الأجراء فإن سن الحصول على منحة التقاعد كان يرفع بـ 05 سنوات عما هو عليه لدى فئة العمال الأجراء كما نصت عليه المادة 47 من القانون 12/83 وبالتالي أصبح يقدر ببلوغ سن 70 سنة للرجال و 65 سنة للنساء².

أما بعد صدور قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد الذي عدل من السن القانونية المخولة حق الحصول على المنحة على التقاعد و أصبحت تقدر بـ 65 سنة للرجل و 60 للمرأة لفئة العمال غير الأجراء.

¹-المادة 18 من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

²-المادة 11 من المرسوم 85-35، المرجع السابق.

أما حساب هذه المنحة (إعانة) فيكون بنفس طريقة حساب المعاش وبما أن قيمتها تكون دون الحد الأدنى المضمون فإنه يضاف لها زيادة الزوج المكفول.

وتجدر الإشارة إلى أن طريقة حساب معاش التقاعد قد تتعدّد عندما يتعلق الأمر بفئة الأشخاص التي تمارس بصفة متتالية أو تناوبية أو تزامنية نشاطاً مدفوع الأجر وآخر غير مأجور وهنا لتبسيط هذه العملية تم صدور القرار رقم 28 المؤرخ في 11/05/1997، الذي حدد كميّات التنسيق لأنظمة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء والعمال غير الأجراء.

حيث قد بينا الحالات التي حددها هذا القرار سابقاً بمناسبة تحديد شرط مدة العمل، أما فيما يخص كميّات حساب المنح هناك عدة حالات.

حيث ينبغي أولاً إتباع بعض الإجراءات، إذ يجب على المعني وهو الشخص الذي يمارس بصفة متتالية أو تزامنية نشاطاً مدفوع الأجر وآخر غير مدفوع الأجر، أن يتصل بالهيئتين المكلفتين كل واحدة فيما يخصها لتصفية حقوقه طبعاً عند توفره على الشروط المطلوبة لذلك حسب كل هيئة (صندوق التقاعد وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء) حيث يتوجب على هاتين الهيئتين إبلاغ متبادل لكل واحدة بواسطة استمارة اتصال فتقوم الهيئة المختصة بملاً هذه الاستمارة وتسجيل الفترات أو ما يماثلها التي من شأنها أن تتكفل بها وترسل هذه الاستمارة في نسختين للهيئة المختصة في النظام الآخر على أن تقوم هذه الهيئة التي تلقتها بالإشارة لفترات التأمين أو ما يماثلها التي تتكفل بها وتعيد إرسالها للهيئة التي أرسلتها.¹ حيث يتم حساب المعاش كما يلي:

1 - بالنسبة للشخص الذي يتوفر على المدة الدنيا للعمل في كلا النظامين أي 15 سنة عمل فهنا يقوم كل نظام بتصفية المعاش على أساس سنوات العمل ثم يتم إضافة الفارق التكميلي إذا لم يتحصل المعني على الحد الأدنى للمعاش وزيادة الزوج المكفول.

2 - بالنسبة للشخص الذي يتوفر على شروط التقاعد في نظام ولا يتوفر عليها في النظام الآخر فهنا يتكفل النظام الذي تتوفر شروطه بتصفية المعاش مثال ذلك بالشخص الذي يبلغ من العمر 60 سنة وتوفر على مدة 15 سنة عمل في إطار النظام العام للأجراء فهنا يقوم صندوق التقاعد (CNR) بتصفية المعاش باعتباره عامل أجير وذلك باستعمال الكميّات العادية المبينة سلفاً، ولا تدخل قواعد الربط حيز التنفيذ إلا ببلوغ المعني سن 65 إذا كان رجلاً حيث يقوم نظام غير الأجراء بتصفية منحه معتمداً على

¹- CASNOS, Direction des prestation - coordination- Modalité de mise en application de l'arrêté n°28 du 11/05/1997, fixant les règle de coordination, juillet 1999, p1.

عملية جمع الفترات في كلا النظامين لفتح الحق، أما لحساب المعاش فتحسب الفترات المشارك من خلالها ضمنه فقط.

3 - بالنسبة للشخص الذي لا تتوفر على الشروط المطلوبة في كلا النظامين فهنا وكما بينا ذلك عند التطرق لشروط مدة العمل لفتح الحق يتم جمع الفترات في كلا النظامين بشرط عدم ازدواجها أما لحساب المعاش فيتم اعتماد سنوات كل نظام على حدى.

وللتوضيح أكثر نأخذ مثال على ذلك: شخص عمل في إطار نظام الأجراء مدة 8 سنوات و 7 سنوات في إطار نظام غير الأجراء، فهنا لفتح الحق يتم اعتماد طريقة الجمع فيحصل بذلك على 15 سنة عمل وبذلك فله الحق في معاش تقاعد يكون على الأقل يمثل الحد الأدنى المضمون وتحسب كما يلي:

نظام الأجراء يحسب أولاً الحق الأساسي (Avantage principale).

$$\frac{2.5 \times 8 \text{ سنوات} \times \text{الأجر الأساسي الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي}}{100} = \text{الحق الأساسي}$$

وزيادة الزوج المكفول تكون هي أيضا نسبية مع سنوات المشاركة في النظام حيث تحسب كما يلي:

$$\frac{\text{زيادة الزوج المكفول القانونية} \times 8 \text{ سنوات}}{15} = \text{زيادة الزوج المكفول}$$

وهنا إذا لم تصل قيمة المعاش للمؤمن المعني إلى الحد الأدنى المضمون رغم زيادة الزوج المكفول فهنا يتم زيادة الفارق التكميلي الذي أصبحت الدولة تتكفل به ابتداءً من دخول قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد حيز التنفيذ وهذا الأخير يتناسب أيضا مع سنوات المشاركة في النظام، حيث يحسب كما يلي:

$$\frac{\text{الفارق التكميلي} = \text{الفارق التكميلي القانوني} \times 8 \text{ (عدد سنوات العمل)}}{15}$$

ويتم حساب المعاش بنفس الطريقة لدى نظام غير الأجراء حيث:

$$\frac{2.5 \times \text{متوسط الاشتراك لأحسن 10 سنوات} \times 7 \text{ (عدد سنوات العمل)}}{100} = \text{الحق الأساسي}$$

$$\frac{\text{زيادة الزوج المكفول القانونية} \times 7 \text{ (عدد سنوات العمل)}}{15} = \text{زيادة الزوج المكفول}$$

$$\frac{\text{الفارق التكميلي القانوني } 7 \times (\text{عدد سنوات العمل})}{15} = \text{الفارق التكميلي}$$

على أن قيمة المعاش تساوي الحق الأساسي مضافاً له زيادة الزوج المكفول والفارق التكميلي¹.

لكن إذا لم تتم عملية التصفية في نفس الوقت وهذا ما يحصل غالباً لاختلاف شرط السن، 60 سنة لنظام الأجراء و 65 سنة في نظام غير الأجراء فهنا النظام الذي يصفي المعاش أولاً والمتمثل عادة في صندوق التقاعد (CNR) يتكفل هو وحده بإيصال مبلغ المعاش مع زيادة الزوج المكفول إلى الحد الأدنى المضمون للمعاش على أن يتم تسجيل ملاحظة في الملف بأن يراجع الفارق التكميلي في السنة التي يفتح فيها حقه لدى نظام غير الأجراء، وهنا يقوم كل نظام متمثلاً في صندوق التقاعد وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بحساب الفارق التكميلي وزيادة الزوج المكفول على أساس سنوات المشاركة لدى كل صندوق².

وإذا كان الجمع بين المقادير لدى الصندوقين لا يصل إلى الحد الأدنى فيعاد حسابها لتصل لذلك.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الفارق التكميلي أصبحت الدولة تتكفل به ابتداءً من دخول قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد حيز التنفيذ لكن عملياً فإن هذين الصندوقين يدفعانه ريثماً يتم اقتطاع هذه المبالغ من خزينة الدولة في نهاية كل السنة.

كما هناك حالة أتت بها التعلية الخاصة بطرق تطبيق القرار 28 المؤرخ في 11/05/1997 وذلك عندما لا يتوفر المؤمن المعنى على الحد الأدنى لسنوات العمل (15 سنة) رغم عملية الجمع فيتم الاعتماد المجاني وذلك قبل دخول قوانين المنظمة للتقاعد حيز التنفيذ (بالنسبة لنظام الأجراء قبل 01/04/1953 ونظام غير الأجراء قبل سنة 1958) في حدود أن لا يتجاوز عدد السنوات المجانية مع سنوات المشاركة في كلا النظامين 15 سنة.³ وهنا حساب المعاش يكون بنفس الطريقة.

¹- CASNOS, Direction des prestation - coordination- Modalité de mise en application de l'arrêté n°28 du 11/05/1997, fixant les règle de coordination,op - cit, p 2.

²- CASNOS, Direction des prestation - coordination- Modalité de mise en application de l'arrêté n°28 du 11/05/1997, fixant les règle de coordination -ibid, p8.

³-CASNOS, Direction des prestation - coordination-Modalité de mise en application de l'arrêté n°28 du 11/05/1997, fixant les règle de coordination,op-cit, p2.

كما هناك حالة خاصة بالشخص المؤمن الذي مارس في أن واحد نشاط مأجور ونشاط غير مأجور نتج عنها دفع فعلي للاشتراكات لكلا النظامين فهنا تعتمد فترات النشاط لدى النظامين حتى في حالة ازدواج تام، باستثناء الفترات المماثلة المذكورة في نص المواد: 23.22.20.11 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، على أن تحسب هذه الفترات في إطار نظام الأجراء، حيث يحسب معاش التقاعد بنفس الطرق المبينة سلفاً.

مثال هذه الحالة، الطبيب الذي يعمل صباحا بالمستشفى والمساء بعيادته الخاصة أو الأستاذ الجامعي الذي يعمل بالجامعة صباحا وينشط بمكتبه للمحاضرة مساءً. فهو بهذا مسجل لدى صندوق التأمينات الاجتماعية باعتباره أستاذ ومسجل لدى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء باعتباره محامي يزاول مهنة حرة، فهنا يستفيد من معاش التقاعد لكلا النظامين حتى في حالة التطابق التام بشرط أن يكون قد شارك فعلياً في كلا الصندوقين،¹ وهو الأمر الذي أبقى عليه المرسوم 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، حيث سمح للشخص الذي يمارس تباعاً أو تناوباً أو في آن واحد نشاطاً مأجوراً وآخر غير مأجور، أن يطلب طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، الاستفادة من معاش، بعنوان نشاطه المأجور، ومن معاش بعنوان نشاطه غير المأجور، دون المساس باحكام المادتين 8 و 21 من القانون رقم 83 . 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983².

وهناك حالة أخيرة عندما تكون فترات النشاط أو ما يماثلها المأجورة وغير المأجورة تمثل تراكب كلي ففي هذه الحالة، عملية تصفية الحق في معاش التقاعد يقع على عاتق النظام الذي يختاره العامل كما يمكن للعامل إعادة اختيار النظام الذي لم يكن يستوفي شروطه اللازمة عند اختياره الأول وهنا تنقطع الهيئة الأولى عن دفع المعاش ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش الذي تمت تصفيته من طرف الهيئة الثانية ونظراً لأهمية هذه الإجراءات في شرح وتفسير هذه الحالات نورد التعلية بالملحق.

وبهذا فإننا نستنتج أن قيمة المعاش مرهونة بعدد السنوات المشارك من خلالها وبالتالي فنظام التقاعد في الجزائر مبني على معيار المساهمة وحده خاصة بعد أن أصبحت الدولة تتكفل بالفارق التكميلي لإيصال المعاش للحد الأدنى المضمون له وهذا في إطار السياسة الاجتماعية بغية تحسين ما أمكن قيمة هذه المنح واحتواء سلبيات معيار المساهمة وحده، الذي يعتمد نظام التقاعد حالياً لكن هذه الحماية لا تشمل جميع العمال المسنين بل تقتصر على من يتوفرون على شرط 15 سنة عمل، بينما الأشخاص

¹-CASNOS, Direction des prestations – coordination, ibid, p3.

² -المادة 21 من المرسوم 15-289، المؤرخ في 2015/11/14، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطاً لحسابهم الخاص، ج ر عدد 61 المؤرخة في 2015/11/18، ص9.

الذين يتوفرون على مدة عمل لا تقل عن 05 سنوات يستفيدون من منحة تقدر حسب سنوات العمل دون إفادتهم من الحد الأدنى المضمون للمعاش رغم حاجتهم لذلك وهي تسجل ضمن نقائص النظام.

وفي إطار أنظمة التقاعد الجديدة فإن حساب المعاش في ظل التقاعد المسبق يتم بنفس الطريقة على أساس سنوات المشاركة على أن يعاد حسابها عند انتهاء فترات التسبيق، بحيث تحسب هذه الأخيرة كسنوات عمل بحيث يتم إنقاص 1% من قيمة المعاش عن كل سنة تسبيق.

أما في إطار نظام التقاعد على ضوء الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد فإنه في حالة عمل الشخص لمدة 32 سنة يتحصل على معاش في حدها الأقصى وهي تمثل نسبة 80% من قيمة الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي.

كما قد يتحصل المؤمن المعني على التقاعد النسبي في شكل معاش نسبية مع عدد السنوات المشارك من خلالها، على أن يكون حسابها نهائي وغير قابل للمراجعة حتى في حالة عدم حصول المعني على تقاعد كامل مع عدم إفادة المعني من الحد الأدنى المضمون للمعاش حتى وإن توفر على مدة عمل تصل إلى 15 سنة ويعود هذا الأمر إلى كون هذا النوع من التقاعد اختياري ويتعلق بالإرادة الحرة للشخص المعني كونه لا يتم إلا بطلب منه شخصياً¹.

أما في إطار التشريع الفرنسي فإنه قد يستفيد المؤمن المعني من نسب للمعاش تكون مخفضة وذلك عندما لا يتوفر المؤمن على شرط مدة العمل المحددة وفقاً للمادة 351-1 و 351-6 ولا على شرط السن المحدد وفقاً للمادة 351-8 والمادة 351-27 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي حيث تحسب هذه المعاش المخفضة بطريقتين:

1 - إما التخفيض بالنظر لفترة التأمين الناقصة مقارنة مع مدة التأمين الكاملة وهي 150 ثلاثية.

2 - وإما تخفيض المعاش على أساس الفترة الناقصة بالنظر إلى بلوغ سن 65 الذي عنده يستفيد المؤمن من تقاعد كامل مهما كانت مدة العمل.

أي كل ثلاثية ناقصة يقابلها تخفيض بـ: 1.25% أي بنسبة 5% عن كل سنة ناقصة على أن تطبق طريقة الحساب الأكثر نفعاً للمؤمن.

كما تم إفادة المؤمنين من التقاعد الأدنى الذي يعبر عن المدخول الأدنى المضمون للبالغين من العمر 65 سنة على الأقل و 60 سنة في حالة العجز كما بينا ذلك ضمن مستوى المنح، أكثر من ذلك

¹ - نص المادة 05 من الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

فانه تم تقرير نظام الوصاية الذي أسس بمقتضى قانون 18 أكتوبر 1966، الذي عم نظام الحماية بغض النظر عن الوصاية كما هي مقررة في إطار القانون المدني، حيث تكون هذه الوصاية مستحقة بالنظر للوضع البدنية والنفسية للمتقاعد، إذ يكون المتقاعد يعيش ظروف جد صعبة سواء من حيث التغذية، المسكن والنظافة، كما أنه لا يستطيع استعمال هذه المنح المقدمة بروية ودراية كافية، فهو بحاجة إلى وصاية. فيتم تقرير هذه الوصاية بناءً على قرار قضائي، فيسمى الوصي بوصي الأداءات الاجتماعية، حيث قد يكون شخص طبيعى أو شخص معنوي، فيقبض هذه الأداءات على شرط أن يصرفها لصالح المستفيد¹.

وهو النظام الذي تسعى الجزائر إلى تطبيقه من خلال نظام المساعدة المنزلية الذي قرر مؤخراً لصالح المتقاعدين العجزة والتي شرعت الحكومة الجزائرية في تطبيقه ممثلة في وزارة العمل والضمان الاجتماعي ابتداء من ماي سنة 2003.

تاريخ بداية التمتع بالمعاش:

حدد المشرع الجزائري تاريخ الاستفادة من معاش التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء ابتداءً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي استلام وصل إيداع ملف التقاعد للصندوق، بعد أن يؤدي ما عليه من التزامات اتجاه الصندوق وذلك بدفع الاشتراكات وحصوله على شهادة الإيفاء و الالتزام اتجاه الصندوق وفقاً لنص المادة 11 مكرر التي أضيفت بالمرسوم رقم 434/96، و حالياً حدد نفس التاريخ بالمادة 12 من المرسوم 15-289، أي تاريخ بداية صرف المعاش لا يترتب على السن وحده بل يتعلق بأداء الالتزامات اتجاه الصندوق، فعملياً الكثير من منخرطي هذا الصندوق لا يتحصلون على معاشات تقاعدهم عند السن القانوني بل يفوقون ذلك عادة نظراً لعدم أدائهم لالتزاماتهم تجاه الصندوق في وقتها المحدد.

أما بالنسبة للعمال الأجراء فقد حدد بمقتضى نص المادة 19 قانون 12/83 المعدلة والمتممة بالأمر 18/96 باليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفائه للشروط المكسبة للحقوق أي بلوغه سن التقاعد وتوفره على نشروط مدة العمل المطلوب.

وتضيف الفقرة الثانية من المادة 19 المعدلة وفقاً للمادة 12 قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد، على أنه لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال إلا عند الانتهاء الفعلي للعمل، أي أن تاريخ صرف المعاش مرهون بتاريخ شهادة وقف المرتب موقعة من طرف صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.

ثالثاً: خصائص معاش التقاعد.

¹ - Dupeyroux (JJ), op- cit , p 394-396

إن معاش التقاعد يكتسي خاصية الأجر فيعتبر حق مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة¹، و لا يكون قابل للتنازل عنه و لا للحجز إلا في نفس شروط المحددة للأجر².

و من هذا نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى لمعاش التقاعد قيمة لها من الأهمية حيث خصه بخصائص الأجر فاكتمت الصبغة المعاشية ليعتبر بذلك مصدر رزق المتقاعد مدى حياته.

كما يحدد بعبارات نقدية و يدفع أيضا بوسائل نقدية محضة كما هو الحال بالنسبة للأجر طبقا لنص المادة 85 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، كما يكون شخصي فلا يقدم إلا للمتقاعد نفسه كونه يشكل حق شخصي.

و يدفع بصورة منتظمة و دورية، أي كل شهر بحلول أجل استحقاقه طبقا لنص المادة 46 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

كما لا يجوز التنازل عنه و لا الحجز عنه إلا بالشروط المحددة للأجر و التي تحددها المادة 90 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث نستنتج منها أنه لا يمكن الاعتراض على المنح كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب و ذلك حتى لا يتضرر المتقاعدين الذين يستحقونها.

أي أن المشرع الجزائري سهر على حماية المعاش كونه يصبح مصدر الرزق الوحيد للمتقاعد بعدما يفقد الأجر الذي كان يتلقاه بأداء عمله، كما ينبغي المحافظة على قيمته خاصة و أنه معرض للتطورات و التغييرات الاقتصادية و الاجتماعية.

لذلك ينبغي أن يتم ضبط قيم المعاش بكيفيات يجعله ليس عرضة للتضخم مثلا، كأن يتم تحسين قيمه لتساير التطور المستمر للمستوى المعيشي، خاصة و أن أي نظام للتقاعد لا يضبط قيم أدائه بالنظر لتطور قيم النقد فإنه لا يحقق هدفه المرجو³.

كما هو الأمر في الجزائر خلال السنوات الأخيرة في ظل سياسة التصحيح الاقتصادي، حيث تم خفض قيمة الدينار الذي كان له أثر سلبي على قيمة المعاشات التي أصبحت لا تلبى أدنى الاحتياجات ناهيك عن قيمة المنح (الإعانات).

¹ - المادة 3 من قانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

² - المادة 59 من القانون 83-12، المرجع نفسه.

³ - BIT , sécurité sociale , Un guide d'éducation ouvrière , op - cit , p24

ولهذا خاصة فإن معظم أنظمة التقاعد تقوم بمراجعة هذه المنح والمعاشات وذلك بإتباع عدة طرق، فقد تراجع بمقتضى التشريع وذلك بطرح مبدأ المراجعة المنتظمة بدون تحديد وتدقيق للشروط الخاصة بالمراجعة ودون الخروج بتعديلات وتغييرات لهذه المنح بصورة إجبارية.

كما قد تتكفل السلطات بمراجعتها في حالة توفر وضعيات خاصة، حيث تكون هذه المراجعة بالاعتماد على معيار الأسعار الوطنية (المواد الأكثر إستهلاكاً)، و قد تكون على أساس معيار الأجور (الأجور المتوسطة للطبقة العاملة) و قد ينفذ المعيارين معا للمراجعة¹.

وفي هذا الإطار فإن منظمة العمل الدولية سنة 1944 أوصت بوجوب مراجعة قيم هذه المنح وعموما أداءات الضمان الاجتماعي بالنظر لكل تعديل مهم في مستوى الأجور و المستوى المعيشي².

وقد عملت الجزائر بمقتضى هذه التوصيات، حيث أعطى المشرع الجزائري إمكانية مراجعة قيمة المعاش بناءً على نص المادة 43 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد بحسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال.

وتم تعديل هذه المادة بمقتضى الأمر 18/96 المعدل للقانون 12/83 بحيث أصبحت تراجع المنح ابتداءً من أول أفريل من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد، حيث تم تصحيح هذه العبارة بعد صدور قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد لتصبح تراجع المنح بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناءً على اقتراح من مجلس إدارة التقاعد على أساس معامل التحيين المطبق على الأجور المعتمدة كأساس لحساب المنح الجديدة ومعامل رفع القيمة المطبق على المعاشات و المنح المصفاة³.

ويقصد بإدارة التقاعد إدارة الصندوق الوطني للتقاعد وإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

أما فيما يتعلق بخصوصية الجمع فإن معاش التقاعد لا يمكن جمعه مع الأجر كون أن العامل الأجير لا يتحصل على المعاش إلا بعد أن يقدم للصندوق شهادة وقف المرتب وذلك لأن القانون لا يسمح للمتقاعد بممارسة نشاط مأجور.

¹ - BIT, Introduction à la sécurité sociale , op - cit , p 64-65

²- BIT , sécurité sociale, Un guide d'éducation ouvrière ,ibid , p24

³- المعهد الوطني للعمل، قانون الضمان الاجتماعي - نصوص تشريعية وتنظيمية، نفس المرجع، ص 453.

أما فيما يخص فئة العمال غير الأجراء فإن الحصول على المعاش لا يمنع من مواصلة النشاط غير المأجور والحصول على مدخول مقابل ذلك.

ووفقا للقانون 12/83 حسب نص المادة 27 فإنها تجيز الجمع بين المعاش والمعاشات المقبوضة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين.

و حسب نص المادة 44 من نفس القانون فإنه يجوز الجمع بين المعاش المباشرة عن النشاط الذاتي والمعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة.

كما تجدر الإشارة إلى أن المعاش تكتسي بخصائص الأجر فهي قابلة بذلك للاقتطاع منها للضمان الاجتماعي وللضريبة.

وبهذه الخصائص فإننا نستنتج أن المعاش تعتبر أهم حق يتحصل عليه المتقاعد إضافة إلى حقوق اجتماعية أخرى يتواصل التمتع بها بالنسبة للمتقاعد غير الأجير بعد الحصول على المعاش وهي تتمثل خصوصا في الأداءات العينية للمرض والولادة ومنحة الوفاة.

يتم إفادة فئة المتقاعدين من الحق في الأداءات العينية للتأمين على المرض وذلك طبقا لنص المادة 69 من القانون 11/83 المتممة وفقا للمادة 32 من الأمر 17/96 التي نصت على فتح الحق في الأداءات العينية لتأمين المرض للمستفيدين من: معاش التقاعد المباشر، معاش التقاعد المنقول، منحة التقاعد المباشر، منحة التقاعد المنقول، منحة العمال الأجراء المسنين وأصحاب المنح في إطار التقاعد المسبق التي أضيفت بمقتضى الأمر 17/96 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.¹

يقصد بالأداءات العينية للمرض التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمؤمن ولذوي حقوقه كما تم تحديدهم وفقا لنص المادة 67 من هذا القانون.²

كما يستفيد الشخص المتقاعد من الأداءات العينية للولادة التي تمثل كافة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته وفقا لنص المادة 70 من القانون 11/83، كما أضاف الأمر 17/96 بالمادة 33 صاحب المعاش في إطار التقاعد المسبق ليتمكن من الاستفادة من الأداءات العينية للولادة.

دون إغفال فئة المجاهدين المتقاعدين الذين يستفيدون بهذه الأداءات في ظروف خاصة بهم وفقا لنص المادة 5 من القانون 11/83 السالف الذكر.

¹-البند 14 من المادة 69 المعدلة بالمادة 32 من الأمر 96-17، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

²-المادة 67 من القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

يتم تمويل هذه الأخطاء العينية لفئة المتقاعدين عن طريق الاشتراكات الإلزامية التي تقتطع من قيمة المعاش أي وعاء الاشتراك هو قيمة المعاش، وذلك بنسبة 02% وفقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 34/85 المؤرخ 1985/02/09، إلا أنه يعفى من دفع هذه الاشتراكات فئة المتقاعدين ذوي المنح التي تساوي أو تقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر سواء في إطار التقاعد المسبق أو التقاعد الكامل طبقا لنص المادة 73 من القانون 11/83 المتتممة بالمادة 35 من المرسوم التنفيذي 34/85.

كما يستفيد ذوي حقوق التقاعد من الحصول على رأسمال الوفاة بعد وفاته¹.

وفيما يخص مجال هذه التغطية والعلاج المجاني فقد تم التطرق له في المطلب الأول الخاص بحقوق العمال غير الأجراء.

لعب التطور التكنولوجي حاليا دور كبير في تحقيق أهداف الصندوق وذلك بتحسين الخدمات وتبسيط الإجراءات على المؤمنين اجتماعيا، فتم عصرنة وتسهيل ممارسة حق المرض أو الأمومة كأداءات عينية وذلك بإدخال التطور التكنولوجي، أي أنظمة الاعلام الآلي فأصبح كل مؤمن اجتماعي أو متقاعد يتوفر على بطاقة إلكترونية وطنية "بطاقة الشفا"، من خلالها يتعامل مع الصيدلي مباشرة ويتحصل على الدواء بالنسب المقدر قانونا أي 80 بالمائة أو 100 بالمائة لو كان يستفيد من العلاج المجاني²، على أن يعود الصيدلي بالتعويض على صناديق الضمان الاجتماعي، وهو ما يسمى بنظام التعامل مع الغير.

تعتبر بطاقة الشفا بحق تطور هائل تم من خلاله رفع الغبن على المؤمنين اجتماعيا وتسهيل ممارسة الحقوق فعليا لاسيما بعد أن أصبح استعمالها وطنيا لدى جميع الصيدليات المتعاقدة مع صناديق الضمان الاجتماعي ولم تعد ولاثية كما كانت عند بداية استعمالها، بدل الطوابير التي كانت تميز مراكز الدفع بمصلحة الأخطاء لدى صناديق الضمان الاجتماعي، بالرغم من كل ما قدم لهذا المسعى من نقد، كون أنها تستعمل مرتين في كل ثلاثي وهو من شأنه أن لا يخدم المريض الذي يتجاوز مرضه هذا العدد في الثلاثية، لكنه في هذه الحالة يبقى له الحق في استثناء حقه بالعودة مباشرة إلى مصلحة الأخطاء بدل

¹ - المادة 51 من قانون 83-11 المعدلة بالمادة 18 فقرة 1 من الأمر 96-17، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42، سنة 1996.

² - حيث يبلغ تعويض الأخطاء العينية للمرض نسبة 80 % حسب التعريف المحددة عن طريق التنظيم على أن يرتفع مبلغ هذا التعويض إلى 100 % في بعض الحالات حسب المرسوم 283/85 المؤرخ في 1985/11/12، المرجع السابق.

استعمال الطرف الثالث وهو الصيدلي. لأن هذا الإجراء من شأنه ترشيده النفقات وذلك بأن لا يجعل هذه البطاقة عرضة للاستعمال من غير صاحبها وهو مسعى صناديق الضمان الاجتماعي.

إضافة إلى مشكل الدواء الجنييس أي عدم إمكانية الحصول على التعويض بالنسبة لكل الأدوية، وهذا المشكل مطروح عالميا، فلا يمكن لأي دولة تلبية هذا الطلب على إطلاقه، فلا يمكن تعويض المكملات الدوائية مثلا كالفيتامينات وغيرها، ويبقى السعي وراء التكفل الأنجع بالمؤمنين اجتماعيا لكسب ثقتهم، لأنه بهذه الثقة تقوى قوة التضامن الذي من شأنه أن يكفل التحصيل الذي يعتبر أساس متين تقوم عليه أنظمة الضمان الاجتماعي في الجزائر.

الفرع الثاني: حقوق ذوي حقوق المتقاعد

إنه من المميزات الأساسية للتأمين على التقاعد أنه لا يقتصر على المؤمن وحده، بل يمتد إلى ذوي حقوقه من بعده سواء عند وفاته بعد حصوله على معاش التقاعد، أو قبل حصوله على هذا المعاش.

حيث تم تقرير هذه الحماية لذوي حقوق المتقاعد على المستوى الدولي بنص الاتفاقية 102 و128 المنعقدة في إطار منظمة العمل الدولية، والتي تبنت مفاهيمها الجزائر من خلال قانونها للتقاعد إذ نستشف ذلك من خلال أحكام قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي بين أنه إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون¹، والمقصود بالعامل أو صاحب المعاش، العامل أو المتقاعد من فئة العمال الأجراء أو غير الأجراء لأن النص عام يحوي مبادئ عامة تطبق على كل الفئات المهنية. إضافة إلى استمرار الاستفادة من الحقوق الأخرى التي يستفيد منها المتقاعد كالتعويض على المرض و الولادة، التي يستفيد منها ذوي حقوق المتقاعد في نفس الشروط المبينة سلفا والخاصة بالمتقاعد نفسه.

أولا: شروط الاستفادة من المعاش المنقول.

إن حق الاستفادة من المعاش المنقول يقتصر على ذوي حقوق المتقاعد المتوفى أو العامل المتوفى، حيث تم تحديد ذوي الحقوق وفقا للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد² وهم: - الزوج الباقي علي قيد الحياة

- الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 67 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. حيث يقصد بالأطفال المكفولين:

¹ - المادة 30 من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

² - المادة 31 من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

- الأولاد البالغون أقل من 18 سنة.
- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرون سنة (25) سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من الواحد والعشرين (21) سنة و الذين يواصلون دراستهم.
- الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل, مهما كان سنهم.
- الأولاد، مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- الأصول المكفولون

بغض النظر عن الاختلافات فيما يخص شروط استحقاق معاش التقاعد المباشر بين فئة العمال الأجراء والعمال غير الأجراء، فإنه فيما يخص المعاش المنقول لا وجود لهذه الاختلافات بحسب طبيعة النظام الذي ينتمي إليه الهالك قبل وفاته وإنما معاش ذوي الحقوق هو نفسه سواء من حيث الشروط أو كفيات التقدير أو التقسيم أو الخصائص في كلا النظامين.

يجب أن تتوفر شروط معينة لإستحقاق المعاش المنقول وهي شروط خاصة بالهالك حيث يجب أن يكون قد توفي فعلا على أن يثبت ذلك بشهادة وفاة كما قد تثار مشكلة المؤمن المفقود، فالمشرع الجزائري لم يشر لذلك بينما المشرع الفرنسي بين أن استحقاق المعاش المنقول قد يكون إما بوفاة المؤمن أو الحكم بفقده¹. أي الأخذ بمعيار الوفاة القانونية.

إلا أنه عمليا ولدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تم إثارة مثل هذه الحالة وهي فقدان أشخاص مؤمنين لاسيما في فترة التسعينات، وتم إفادة ذوي حقوقهم من المعاش المنقول بعد إثبات حالة الوفاة عن طريق حكم قضائي بمرور المدة القانونية المطلوبة قضاء وهي مرور أربعة سنوات من تاريخ الحكم بالفقدان لهذا المؤمن، وذلك بالرغم من عدم النص على مثل هذه الحالة في القانون المنظم للتقاعد.

¹ -Dupeyroux (J.J), op- cit, p 388

كما يجب أن يكون قد تحصل على معاش التقاعد أو يكون على الأقل يتوفر على مدة تأمين تقدر بـ15 سنة التي يحسب على أساسها معاش التقاعد عند تاريخ وفاته كما لو كان يتحصل على شرط السن ومدة العمل طبقا لنص المادة 41 من قانون 12/83 المعدلة وفقا للأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد.

أما في إطار التشريع الفرنسي بعد التعديل الذي جاء به قانون 03 جانفي 1975 وقانون 13 جويلية 1982 المتعلق بالضمان الاجتماعي، فإنه تم إلغاء شرط المساهمة المطلوبة من المؤمن الهالك واكتفى بشرط مساهمته بثلاثية واحدة فقط في إطار النظام العام¹.

مقارنة مع التشريع الجزائري فإننا نجد المشرع الفرنسي وفر حماية أكبر للزوج الباقي على قيد الحياة وذلك بإعطائه حظ أوفر للحصول على هذا المعاش بمجرد مساهمة رمزية للزوج الهالك في إطار النظام العام.

أما فيما يخص الشروط الواجب توفرها في ذوي الحقوق فهي تختلف بحسب أصنافهم.

1: بالنسبة للزوج الباقي على قيد الحياة:

بناءً على نص المادة 32 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، وعلى ضوء المنشور التطبيقي لهذا القانون 01 المؤرخ في 10/11/1991، فإنه لا بد أن تكون للزوج الباقي على قيد الحياة مع المؤمن الهالك رابطة ناتجة عن زواج شرعي كما هو محدد في قانون الأسرة وهنا دون التمييز على أساس جنس الزوج الباقي على قيد الحياة سواء كان أرمل أو أرملة بحيث عبر المشرع الجزائري عن ذلك بعبارة: "الزوج" الذي يقصد به الزوج أو الزوجة.

فحين أن المشرع الفرنسي لم يستترك ذلك إلا بصدر قانون 03 جانفي 1975 وقانون 13 جويلية 1982 ، فأصبح لا يميز على أساس الجنس في حق الاستفادة من المعاش المنقول كما كان سابقا إذ كانت الأرملة تستفيد من المعاش المنقول بينما الأرمل لا يمكنه ذلك إلا إذا كان عاجزاً بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي وهذا طبعا في ظل النظام العام بخلاف الأنظمة الخاصة و التكميلية التي أقيمت على هذا الاختلاف². كما يشترط عدم الزواج من جديد وإذا انتفى هذا الشرط بزواج الأرملة من جديد فإن حقها في المعاش المنقول يسقط ويقسم بين ذوي الحقوق الذين يستفيدون من المعاش المنقول، وهنا المشرع جاء بصريح العبارة زواج الأرملة دون ذكر الأرمل.

¹ -Dupeyroux (J.J), ibid , p 389.

² -Dupeyroux (J.J), op- cit , p 389.

دون أن يتطلب أي شرط في السن بالنسبة للزوج الباقي على قيد الحياة حسب نص المادة 36 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد إيماناً منه بوجوب توفير مدخول يعوض على الأقل معاش أو أجر المؤمن الهالك وذلك في أقرب وقت ممكن.

فحين أن المشرع الفرنسي تطلب شروط أكثر صرامة كونه يتطلب في الزوج الباقي على قيد الحياة، أن يكون تربطه بالمؤمن الهالك رابطة زواج منذ سنتين على الأقل قبل وفاة المؤمن، وإذا كان لهما ولد فإن هذا الشرط يسقط، إضافة إلى شرط السن بحيث ينبغي أن يبلغ الزوج الباقي على قيد الحياة 55 سنة، كما أنه ينبغي عدم إعادة الزواج أثناء طلب صرف المعاش، أما إذا تزوج بعد بداية صرفها فإنه لا يقع إيقاف صرفها بل أيضا مكن الزوج المطلق الذي لم يعيد الزواج ثانية من الحصول على هذا المعاش.

إضافة إلى هذا تطلب المشرع الفرنسي شرط المدخول، بحيث يجب أن لا تزيد مداخيل الزوج الباقي على قيد الحياة عن الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وهذا عند تقديم طلب الحصول على المعاش المنقول وإذا لم يتوفر هذا الشرط عند تقديم الطلب يجب أن يأخذ بهذا الشرط عند وفاة أو فقدان المؤمن وهنا المقصود من وراء هذا الشرط هو أن الزوج الباقي على قيد الحياة قد كان تحت كفالة الهالك¹.

أما المشرع الجزائري فإنه لم يتطلب أي شرط للمدخول ذلك ما نستشفه من خلال إجازة الجمع بين معاش مباشر وآخر منقول حسب نص المادة 44 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

2: بالنسبة للأطفال المكفولين:

حتى يستفيد الطفل من المعاش المنقول ينبغي أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة وذلك بأن يكون الطفل شرعياً للمؤمن الهالك ناتج عن زواج شرعي ولد قبل وفاة المؤمن الهالك أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر على أن لا يتجاوز سنهم 18 سنة، وهذا دون أي شرط خاص بالمدخول.

كما تستمر الاستفادة من هذا الحق إلى غاية سن 21 بالنسبة للأطفال الذين يزولون دراستهم وإلى غاية سن 25 بالنسبة للأطفال الذين يزولون عقد تهمين على أن يقبضوا مدخول أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وكذا الأطفال والأقارب حتى الدرجة الثالثة من جنس الإناث مهما كان سنهم على أن لا يتوفرن على أي مدخول.

¹ - Dupeyroux (J.J), ibid , p91

وأيضاً الأطفال ذوي العاهات والمصابين بالأمراض المزمنة والذين لا يستطيعون مزاوله أي نشاط مأجور مهما كان سنهم.

وهنا ما هو مهم في علاقة الطفل بالمؤمن الهالك هي ممارسة سلطة الولاية عليه كالأب أو الأم أو الكفيل أو الحاضن، أي أن المهم هو إثبات أن المؤمن له اجتماعياً وهنا المتقاعد الهالك هو من يعيل ويتكفل بذوي الحقوق¹.

كما يجوز لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بالمعاش متى توفرت فيهم هذه الشروط.

ومما سبق يمكننا أن نلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال تحديده لسن 18 سنة كحد للاستفادة بالمعاش المنقول بالنسبة للطفل العادي الذي لا يزاول الدراسة ولا عقداً للتمهين، فإنه قد ساهم في إهماله في سن مبكرة، علماً وأن الطفل في هذا السن لا يمكنه عملياً تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس وبالتالي كان بالأحرى على المشرع أن يرفع السن إلى غاية 21 سنة على الأقل ليبلغ بذلك سن الرشد القانونية.

3: بالنسبة للأصول المكفولين:

وهنا يقصد بهم أب أو أم المؤمن الهالك، أو الأصل من جهة الأب أو الأم على أن يكون متكفل بهم على أن يثبت ذلك بشهادة كفالة رسمية (تكون شهادة الكفالة قضائية أو موثقة لأنه عملياً لا يأخذ بالتصريح الشرفي في هذا الإطار).

كما ينبغي أن تكون مصادر كل منهما على حدى ما عدى مبلغ المعاش لا تتجاوز الحد الأدنى للمعاش أي مبلغ 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك بغض النظر عن السن².

وفي هذا الإطار صدر المرسوم التنفيذي 426/97 المؤرخ في 11/11/1997 الذي يحدد المبلغ الأقصى للجمع بين معاشات الأصول المتكفل بهم، حيث يسمح بالجمع بين عدة معاشات الأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش للتقاعد.

غير أنه في حالة ما إذا كان الأصل متحصلاً على معاش فأكثر، يحتسب مبلغ المعاش أو المعاشات ضمن الموارد التي يقدر على أساسها إنشاء الحق في معاش جديد¹.

¹ -عمر سليمان عبد الملك ، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المرجع السابق، ص30.

² -طبقاً لنص المادة 36 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

أما بالنسبة للمجاهدين فإنه يجوز الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد (تقاعد منقول) والمعاشات المدفوعة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين.

ثانياً: كيفيات تقدير المعاش المنقول

إثر وفاة المؤمن الهالك سواء كان متقاعداً أم دون ذلك، طبعاً بتوفره على شروط مدة العمل المطلوبة (15 سنة)، فإنه على ذوي حقوقه التقدم بطلبهم لهذا الحق للصندوق المختص سواء الصندوق الوطني للتقاعد لفئة الأجراء، أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالنسبة لهذه الفئة وتكوين الملف الضروري، وذلك بإثبات الشروط المحددة سلفاً بالوثائق الدالة على ذلك، كأن يثبت الزوج الباقي على قيد الحياة حالته الزوجية مع الهالك بمستخرج من عقد الزواج، كما يجب أن يثبت أنه غير معيد للزواج... وغيرها من الوثائق الرسمية المطلوبة.

وعند توفر جميع الوثائق المطلوبة فإن الصندوق المعني يقوم بحساب قيمة المعاش، ويتم تقدير نسبته حسب أصناف ذوي الحقوق طبقاً لنص المادة 34 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، على أساس قيمة المعاش الذي كان يتلقاه المؤمن الهالك، وفي حالة وفاة المؤمن قبل حصوله على المعاش فهنا يحسب المعاش عند تاريخ وفاته كما لو كان يتحصل على شرط السن ومدة العمل وهذا طبقاً لنص المادة 41 من قانون 12/83 المعدلة بالأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد، على أن يكون الهالك متحصل على مدة لا تقل عن 15 سنة.

والقاعدة الأساسية في تقدير المعاش المنقول تفيد بأنه لا يمكنه في أي حال من الأحوال أن يتجاوز 90% من مبلغ معاش المؤمن عليه، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات²، وتحدد على النحو التالي:

1: حالات تحديد المعاش المنقول.

يمكن تصور هذه الحالات من خلال عدد ذوي حقوق المؤمن (المتقاعد) الهالك.

أ- حالة وجود الزوج وحده دون وجود ولد أو أحد الأصول فهنا مبلغ المعاش المقدر له يتمثل في 75% من مبلغ المعاش المباشر للزوج المتوفى.

¹- المادة 2 من المرسوم 97-426، المؤرخ في 11/11/1997، المحدد المبلغ الأقصى للجمع بين معاشات الأصول، ج ر عدد 75، سنة 1997.

²- المادة 7 من المرسوم رقم 85-31، المؤرخ في 9/02/1985، المتعلق بتحديد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 9، سنة 1985.

ب- حالة وجود إلى جانب الزوج ذي حق آخر وحيد، ولداً واحداً أو أحد الأصول فإن مبلغ المعاش يحدد بنسبة 80% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى، ويوزع كالتالي 50% للزوج و30% الذي الحق الآخر.

ج- وجود ذوي حقوق آخرين اثنان أو أكثر (أولاد أو أصول أو الكل معاً) إلى جانب الزوج، فهنا مبلغ المعاش يحدد بنسبة 90% ويوزع بينهم بنسبة 50% للزوج و40% لذوي الحقوق الآخرين موزعة بينهم بالتساوي.

د - في حالة عدم وجود الزوج، فإن ذوي الحقوق مهما كان عددهم يتقاسمون المعاش المنقول المقدر بـ: 90% من معاش الهالك وهذا في حدود الحد الأقصى لكل ذي حق والمقدر بـ 45% للولد و30% للأصل.

كما تجدر الإشارة إلى أنه في حالة تعدد الأراذل فإن مقدار المعاش المنقول المقدر للزوج يقسم بينهم بالتساوي حسب نص المادة 38 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

و بوفاة الزوج فإن مبلغ المعاش المقرر له يقسم بين اليتامى المكفولين بالتساوي حسب المادة 39 من نفس القانون، كما أنه في حالة تزوج الأرملة ثانية، فإنه يلغى المعاش الممنوح لها وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول.

كما أنه في حالة عدم وجود ذوي الحقوق للمؤمن الهالك المذكورين بالمادة 31 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، فإن هذا المعاش يدفع لورثة المؤمن الهالك كما حددته المادة 42 من نفس القانون المعدلة بالأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد.

2: خصائص المعاش المنقول.

إن المعاش المنقول يتصف بنفس خصائص المعاش المباشر كونه يدفع شهرياً بصورة منتظمة، كما لا يجوز حجزه ولا اقتطاعه ولا التنازل عنه إلا في الشروط المحددة للأجر.

كما أن نسب المعاش المنقول تراجع كلما تغير عدد ذوي الحقوق¹. وذلك بناءً على نص المادة 35 من نفس القانون.

كما يجوز لذوي الحقوق المطالبة بمنحة تقاعد منقولة المقررة وفقاً لنص المادة 47 من القانون 12/83 المعدلة بالقانون 03/99 المتعلق بالتقاعد، على أن يتوفر المؤمن الهالك على شرط مدة عمل

¹ - وذلك بناءً على نص المادة 35 من القانون 83-12، المرجع السابق.

تقدر بـ 05 سنوات على الأقل أو 20 ثلاثيا بما فيها السنوات المعتمدة وفقا لنص المادة 10 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

حيث يخضع في تحديده وحسابه وشروط استحقاقه لنفس الأحكام المبينة سلفا والخاصة بالمعاش المباشر.

ومنه يمكننا ملاحظة أنه للاستفادة من المعاش المنقول لابد من توفر الهالك على معاش التقاعد أو أن يتوفر على مدة عمل قدرت بـ 15 سنة على الأقل أو 5 سنوات على الأقل للاستفادة بمنحة تقاعد منقولة (إعانة منقولة)، أما إذا لم يتوفر المؤمن الهالك على هذه المدة الأخيرة كأدنى حد فإن الزوج الباقي على قيد الحياة وذوي حقوقه الآخرين، يحرمون من المعاش المنقول، وهذا يعتبر غير منطقي بل ينبغي التكفل أكثر بهذه الفئة، كما فعل القانون الفرنسي حيث مكن ذوي الحقوق من المعاش المنقول بمجرد توفر المؤمن الهالك على ثلاثية واحدة في إطار النظام العام.

كما يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش المنقول بتاريخ الوفاة، بينما في إطار نظام غير الأجراء فإن تاريخ التمتع بالمعاش يتوقف على دفع المستحقات لهذا النظام حيث تشير المادة 11 مكرر من المرسوم 35/85 المعدل والمتمم إلى وجوب توفر الشروط بما فيها أداء جميع الالتزامات تجاه الصندوق.

ثالثا: الأداءات العينية لذوي حقوق المتقاعد:

يستفيد ذوي المعاشات المنقولة أو الإعانات المنقولة سواء تعلق الأمر بالزوج الباقي على قيد الحياة أو الأطفال المتكفل بهم أو أصول المتقاعد الهالك من الأداءات العينية للمرض¹.
فيستفيدون من تعويض مصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمرض.

ويبلغ تعويض الأداءات العينية للمرض نسبة 80% حسب التعريف المحددة عن طريق التنظيم على أن يرتفع مبلغ هذا التعويض إلى 100% في الحالات المبينة سابقا الخاصة بالمتقاعد نفسه، وذلك عندما تكون قيمة المعاش المنقول أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون لاسيما وأن قيمة المعاش المنقول تكون أقل دائما من المعاش المباشر.

كما تجدر الإشارة إلى أن أصحاب المعاش المنقول لا يستفيدون من الأداءات العينية للولادة.

¹ نص المادة 69 من القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

أما فيما يتعلق بفئة المجاهدين التي خصها المشرع بنظام خاص بها عن طريق المرسوم التنفيذي 457/92¹ المؤرخ في 1992/12/12 الذي جاء تطبيقا لنص المادة 34 من القانون 16/91 المتعلق بالمجاهد والشهيد، حيث يستفيد أرامل الشهداء وأرامل المجاهدين وذوي الحقوق الآخرين للشهيد والمجاهد من مجانية العلاج في جميع المؤسسات العمومية للعلاج التابعة للدولة، حيث تشمل مجانية العلاج لهذه الفئة:

- جميع الأعمال الطبية وشبه الطبية المنصوص عليها في المادة 8 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- العلاج بمياه الحمامات المعدنية والمتخصصة في محطات الحمامات المعدنية التابعة للدولة.

- عمليات الأعضاء الاصطناعية وأجهزة التبديل وتوابعها.

- كما تشمل المجانية النقل بسيارات الإسعاف أو أية وسيلة أخرى إذا تطلبت هذا النوع من النقل حالة المريض الصحية.

- تشمل مجانية الإطعام والإيواء والإقامة في الحمامات المعدنية المتخصصة أو أي هيكل عمومي للعلاج.

هذا ما يبين مدى أهمية الحماية التي وفرها المشرع لهذه الفئة، خاصة وأن قيمة الأداءات التي يوفرها نظام الضمان الاجتماعي هي التي تكشف عن المضمون الحقيقي لوظيفة هذا النظام.

وبالنظر لأهمية وحجم هذه الحقوق التي يستفيد منها المتقاعد وذوي حقوقه، و في ظل الارتفاع المتواصل لعدد المتقاعدين و نقص التحصيل بالنظر للتهرب من دفع الاشتراكات، فإنه ينبغي التفكير بجدية في تحسين نظام التمويل، حيث مر نظام التقاعد بمرحلة صعبة تطلبت اتخاذ تدابير أكثر نجاعة لمواجهة هذه الصعوبات وهو ما سنعالجه خلال الفصل الثاني من هذا الباب.

¹ - ج ر عدد 89، سنة 1992.

الفصل الثاني

تمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء

يقصد بتمويل الضمان الاجتماعي تدبير الموارد اللازمة للوفاء بالتزاماته المتمثلة في المزايا النقدية التي يقرها النظام كالمعاشات ومنح العجز والوفاة وغيرها، والمزايا العينية كالعلاج وتقديم الأدوية والتأهيل الطبي والوظيفي وغيرها، إضافة إلى المصروفات التي يتطلبها تنفيذ نظام الضمان الاجتماعي¹.

يمثل التمويل أهمية خاصة في أنظمة الضمان الاجتماعي، كونه الأساس الذي يحدد قدرة الأنظمة سواء في الوفاء بالتزاماتها الحالية أو المستقبلية قبل الأشخاص المؤمن عليهم أو في مجال تطويرها².

فتعتبر أسس أو كفاءات التمويل أهم نقطة لقيام و بناء نظام الضمان الاجتماعي عموما و خصوصا نظام التقاعد، باعتبار الأداءات المقدمة تحت عنوانه تشكل أكبر قسم وأثقل النقاط المقدمة في أنظمة الضمان الاجتماعي ككل، و هذا قد لا يتعلق بشيخوخة جل أفراد المجتمع كما هو الحال في فرنسا و مختلف الدول الأوروبية عموما، وإنما يتعلق أيضا باتساع دائرة هذا النظام، و ذلك بخلق نظام التقاعد المسبق والتقاعد النسبي للذان يخفضان من سن التقاعد و الذي يترجم بنفقات أو كلفة إضافية تقع على عاتق هذا النظام³ في ظل السياسة المتبعة لتخفيف الضغط على سوق العمل و مواجهة البطالة.

ومما لا جدال فيه، أن نجاح الضمان الاجتماعي في مهمته هذه، يتوقف على وفرة موارده من جهة، وعلى ضبط حسن إدارتها من جهة ثانية، فينبغي تنظيم الشؤون المالية للنظام على النحو الذي يوفر للنظام ما هو بحاجة إليه من أموال للنهوض بمهمته، والنجاح في أداء رسالته، ويكفل حسن إدارة هذه الأموال، وتوجيهها إلى خدمة أهداف النظام، فتحدد الواردات، ونظم عملية التحصيل والإنفاق، كما يجب وضع القواعد لاستثمار أموال الصندوق وتوفير مال الاحتياط، وحماية مستحقاته⁴.

إن ارتفاع عدد المتقاعدين الذي قد يكون ناتج عن شيخوخة أفراد المجتمع أو انخفاض في سن التقاعد، الذي يقابله انخفاض في عدد العمال الذين يشاركون في تمويل هذا النظام، وذلك لارتفاع نسبة البطالة وكذا عدم التصريح القانوني بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي المختصة والتهرب من التصريح بالنشاط ودفع الاشتراكات بالنسبة للعمال غير الأجراء، كلها أسباب قد تؤدي إلى اختلال التوازن المالي الذي تعرفه جل أنظمة التقاعد في العالم وفي الجزائر.

¹- خالد محمد يس، طرق تمويل الضمان الاجتماعي، الدورة التدريبية حول الضمان الاجتماعي الواقع والأفاق، نواكشوط 19-23 ديسمبر 2010، إصدار منظمة العمل العربية، سنة 2011، ص69.

²- محمد مبارك محمد علي حجير، أطروحة دكتوراه -الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة -جامعة القاهرة، 1956، ص74.

³- BIT, Le travail dans le monde, édition n° 03, Genève, 1987, p 30.

⁴- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة ، ص668.

هذا ما أدى بالحكومات من خلال وضع سياساتها المختلفة بالتفكير في إيجاد حلول وذلك ببذل أكبر مجهودات لأجل تحديد والتقليل ما أمكن من المصاريف ورفع المداخيل بقدر المستطاع، وهذا يكون له انعكاس حتما على الطرق أو المعايير أو الكيفيات المتبعة للتمويل.

وبناء عليه سنتناول في بحثنا المتعلق بتمويل نظام التقاعد المبادئ والأحكام الأساسية في التمويل المعتمدة عالمياو معايير ومصادر التمويل المتوفرة في المبحث الأول، ثم نتناول في المبحث الثاني التوازن المالي للنظام من خلال التعرض الى مشاكل الاختلال ثم الحلول التي ينبغي اتخاذها من ضمانات التحصيل، وحسن استثمار أموال الصندوق، ووضع مال الاحتياط لأجل ضمان ديمومة النظام.

المبحث الأول: مبادئ ومعايير ومصادر تمويل نظام التقاعد.

إن معيار التمويل هو الطريقة أو الكيفية التي تتبع في تحصيل مصدر التمويل الذي يرتبط دائما بمداخل الأشخاص النشطين (العمال) والذي يعبر عنه بالاشتراكات.

المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد.

دوليا يمكن تصور معيارين أو آليتين يقوم عليهما نظام التقاعد وهما معيار التوزيع ومعيار الرسملة وإن عرف ما يسمى بالرسملة المطلقة والجزئية واختيار أحد هذين المعيارين يعود للمعطيات السياسية والاقتصادية السائدة في الدولة.

كما تجدر الإشارة على أن هناك من الدول تعتمد في نظامها للتقاعد على نظام عام وإجباري يعتمد على معيار التوزيع وتكملة بأنظمة اختيارية تنبني على معيار الرسملة.

الفرع الأول: مفهوم هذه المعايير:

1- معيار التوزيع: إن هذا المعيار ينبني على فكرة التضامن بين الأجيال، حيث يتم إعادة توزيع اشتراكات العمال النشطين على الأشخاص المتقاعدين وذلك إما بالنظر إلى عدد السنوات المشاركة و مدخول النشاط، أو بالنظر إلى عدد النقاط المكتسبة كأن يتم حساب منحة التقاعد بالنظر إلى الأجر المتوسط لعشرة أشهر الأخيرة كما هو الحال في نظام الوظيفة العمومي الفرنسي أو أجر عشرين سنة الأخيرة مثل ما هو الحال في النظام العام الفرنسي¹.

كما يمكن الاعتماد في إطار هذا المعيار على منحة دنيا وذلك ببلوغ سن معين والحصول على مدة دنيا للاشتراك، فهو بذلك ينبني على مبدأ وحدة الأخطار أي مواجهة الأخطار بصفة مشتركة.

إن هذا المعيار يقوم على أساس أن المتقاعدين يتقاضون إشتراكات العمال النشطين بهذا تظهر فكرة التوزيع وذلك بتوزيع إشتراكات العمال النشطين على العمال المتقاعدين وهكذا دواليك بين الأجيال.

2- معيار الرسملة: في إطار هذا المعيار فإن نظام التقاعد ينبني على أساس أموال الاستدراك (les fonds de prévoyance)، حيث أن مجتمع التوفير كان موجود منذ عدة أجيال و ذلك في غياب أشكال أخرى للحماية الاجتماعية.

¹ -Encyclopediainiversalis France, la retraite, éd la découverte,op-cit, P 1.

وحاليا بعض الدول المتطورة تبنت هذا المعيار من خلال أنظمة تقاعدها كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان والسويد، حيث خلقت أنظمة تعرف باسم "الأموال الوطنية للاستدراك" وتعتبر شكل من أشكال التوفير الوطني الإجباري.

حيث يتكون هذا الرأسمال من اشتراكات العامل مضافا لها اشتراكات المستخدم وتوضع في حساب باسم العامل، حيث يتم تجميعها ويضاف لها فوائد استثمارها، ويتم صرفها لصاحبها عند بلوغه سن التقاعد، وذلك بأن تدفع له مبالغ إجمالية أي دفعة واحدة ونادرا ما يتم صرفها دوريا لتحل بذلك محل الأجر¹.

وبطريقة أخرى فإنه في إطار هذا المعيار فإن الاشتراكات تقدم ليمتلكها كل عامل ناشط و هي عبارة عن أسهم أو سندات مالية، حيث تجمع هذه المداخل لتقوم الهيئة المسيرة باستثمارها و هي عادة عبارة عن تعاضديات للمخاطر، و بهذا فإننا نستنتج أن نظام التقاعد من خلال هذا المعيار يبنني على المشاركة الفردية لكل مشترك، لكنها مسيرة عن طريق مختصينوبذلك فإن المشارك لا يستطيع التصرف في حصته كأن يبيعها أو غير ذلك و إنما يتحصل عليها في إطار التقاعد في شكل ريع عندما يبلغ السن المخول لذلك لأن المشترك هنا يشارك لنفسه و ليس لأجل الآخرين.

و كما لاحظنا هناك من الدول المتطورة اتبعت هذا المعيار لتمويل نظامها للتقاعد وذلك كون أن فكرة معيار الرسملة يؤدي إلى تشكيل مال مدفون تعتبر فكرة خاطئة لأن هذا المعيار يسمح بتكوين توفير يستثمر لينتج عنه مداخيل متجددة ليشكل في المستقبل ما يعرف بالتقاعد، وبهذا فإن نظام الرسملة لا يولد مداخيل و إنما النمو الاقتصادي هو الذي يغذي هذا التوفير أي هذا المعيار مرتبط بالتطورات الاقتصادية حسب معطيات نظام السوق بما يحيط به من متغيرات².

الفرع الثاني: الفوارق الموجودة بين المعيارين.

يوجد عدة اختلافات بين معيار التوزيع ومعيار الرسملة من عدة نواحي:

1- في إطار نظام التقاعد المبني على أساس معيار الرسملة فإن نسب الاشتراك تؤسس بشكل تجمع للأموال، التي يجب أن تكون في كل الأوقات مساوية لقيمة الأداءات المستقبلية، أما في إطار

¹ - BIT,Sécurité sociale, Un guide d'éducation ouvrière, op-cit, p 8.

²Encyclopediauniversalis France, la retraite, éd la découverte,op-cit, p2.

معيار التوزيع فإن الأداءات المقدمة للمتقاعدين تكون مبنية على أساس اشتراكات الأشخاص النشطين أو عن طريق تحويلات ميزانية الدولة¹.

2- من حيث الإطار الهيكلي: إن نظام التقاعد المبني على معيار التوزيع يكون عادة إجباريا ومركزيا، كونه إجباريا لأنه برفض أحد المشتركين دفع اشتراكاته والمساهمة بها لنفسه فإن العقد الاجتماعي يختل وبذلك تكون اشتراكات الفئات المتقاعدة سابقا قد ذهبت سداً، ويكون مركزيا لأنه مبني على معيار مشترك / متقاعد، وهذا المعيار يختلف من صنف مهني لآخر ومن كل فرع أو وكالة لأخرى وبذلك فقد ترتفع نسبة عدد المتقاعدين من وكالة لأخرى ولهذا السبب فعدم مركزية هذا النظام تؤدي إلى عدم المساواة المعتمدة.

بينما نظام التقاعد المبني على أساس معيار الرسملة يمكن أن يكون اختياريا وغير مركزي لأنه في النتيجة كل شخص يتحصل على تقاعد نسبي مع اشتراكاته المجمعة.

3- من حيث انطلاق هذين النظامين: إنه عند بداية انطلاق النظام المبني على معيار الرسملة لا يمكن صرف أداءات التقاعد لأن هذا الأخير لا يكون مستحق إلا بعد حياة نشطة التي تسمح بتجمع مبلغ الاشتراكات المدفوعة التي تكون أساس التقاعد.

في حين أنه في إطار نظام التوزيع، بما أن المتقاعدين يتقاسمون اشتراكات العمال النشطين فإنه يمكن إفادتهم بمنح تقاعدهم رغم عدم مشاركتهم إلا بسنوات قليلة لأن هذا المعيار مبني على أساس مبدأ التضامن، حيث درجته تكون أكثر تأكيدا خاصة بإقرار الحد الأدنى للمنح زيادة الزوج المكفول وأيضا الأخذ بعين الاعتبار فترة البطالة، فترة الخدمة الوطنية، فكل هذه الكيفيات تشكل زيادة في نسبة الاشتراك التي تقابلها زيادة عموما في الحقوق. وهذا ما هو غير مقبول في إطار معيار الرسملة حيث أن زيادة الحقوق تفسر بزيادة مماثلة في الاشتراكات فلا تظهر فيه قيمة للتضامن لأنه مبني على أساس فردي.

وبالرجوع لنظام التقاعد في الجزائر فإننا نجد أنه ينبني على فكرة التضامن بين الأجيال، فمصدر تمويل هذا النظام يقوم أساسا على اشتراكات الفئات النشطة وبذلك فهو ينبني على معيار التوزيع².

¹ - Bulletin du FMI, Les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique, op-cit, p 1.

² - Encyclopedianauniversalis France, la retraite, éd la découverte, op-cit, P 5.

المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر:

قبل التطرق لهذه المصادر ينبغي أن نشير إلى أنه ابتداءً من صدور قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فإن توجه تمويل نظام التقاعد أصبح ينتهج مسار التوحيد، فأصبحت طريقة التمويل موحدة لكافة الفئات المهنية على اختلاف أصنافها، وهذا طبعا بخضوعها لنفس المنظومة القانونية للتقاعد التي أسسها هذا القانون.

حيث نص المشرع الجزائري من خلال المادة 48 المعدلة بالمادة 21 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد، على أنه يتم تمويل نفقات ومصاريف تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك إجباري يقع على عاتق المستخدم والمستفيد، وهنا المستفيد يقصد به العامل الأجير أو العامل غير الأجير. وتضيف الفقرة الثانية أن هذا التمويل يخضع للمادتين 76 و75 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أي يتم تحديد أقساط الاشتراك وكيفيات دفعه بموجب مراسيم.

وبهذا فإن هذا النظام يبني في تمويله على معيار التوزيع، بالاعتماد على الاقتطاعات من الأجور، بما يشكل الاشتراكات والتي لا تكون حصراً على فئة العمال وحدهم بل تدفع أيضا من قبل أصحاب العمل بالنسبة لفئة الأجراء، وتقع على المستفيد وحده بالنسبة لفئة غير الأجراء وأيضا الاقتطاعات من الميزانية العامة عن طريق الضرائب وهذا ما تقرر خاصة بصدور قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد، وذلك لأجل تغطية الفارق التكميلي لتقرير المنح الدنيا، أي أن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة¹، و أيضا لتغطية ما يعرف بأموال التضامن الوطني طبقا لنص المادة 07 من القانون 03/99 التي أتمت القانون 12/83 بالمادة 25 مكرر.

فيتم تحديد مقادير هذه الاشتراكات بالنشاط المهني للمؤمنين الاجتماعيين، بحيث تحسب نسبيا مع المداخل السنوية بالنسبة لفئة العمال غير الأجراء، ومع الأجر فيما يخص فئة العمال الأجراء .

حيث يجب أولا تحديد المقادير التي تأخذ بعين الاعتبار لحساب نسبة الاشتراك من بين المبالغ المحصل عليها (الأجر أو المدخول السنوي) أي ينبغي تحديد وعاء الاشتراك ومن ثم تحديد نسب الاشتراك.

¹ - المادة الرابعة 4 من القانون 03-99، المعدل للقانون 83-12، المتعلق بالتقاعد.

الفرع الأول: وعاء الاشتراك

يتمثل وعاء الاشتراك في الأساس المعتمد الذي تقتطع منه الاشتراكات، ويتكون من مداخيل المؤمنین اجتماعياً. فيتمثل في مجموع عناصر المرتب لفئة الأجراء أو المدخول السنوي لنتائج العمل لفئة العمال غير الأجراء طبقاً للمادة الأولى من الأمر 01-95 المؤرخ في 1995/01/21¹، مع استثناء بعض العناصر من المرتب التي لا تدخل في وعاء الاشتراك وهي كل الأداءات ذات الطابع العائلي، التعويضات في شكل مصاريف، العلاوات والتعويضات ذات طابع خاص، وأيضا التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والمنعزلة.

بهذا فإن وعاء الاشتراك لفئة العمال الأجراء يتمثل في الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي باستثناء العناصر المبينة سلفاً والتي جاء مرسوم تنفيذي لتبينها والمتمثل في المرسوم التنفيذي 208/96 المؤرخ في 05 يونيو 1996².

- بالنسبة لفئة العمال غير الأجراء:

يلتزم أصحاب المهن غير المأجورة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، بالتصريح بالمداخيل السنوية المعدة من طرف مصالح الضرائب، لأنه كما بينا أن المدخول السنوي يعتبر الأساس المعتمد كأصل في حساب نسبة الاشتراك لدى الهيئة المؤمنة وهذا وفقاً لنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 1996/11/30 المعدل والمتمم للمرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لفئة غير الأجراء.

يتم هذا التصريح في آجال الاستحقاق التي حددها القانون لدفع الاشتراكات وذلك بالتصريح في مدة أقصاها 30 أبريل التي تلي سنة النشاط، وفي مرحلة انتقالية استمرت 05 سنوات إبتداءً من سنة 1997 إلى غاية سنة 2001، حيث تقرر أن يتم التصريح في مدة أقصاها 30 جوان من السنة التي تلي سنة النشاط.

إن بهذا فإننا نستنتج أنه بالنسبة لفئة غير الأجراء فإن وعاء الاشتراك يتحدد بنسبة معينة من الدخل الخاضع للضريبة، الذي يعتبر الأساس الأول لحساب الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، طبعاً على أن لا يتعدى هذا الاشتراك حداً أقصى وهو السقف السنوي الذي قدر

¹ - الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 1995/01/21، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 05 لسنة 1995.

² - المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 يونيو 1996، يحدد كفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 لسنة 1996.

بثمانية مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا للمادة 13 من المرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، كما قد يتحدد برقم الأعمال للمؤمن وذلك إذا لم يتم تحديد الدخل الخاضع للضريبة فإنه يتم حساب الاشتراكات على أساس رقم الأعمال أي وعاء الاشتراك يتمثل في رقم الأعمال ويحسب كما يلي:

15% من رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان تجارة البضائع.

30% من رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان تجارة الخدمات.

كما قد يتحدد وعاء الاشتراك بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وهذا في حالة عدم تحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة، وعدم وجود رقم أعمال، فإن الأساس لحساب نسبة الاشتراك هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون حيث يعتبر الحد الأدنى لحساب الاشتراك حسب نص المادة 13 من مرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم تحديد وعاء الاشتراك على أساس التصريحات سواء بالعمال والأجور من قبل أرباب العمل، أو المدخول لدى مصالح الضرائب من قبل العمال غير الأجراء فإنه يتم تحديده بطريقة جزافية ومؤقتة من طرف الهيئة المكلفة بتحصيل هذه الاشتراكات¹.

فكان التقدير جزافي بالاعتماد على التصريحات السابقة يضاف لها نسبة 5 بالمائة من هذا التقدير في حدود الحد الأدنى والحد الأقصى القانونيين للاشتراك، على أن يكون مؤقت لأنه بتقديم المؤمن المعني لتصريحاته يعاد التقدير على هذا الأساس وفقا لنص المادة 15 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي².

أما المعمول به حاليا فقد قرر التقدير الجزافي وفتح السلطة التقديرية لهيئة الضمان الاجتماعي بالتقدير على أساس المقارنة مع أصناف نفس المهنة وفقا للمرسوم الجديد 15-289 ضمانا لمصلحة الصندوق الضمان الاجتماعي الذي يسهر على خدمة المؤمن الاجتماعي، إضافة إلى أن الأساس السنوي المعتمد لحساب الاشتراك لم يعد خاضع للضريبة وإنما أصبح يعتمد على تصريح يدلي به المعني لدى

¹ -المادة 14 من المرسوم 15-289 الذي ألغى أحكام المرسوم 85-35، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2015/11/18.

² - أما بعد التعديل الذي جاء به القانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 من خلال نص المادة 10 منه التي عدلت وأتمت المادة 15 من القانون 14/83، فإنه تقرر أن الزيادة التي تضاف إلى مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة المقدره بـ 05% تصبح مكتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي بصفة نهائية. وهذا يعتبر بحد ذاته عقوبة عن عدم التصريح في الآجال القانونية.

الصندوق من خلال ملاً وثيقة أعدت لهذا الغرض (ترفق بالملحق) قبل 31 جانفي من كل سنة، وذلك بإعطاء فرصة لهذا المؤمن قصد تحسين في مستوى الاشتراك للتقاعد مادام غير مرتبط بالضريبة.

على أن لا يقل هذا الأساس عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يزيد عن عشرين 20 مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر، وبذلك تم رفع الحد الأقصى للاشتراك.

خاصة وأن النظام ككل يبنني على معيار التوزيع، فمن غير هذه الاشتراكات التي ينبغي تحصيلها حتى في حالة عدم التصريح بالمدخول أو بالأجور، لا يمكن لهذه الهيئات تقديم خدماتها لاسيما معاشات التقاعد أو منحه باعتبارها العبء الأكبر غالباً، حيث غياب هذه الإشتراكات يؤدي إلى اختلال التوازن في نظام التمويل الذي يقوم على معيار التوزيع ناشط / متقاعد.

أما بالنسبة لفئة العمال الأجراء: يلتزم كل صاحب عمل القيام بالتصريح بالأجور التي تعتبر وعاء اشتراك بالنسبة لفئة الأجراء، حيث يكون هذا التصريح إما :

- شهريا إذا كان عدد العمال يفوق عشر (10) وذلك خلال 30 يوما التي تلي الشهر.

- وفصليا إذا كان عدد العمال أقل من عشرة (10) وذلك خلال 30 يوما التي تلي الفصل.

- ويكون سنويا إضافة للتصريح الشهري أو الفصلي حسب عدد العمال الذين يشغلهم، حيث هنا يلتزم المستخدم بالتصريح بالقائمة الاسمية للعمال والأجور التي يتقاضونها عقب كل سنة مدنية خلال 30 يوما التي تليها¹. طبقا لنص المادة 14 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي.

إن التصريح بالأجور خاصة منه التصريح السنوي له أهمية خاصة في المجال العملي من حيث ضمان مصلحتي هيئة الضمان الاجتماعية وكذا المؤمن اجتماعيا.

تظهر حماية مصلحة المؤمن اجتماعيا، كون أن هذا التصريح يعتبر مرجعا أساسيا لحساب معاش التقاعد، كما أنه يحمي العمال من تجاوزات أرباب العمل في عدم التصريح بهم سواء في التصريحات الشهرية أو الفصلية، أما حماية مصلحة هيئة الضمان الاجتماعي تتمثل في تمكين هذه الهيئة من وضعالفاتورة الخاصة التي تحدد فيها مستحققاتها.

تمكين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من تحديد الحصص الخاصة بكل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي، التي منها على الخصوص حصة الصندوق الوطني للتقاعد التي تعتبر أساس

¹ طبقا لنص المادة 14 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي. المرجع السابق.

تمويله، باعتباره الجهة المخولة قانونا بتحصيل جميع الاشتراكات لحسابجميع الهيئات باستثناء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي أصبح مستقلا عنها.

كما أن التصريح السنوي يعتبر عامل أساسي لحساب وضبط ومراقبة التصريحات الشهرية والفصلية للأجور و الاشتراكات. كما أنه يعتبر مرجعا لفتح الحقوق في هذا المجال من خلال معرفة حركية العمال في ميدان العمل¹.

الفرع الثاني: تحديد نسب هذه الاشتراكات :

إن نسب هذه الاشتراكات تكون مقسمة بين فئة العمال الأجراء، أصحاب العمل ونسبة تتكفل بها خزينة الدولة عن طريق الاقتطاعات من الضرائب.

إن إشتراكات العمال هي المبالغ النقدية المحددة طبقا لقانون الضمان الاجتماعي والتي يجب على العمال دفعها مقابل تمتعهم بهذا التأمين، وفي هذا الإطار ثار التساؤل حول طبيعة هذه الاشتراكات وهل يمكن اعتبارها من قبيل الأجر؟ هناك فريق من الفقه اعتبرها جزء من الأجر، حيث يقوم المستخدم بدور الجابي في ساعة دفع الأجور باستقطاع المشاركة منها وتخفيضها بقدر نسبة الاستقطاع، أما الفريق الثاني من الفقه يعترض هذا التوجه، باعتبار أن القانون يفترض تخصيص هذه الاستقطاعات للضمان الاجتماعي، فمنطقيا لا أهمية لدفع هذه المشاركة من قبل الأجير لنفسه، أما صاحب العمل فهو ينفذ قرار حجز لصالح صندوق الضمان الاجتماعي وهي تعتبر طريقة مثلى اعتمدها قانون الضمان الاجتماعي لتحصيل مستحقاته¹.

وتحدد هذه الاشتراكات غالبا على أساس أجور العمال ويتبع لتحديدها أكثر من طريقة. فقد تحدد على أساس الاشتراكات الموحدة والتي تحدد بنسبة مئوية واحدة بالنسبة لكل العمال المشتركين في التأمين الاجتماعي كما قد تحدد على أساس الإشتراكات غيرالموحدة بنسب تصاعديّة طبقا للأجر الذي يتقاضاه العامل، وقد تحدد بأخذ بعين الاعتبار درجة تعرض مجال العمل للخطر، ومهما يكن فإن نسبة العمال في التمويل لها من الأهمية.

أما اشتراكات أصحاب العمل، فقد أحدثت في تمويل نظام الضمان الاجتماعي اختلافات عميقة بين الفقه والقضاء في فرنسا حول ضمها للأجر.

¹ - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل

وصناديق الضمان الاجتماعي، سنة 2000، ص 9.

¹ -جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 202.

فيرى الفريق الأول بعدم ضم هذه المشاركة للأجر ذلك أنها بمثابة ضريبة تقع على عاتق صاحب العمل لتمويل الضمان الاجتماعي، فهي ليست مقابل للعمل الذي أداه الأجير ولا تحتسب من مكسب الأجير خلافا لمشاركة العمال (لأن أصحاب هذا الفريق يرون أن مشاركة العمال تعتبر من قبيل الأجر)، حيث اعتبارها بمثابة أجر تؤدي إلى نتيجة غير مقبولة كون أن الأجير يدفع هذه المشاركة مرتين، مرة حين يستقطعها صاحب العمل من أجره ثم يدفعها بطريقة غير مباشرة حينما يدفع صاحب العمل حصته.

أما الفريق الثاني يرى بإدماج هذه المشاركة بالأجر، ذلك بالنظر لعلاقة المشاركة بالعقد، إذ أن العامل بمجرد إبرام العقد يأخذ بعين الاعتبار أن صاحب العمل سيدفع المشاركة للضمان الاجتماعي بسبب المهمة التي سيقوم بها، فيميل إلى اعتبارها جزء من الأجر، وأيضا بالنظر لهدف المشاركة حيث أن صاحب العمل يؤدي إلى تكوين مصادر مالية ينتفع منها الأجراء بحصولهم على منافع الضمان الاجتماعي. وبعد انتشار قوانين الضمان الاجتماعي اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن مشاركة أصحاب العمل ليست من الأجر وهي محددة من قبل قوانين الضمان الاجتماعي¹. وبهذا أصبحت تمثل تلك المبالغ النقدية التي يدفعها أصحاب العمل مساهمة منهم في الضمان الاجتماعي تحدد على أساس نسبة مئوية معينة محددة وفقا للقانون، خاصة وأن الضمان الاجتماعي يعتبر أوضح صورة للتكافل الاجتماعي الذي ينبغي أن يسود بين العامل وصاحب العمل، حيث أن الاشتراكات تعتبر مجموعة من الالتزامات التي ينبغي أن يتحملها العامل وصاحب العمل معا، نظرا لطبيعتها الاجتماعية والإنسانية كتعبير عن مدى تحسهم للمخاطر الاجتماعية.

ان الضرائب من جهتها تعبر عن مقدار ما تقتطعه الدولة من الضرائب العامة لسداد متطلبات الضمان الاجتماعي خاصة وأنه يعتبر إنجاز عظيم في خلق التكافل والتضامن الاجتماعيين يقع على عاتقها، فقد تحدد هذه الاقتطاعات بمقدار ما يسد العجز الكائن بين إشتراكات العمال وأصحاب العمل و بين مقدار تكاليف التأمين الاجتماعي، وقد تحدد بنسبة معينة من مجموع المدفوع من تلك الاشتراكات.

وبمقتضى القانون 03/99 المتعلق بالتقاعد، أصبحت خزينة الدولة تتكفل بالفارق التكميلي لإيصال المنح للحد الأدنى المضمون للمعاش وكذا تتكفل بأموال التضامن الوطني (منح المجاهدين). كما أن الدولة تكفلت بدفع نفقات التضامن الوطني التي دفعها صندوق التقاعد إلى غاية 1998/12/31 وذلك بإصدار قيم الخزينة على شكل سندات لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد، حيث أنه لا يتم تجسيد هذه

¹ - د جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 203.

السندات بأوراق مالية، وإنما تسجل لصالح الصندوق الوطني للمعاشات في حساب جاري لدى بنك الجزائر¹.

و بهذا فان نسب الاشتراكات الممولة للضمان الاجتماعي ومنه لنظام التقاعد مقسمة بين فئة العمال وأصحاب العمل وخزينة الدولة. وتختلف من حيث النسب بحسب نوعية النظام الذي ينتمي إليه المؤمن الاجتماعي سواء لنظام العمال غير الأجراء أو نظام العمال الأجراء.

1- اشتراكات فئة العمال غير الأجراء: إنه فيما يخص هذه الفئة، فإن الأداءات المقدمة من منح التقاعد و غيرها تكون ممولة كلياً من طرف المستفيد منها، أي من طرف العامل غير الأجير وحده، طبعاً دون اغفال التمويل الذي تقدمه خزينة الدولة كما حدده قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

فحددت نسبة الاشتراك سابقاً بعد الاستقلال مباشرة بقيم ثابتة و كانت مخصصة لتمويل التقاعد وحده، (لأن هذه الفئة كانت تستفيد من تأمين التقاعد دون التأمينات الاجتماعية الأخرى)، و ذلك بمقتضى القرار المؤرخ في 05 أفريل 1965 بـ 120.00 دج لكل مشترك على أن تدفع سنوياً كما حددت أيضاً بمقتضى القرار المؤرخ في 04 جانفي 1974 المنظم لنظام تأمين الشيخوخة لغير الأجراء في القطاع الغير فلاحي بمقتضى نص المادة 10 منه بحسب أصناف المنخرطين، فتم تقسيمهم إلى 6 أقسام على أساس قيمة المدخول السنوي الخاضع للضريبة لكل فئة، فتمثل الصنف الأول في المنخرط الذي يقل مدخوله السنوي عن 2000.00 دج فيقابلة نسبة اشتراك تقدر بـ 120.00 دج والصنف الأخير من المنخرطين يفوق مدخوله 20.001.00 دج حيث يقابله نسبة اشتراك تقدر بـ 2.520.00 دج.¹

وأصبحت هذه الاشتراكات بصدور المرسوم رقم: 44/75 المؤرخ في 1975/02/27 المحدد لنسب الاشتراك للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مخصصة للتقاعد إضافة إلى التأمينات الاجتماعية.

ثم حددت بالمرسوم 35/85 المؤرخ في 1985/02/09 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الممارسة لنشاط غير مأجور بـ 12% من المدخول السنوي الخاضع للضريبة موزعة بالتساوي منها 6% لتأمين التقاعد، و 6% للتأمينات الاجتماعية، وفي حالة عدم وجود الدخل السنوي الخاضع للضريبة تحدد على أساس رقم الأعمال على أن لا تتجاوز الحد الأقصى المحدد بـ 12000.00 دج.

¹ - القرار المؤرخ في 25 يوليو 1999، يحدد كليات وشروط اصدار سندات الخزينة لفائدة الصندوق الوطني للمعاشات، ج ر عدد 70 لسنة 1999.

¹ - INT, CASNOS, Le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, Etendue de la couverture sociale, op-cit, p5.

عدل المرسوم 434/96 المرسوم السابق 85-35، حيث حدد نسبة الاشتراك بـ 15% من الدخل السنوي الخاضع للضمان الاجتماعي منها 7.5% مخصصة للتقاعد، على أن لا تقل عن الحد الأدنى المقدر بـ 15% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون والمقدر ابتداءً من 2014/01/01 بـ 18.000.00 دج شهرياً، وعليه فإن نسبة الاشتراك السنوية الدنيا تقدر بـ 32.400.00 دج، ولا تزيد عن الحد الأقصى المقدر بـ ثمانية مرات من نسبة الاشتراك الأدنى والمقدرة بـ 259.200.00 دج سنوياً. وفي حالة تعدد الأنشطة فإن نسبة الاشتراك لا يمكن أن تتجاوز الحد الأقصى للاشتراك.

أما بعد التعديل الذي جاء به المرسوم 15-289، ألغى أحكام المرسوم 85-35، بقي تحديد نسبة الاشتراك يقدر بـ 15% منها نسبة 7.5% مخصصة للتقاعد، لكن أساس المعتمد عليه لحساب الاشتراك أو ما يعبر عنه بوعاء الاشتراك أصبح يعبر عنه بأساس السنوي الذي ينبغي أن يصرح به المنخرط قبل 31 جانفي من كل سنة، أما في حالة عدم التصريح بأساس الاشتراك من قبل المكلف في الآجال المحددة قانوناً، فإنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة أن تحدد، بصفة مؤقتة، مبلغ الاشتراك المستحق على أساس الاشتراك للسنة السابقة.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة القيام بأي إعادة تقييم أو تقويم أساس الاشتراك بعنوان السنة المالية الجارية على أساس أي عنصر تصريحي للشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطاً لحسابه الخاص المعني أو أي عنصر مقارنة يتعلق بأساس الاشتراك المصرح بها من قبل المكلفين من نفس المهنة.

أما بالنسبة للسنة الأولى للانتساب، يحدد الأساس السنوي للاشتراك المؤقت بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ويتم دفع هذه الاشتراكات سنوياً خلال مدة استحقاق محددة قانوناً² في كون مستحقاً من أول جانفي من كل سنة ويدفع قبل 30 جوان من نفس السنة، أما سابقاً كانت تبدأ من واحد مارس إلى غاية 30 أبريل من السنة، كما حدد بمقتضى المادة 18 مكرر من نفس المرسوم مدة استحقاق انتقالية تبدأ من أول جانفي إلى غاية 30 جوان، حيث استمرت هذه المدة الانتقالية بـ 5 سنوات ابتداءً من واحد جانفي 1997 ليعود بعدها للقاعدة الأصل، وهي وجوب دفع الاشتراكات في آجال استحقاق أقصاها 30 أبريل

¹ - المادة 15 من المرسوم 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، المرجع السابق.

² - بنص المادة 13 مكرر المضافة بالمرسوم التنفيذي 434/96 المعدل و المتمم للمرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، والتي أصبحت محددة بنص المادة 15 من المرسوم 15-289، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2015/11/18..

الذي يلي كل سنة معنية و هو ما يجري به العمل حاليا وذلك بنهاية المرحلة الانتقالية منذ 2001/12/31.

إن هذه المرحلة الانتقالية في مدة الاستحقاق للاشتراكات كانت متزامنة مع الفترة التي منحها القانون لفئة التجار من أجل إعادة القيد في السجل التجاري، وهذا تسهила لهذه الفئة بتوسيع مدة استحقاق هذه الاشتراكات إلى غاية 30 جوان بدل 30 أفريل و ذلك حسب سياسة التنسيق الواقعة بين وزارة الضمان الاجتماعي ووزارة التجارة.

إذ يتطلب لإعادة القيد في السجل التجاري الحصول على شهادة الاستيفاء و الالتزام من طرف صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي 322/97 المؤرخ في 18/01/1997¹، بعد أداء كافة الالتزامات و ذلك بدفع الاشتراكات و ما يترتب عنها من زيادات وغرامات التأخير سواء بالدفع مرة واحدة، أو عن طريق الدفع بالتقسيط، والحقيقة كانت هذه العملية (إعادة القيد في السجل التجاري) وسيلة ناجعة في تسجيل و انخراط فئة معتبرة من التجار لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من جهة²، كما تم إحصاء فئة التجار من قبل وزارة التجارة من جهة أخرى رغم كل النقائص التي سجلت في هذا المجال.

حيث أن هذه الاشتراكات لا تكون مستحقة في حالة بداية النشاط غير المأجور خلال الثلاثي الأخير من السنة، كما لا تكون مستحقة أيضا في حالة وقف النشاط غير المأجور قبل 31 مارس من السنة الجارية طبقا لنص المادة 13 مكرر من المرسوم 434/96.

وبهذا فان نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد الخاص بفئة العمال غير الأجراء تقدر حاليا بنسبة 7.5% سنويا من الدخل الخاضع للضريبة.

بحيث يلتزم المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بدفع الاشتراكات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي، طبقا لنص المادة 22 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، والتي تنص على أنه تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للأشخاص غير الأجراء محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر ووفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم، إذن يلتزم كل شخص

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 322/97 المؤرخ في 26 أوت 1997، المتمم للمرسوم التنفيذي 41/97 المؤرخ في 18/01/1997، المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 57 لسنة 1997.

² - العمل الميداني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - فرع تيارت -

يمارس عملا خاصا غير مأجور بدفع الاشتراكات سنويا، ويتم دفع هذه الاشتراكات خلال مدة الاستحقاق المحددة قانونا¹.

والحقيقة كانت هذه العملية (إعادة القيد في السجل التجاري) وسيلة ناجعة في تسجيل وانخراط فئة معتبرة من التجار لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من جهة كما تم إحصاء فئة التجار من قبل وزارة التجارة من جهة أخرى رغم كل النقائص التي سجلت في هذا المجال⁽²⁾.

حيث أن هذه الاشتراكات لا تكون مستحقة في حالة بداية النشاط غير المأجور خلال الثلاثي الأخير من السنة، كما لا تكون مستحقة الأداء أيضا في حالة وقف النشاط غير المأجور قبل 31 مارس من السنة الجارية³. وفي ما يلي سوف نضع هذه النسب للاشتراكات في جدول حسب تطورها التاريخي.

¹ -المادة 15 من المرسوم 15- 289، المرجع السابق،ص 8.

² -الاتصال الميداني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فرع تيارت.

³ - طبقا لنص المادة 13 مكرر من المرسوم 434/96 المذكور سابقا. أما بعد التعديل الذي جاء به المرسوم 15-289 وفقا لنص المادة 15 منه أصبح مستحقا ابتداء من أول جانفي الى 30 يونيو من نفس السنة، أو قبل أول أكتوبر من كل سنة مدنية بالنسبة للفلاحين، وإذا وقع الانتساب خلال السنة المدنية، يكون الاشتراك مستحقا يوم الانتساب، ويدفع في الأجل المحددة في الفقرتين الأولى و2 أعلاه أو خلال الثلاثين (30) يوما الموالية للانتساب عندما يقع هذا الأخير بعد هذه الأجل.

التطور التاريخي لنسب الاشتراكات منذ نشأة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

الفترة	تاريخ وجوب الدفع	مبالغ ونسب الاشتراكات
منذ 1958/01/01 إلى 1970/12/31	1 جانفي من سنة الاشتراك	120 دج سنويا وهذا الاشتراك كان يغطي تأمين الشيخوخة فقط
منذ 1971/01/01 إلى 1974/12/31	1 مارس من سنة الاشتراك	120 دج سنويا وهذا الاشتراك كان يغطي تأمين الشيخوخة فقط
منذ 1975/01/01 إلى 1984/12/31	1 ماي من سنة الاشتراك	246 دج هذا الاشتراك كان يغطي 120 دج لتأمينات الشيخوخة. 123 دج للتأمينات الاجتماعية
منذ 1985/01/01 إلى 1996/12/31	1 أفريل من سنة الاشتراك	يحسب على أساس 12% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة. (الضريبة على الدخل الإجمالي في حدود أقصى سنوي 100.000 - 6% يأخذها التقاعد - 6% تأخذها التأمينات الاجتماعية. في حالة عدم التمكن من تحديد الدخل الخاضع للضريبة تقوم بتطبيق النسب المؤدية على رقم الأعمال الجبائي. 15% فيما يتعلق بالخاضعين لضريبة الذين يتمثل نشاطهم المهني في بيع البضاعة. 30% فيما يتعلق بالخاضعين لضريبة الذين يتمثل نشاطهم في تقديم خدمات. وإذا لم يتمكن من تحديد الخاضع لضريبة ولا رقم الأعمال الجبائي فإن أساس الاشتراكات يحدد على أساس المبلغ اليومي للأجر الوطني الأدنى المضمون $\times 180$ مرة
منذ 1997/01/01 إلى 2000/12/31	30 جوان من سنة الاشتراك	نسبة الاشتراك تساوي 15% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة (الضريبة = الدخل الإجمالي) وفي حدود حد أقصى سنوي 8 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع حسب التجرئة التالية: 7.5% لمعاشات التقاعد 7.5% للتأمينات الاجتماعية.
من 2001/01/01 إلى 2015/12/31	30 أفريل سنة الاشتراك	نسبة الاشتراك تساوي 15% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة (الضريبة = الدخل الإجمالي) وفي حدود حد أقصى سنوي 8 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع حسب التجرئة التالية:

7.5 % لمعاشات التقاعد 7.5 % للتأمينات الاجتماعية.		
نسبة الاشتراك تساوي 15% من الأساس السنوي المصرح به من طرف المعني، وفي حدود حد أقصى سنوي 20 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع حسب التجزئة التالية: 7.5 % لمعاشات التقاعد 7.5 % للتأمينات الاجتماعية.	مستحقة ابتداءا من أول جانفي من كل سنة وتدفع قبل 30 جوان من نفس السنة. قبل أول أكتوبر من السنة للفلاحين.	ابتداءا من 2016/01/01

2- نسب الاشتراك لفئة العمال الأجراء: إن نسب الاشتراكات تعتبر في حقيقة الأمر مصدر تمويل الأداءات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي منها على وجه الخصوص معاشات التقاعد التي تعتبر العبء الأكبر من هذه النفقات، حيث حددت هذه النسب سابقا بمقتضى قانون 04/85 المؤرخ في 12/02/1985 ثم طرأت عليها عدة تعديلات متلاحقة. حيث حددت بمقتضى المرسوم التشريعي 12/94 المؤرخ في 15/05/1994¹ بالمادة الأولى منه المعدلة بمقتضى المادة 02 من الأمر 15/96 المؤرخ في 02 يوليو 1996² على النسبة الإجمالية للاشتراكات الممولة لأداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل و الأمراض المهنية، التقاعد، التقاعد المسبق و تأمين البطالة) والتي قدرت بـ 31.5% لمختلف قطاعات النشاط الوطني.

و أول ما نستشفه من هذه المادة، أن هذه النسبة تطبق على جميع الفئات النشطة على مختلف القطاعات وهذا تطبيقا لمبدأ التوحيد الذي يبنني عليه قانون الضمان الاجتماعي إبتداءً من تاريخ 1983/07/02 تاريخ صدور قوانين الضمان الاجتماعي (11/83-12/83-13/83-14/83-15/83)، وذلك تطبيقا لسياسة الدولة في هذا المجال حيث تم رفع هذه النسبة إلى 33% على مدى ثلاثة سنوات بمقتضى الأمر 15/96.

¹- المرسوم التشريعي 12/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 34 لسنة 1994.

²- الأمر رقم 15/96 المؤرخ في 02 يوليو 1996، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 12/94، ج ر عدد 41 لسنة 1996.

و تم توزيع هذه النسبة من الاشتراك عن طريق حصص لكل من العامل الأجير والمستخدم وصندوق الخدمات الاجتماعية وذلك بـ 24% على عاتق المستخدم و 07% على عاتق العامل الأجير و 0.5% عن طريق صندوق الخدمات الاجتماعية، حيث أصبح مقدار الاشتراك الواقع على عاتق العامل الأجير يقدر بـ 8.5% على مدى 3 سنوات ابتداءً من صدور الأمر 15-96¹. وتم تعديل نسبة الاشتراكات بالقانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999² وفقاً لنص المادة 02 منه، حيث حددت هذه النسبة بـ 34.5%، وذلك ابتداءً من أول جانفي 2000، وتم تنفيذ هذا القانون بمقتضى المرسوم التنفيذي 50/2000 المؤرخ في 04 مارس 2000³، فأصبحت توزع هذه النسبة بمقتضى نص المادة 01 من هذا المرسوم التنفيذي كما يلي:

25% من وعاء الاشتراك تقع علي عاتق المستخدم .

9% من وعاء الاشتراك تقع علي عاتق العامل الأجير.

0.5% تقع علي عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية.

و ذلك ابتداءً من أول جانفي سنة 2000 وتوزع هذه النسبة المقدرة بـ 34.5% حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 50/2000 كما يلي:

الفروع	نسبة المستخدم	العامل الأجير	الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	12.5%	1.5%		14%
حوادث العمل و الأمراض المهنية	1.25%	/		1.25%

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، نفس المرجع، ص 117.

² - القانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 12/94، ج ر عدد 20 لسنة 1999.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 50/2000 المؤرخ في 4 مارس 2000 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 187/94، ج ر عدد 10 لسنة 2000.

التقاعد	9.5%	6.5%	16%
التأمين علي البطالة	1.25%	0.5%	1.75%
التقاعد المسبق	0.5%	0.5%	1.5%
المجموع	25%	9%	34.5%

مما تقدم نلاحظ أن نسبة الاشتراك الممولة للتقاعد كانت تمثل 11% منها 7.5% علي عاتق المستخدم و 3.5% علي عاتق العامل الأجير ثم بمقتضى المرسوم التنفيذي 326/96 ، تم رفع نسبة الاشتراك الواقعة علي عاتق العامل الأجير المخصصة للتقاعد على مراحل ب4% ثم 4.5% إلي 5% على مدار ثلاث سنوات لتصبح بذلك نسبة الاشتراك الممولة للتقاعد تقدر ب 12.5% حيث بقت نسبة الاشتراك الواقعة علي عاتق المستخدم دون تغيير (أي 7.5%).

وبمقتضى القانون 04/99 المحدد لنسبة الاشتراك، فإنه تم رفع نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد لتصل إلي 16% منها 9.5% علي عاتق المستخدم و 6.5% علي عاتق العامل الأجير أي تم رفع النسبة الواقعة علي المستخدم بنسبة 2% فحين نسبة الاشتراك الواقعة علي عاتق العامل الأجير تم رفعها بنسبة 1.5%.

حيث أن الارتفاع في نسب الاشتراك الخاصة بصاحب العمل والعامل الأجير تطرح مشكل الحد الأدنى المقبول لدى المؤسسات والأجراء على السواء خاصة في مرحلة تميزت بالركود الاقتصادي. و الملاحظ من خلال هذه التغييرات أن هدفها كان يتمحور حول رفع نسبة الاشتراك المخولة للتقاعد، و ذلك بتخفيض بعض النسب المخولة للأخطار الاجتماعية الأخرى كتخفيض نسبة الاشتراك المخصصة لتأمين البطالة لانخفاض نفقات هذا النظام، وارتفاع العجز المالي الذي كان يمر به الصندوق الوطني للتقاعد الذي يظهر بالتأخير المسجل في دفع المنح للعمال المتقاعدين وهو يعود كون منح التقاعد تعتبر العبء الأكبر في النفقات التي تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي ككل.

كما نلاحظ أيضا أن نسبة الاشتراك المخولة للتقاعد المسبق بقيت دون تغيير حيث قدرت ب 1.5% ، منها 0.5% علي عاتق المستخدم و 0.5% علي عاتق العامل الأجير و 0.5% علي عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية، حيث هذا الأخير يمول عن طريق المؤسسة المستخدمة عن طريق مساهمة سنوية

تحسب بنسبة 3% من مجموع الأجور الصافية (الخام) بما في ذلك من العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها . حيث أن النسبة (0.5%) تدفع مباشرة من طرف المستخدم لصالح الهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق طبقا لنص المادة 08 من المرسوم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982¹ المعدلة بالمادة الثالثة من المرسوم 186/94².

بما أن الفترات التي يتلقى خلالها المؤمن معاش التقاعد المسبق تعتبر فترات عمل مأجور، فإنه يعاد تقدير المعاش الممنوح في إطار التقاعد المسبق من جديد حسب الشروط المتعلقة بمعاشات التقاعد وتخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، فيترتب على ذلك قيام نظام التأمين على البطالة بدفع الاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم، ويقدر هذا الاشتراك بنسبة 14% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ذلكما نصت عليه المادتين 20 و33 من المرسوم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق.

حيث حدد توزيع هذه النسبة بمقتضى القرار المؤرخ في 26/09/1995، فوزعت هذه الحصة للمستخدم المقدر بـ 14% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، بنسب متساوية أي 7% للتأمينات الاجتماعية و7% للتقاعد.

بعد تحديد نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد سواء في إطار النظام الخاص بغير الأجراء أو نظام الأجراء، نرى بأن هذا التحديد و حده غير كاف بل ينبغي تحصيلها فعليا و هو مالا يكون سهل دائما بل يعتبر لب المشكل التي تتخبط فيه صناديق الضمان الاجتماعي عموما³، لا سيما في غياب وسائل و أساليب تمكّن من التحصيل الفعلي للاشتراكات الممولة لمنح التقاعد خاصة عندما تكون المؤسسات أو الأشخاص المدينين بهذه الاشتراكات تمر بوضعية مالية جد صعبة، وهو ما ميز معظم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في الآونة الأخيرة. وهو ما نتناوله ضمن المبحث الثاني.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20 لسنة 1982.

² - المرسوم التنفيذي 186/94 المؤرخ في 6 يوليو 1994، المعدل للمرسوم 179/82، ج ر عدد 44 لسنة 1994.

³ - Audinet (J) , op-cit , p 176.

المبحث الثاني: التوازن المالي لنظام التقاعد للعمال غير الأجراء.

يقوم نظام الضمان الاجتماعي على أساس تجميع الموارد المتحصل عليها الذي يحددها القانون ثم ايفاء المستفيدين ما يستحق لهم من حقوق لاسيما حق التقاعد، أي المتحصل عليه من الاشتراكات هو الذي يغطي نفقاتها لذلك نص القانون على استقلالها المالي لتتمكن من القيام بهذه المهام وهو ما تطرقنا له بمناسبة تحديد الأحكام العامة في التمويل في المبحث الأول.

لذلك نجاح نظام الضمان الاجتماعي مرهون بتحقيق التوازن المالي للصندوق، فكيف يتم تحقيق التوازن؟ وماهي الصعوبات التي تواجهه؟ وماهي الحلول التي وجدت عالميا وما موقف المشرع الجزائري منها؟

المطلب الأول: التحصيل وتفعيله بضمانات كفيلة بالتوازن المالي.

بغض النظر اذا ماكان أسلوب تحقيق التوازن المالي هو أسلوب التراكم الفردي أو الجماعي أو أسلوب التوزيع كما هو متبع في الجزائر المبني على معيار المساهمة وحده، لابد من التأكيد على القدرة على التحصيل الكافي لسد النفقات أي لتحقيق التوازن المالي. وتؤكد من خلال القانون الجزائري عن طرق تحصيل الاشتراكات لاسيما الطرق الجبرية باعتبار مشكل التهرب الاجتماعي يغطي النسبة الأكبر من اختلال التوازن المالي لنظام التقاعد للعمال غير الأجراء، لذلك نتساءل عن الوسائل القانونية الكفيلة لحفظ التوازن المالي للصندوق؟ الإجابة على هذا السؤال تمثلت في اجراءات التحصيل التي تضمن وجود الاشتراكات التي تعتبر المورد الأساسي والوحيد لسد معاشات ومنح التقاعد، إضافة الى الضمانات القانونية التي من شأنها تفعيل التحصيل قصد محاربة إختلال التوازن.

الفرع الأول: الإجراءات الخاصة بتحصيل الاشتراكات:

تعد مصلحة الاشتراك أهم مصلحة تهتم بتلقي الاشتراكات من المؤمنين اجتماعيا في أوقات استحقاقها المحددة قانونا¹، وأيضا مصلحة المراقبة التي تسهر على تغطية أكبر عدد من المكلفين بهذا النظام وذلك قصد توسيع مواردها، وعند التأخر في دفع الاشتراك السنوي أو التهرب من دفعها يظهر دور مصلحة المنازعات باعتبارها تغطي التقصير الحاصل في مصلحة الاشتراك أو المراقبة.

تشرف مصلحة المنازعات على عملية التحصيل الجبري للاشتراك، حيث تناول القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي، المعدل للقانون 15/83 إجراءات

¹ حددت مواعيد الاستحقاق بالمادة 13 مكرر من المرسوم 85-35 المدرجة بالمرسوم 96-434، المرجع السابق، التي ألغيت بالمرسوم 15-289 وحدثت بنص المادة 15 منه، ج ر عدد 61 المؤرخة في 18/11/2015.

التحصيل الجبري الخاصة بالهيئة المتمثلة في التحصيل عن طريق الجداول، وكذلك التحصيل عن طريق الملاحقة، والاعتراض على الحسابات الجارية البريدية والبنكية، والتحصيـل عن طريق الاقتطاع من القروض. إضافة إلى الإجراءات العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يتم اللجوء إليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وهذا في حالة عدم استثناء الديون بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري، وهذه الإجراءات تتمثل في الأمر بالأداء، والتأسيس كطرف مدني، وهو ما سوف نتعرض له.

بالإضافة إلى هذا فإنها كذلك تستقبل الوثائق المزورة من قبل مصلحة الترقية، ومصلحة التحصيل بعد الاكتشاف بأنها مزورة، لتقوم مصلحة المنازعات برفع دعوى أمام قاضي التحقيق ويتكون الملف المقدم إليه من عريضة شكوى ارتكاب جنحة تزوير وثائق رسمية واستعمال المزور وكذلك الشهادة المزورة⁽¹⁾. قصد محاربة الغش لأجل التملص من دفع الاشتراك أو تلقي حقوق غير مستحق والذي من شأنه أن يهدر أو يضيع أموال على الصندوق.

تباشر مصلحة المنازعات تحصيل الاشتراكات الواقعة على عاتق المؤمن له اجتماعيا سواء بالطرق الخاصة بالهيئة أو الطرق العامة، لأن تحصيل الاشتراكات يعتبر من إحدى الانشغالات الرئيسة والدائمة للهيئة بصفة عامة ومصلحة منازعات بصفة خاصة، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا من متعاقدين وعاطلين عن العمل بسبب العجز والمرض وكذا ذوي حقوقهم.

يجب على مصلحة المنازعات قبل اللجوء لهذه الآليات إعدار المدين ودعوته لتسوية وضعيته في أجل 30 يوم⁽²⁾. حيث يتضمن الإعدار البيانات المتمثلة على وجه الإيجار في اللقب أو الاسم التجاري للمدين، المبالغ المستحقة حسب طبيعتها وحسب فترة الاستحقاق. الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري، وكذا العقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع، يبلغ الإعدار إما برسالة موصى

¹ إجراء العمل رقم 2006/1 /م ت م /30 مارس 2006 الخاص بكيفية رفع شكوى لدى قاضي التحقيق لارتكاب فعل التزوير واستعمال المزور.

وموضوع إجراء العمل، يتمثل في تحديد السبل المتبعة في كيفية التحقق من صحة الوثائق المرسلة من السفارات، ومختلف الأداءات، وكيفية رفع شكوى لدى قاضي التحقيق لارتكاب فعل التزوير واستعمال المزور، والتزوير يعني كل من قلد وزور شهادات أو كتابات أو وثائق رسمية تصدرها الإدارات بغرض إثبات حق، وحالات التزوير لدى الهيئة تتمثل في تزوير شهادة الانتساب والتعيين أو تزوير بطاقة الانخراط.

²- CASNOS, loi relative au contentieux en matière de sécurité sociale, le 17/04/2008.

عليها مع وصل الاستلام أو بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي لمحضر استلام⁽¹⁾، وبعد هذا الإصدار وإذا لم يسوي وضعيته فإن مصلحة المنازعات تنطبق إلى الآليات الخاصة بالتحصيل الجبري.

أولاً- تحصيل الاشتراكات عن طريق الجدول:

تناول المشرع هذا الإجراء في المواد 47، 48، 49، 50، من قانون 08/08 المذكور سابقاً، بحيث يتم تحصيل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب بمقتضى جدول محدد للدين، يعد هذا الجدول من قبل مصلحة المنازعات ويوقع عليه مدير هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ثم يؤشر عليه والي الولاية، وبذلك يصبح تحصيلها نافذا ويرسل هذا الجدول إلى قابض الضرائب المباشرة بالمكان حيث يقيم المكلف.

إعداد جدول المستحقات: يتم إعداد جدول المستحقات من قبل مصلحة المنازعات لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء المتعلق بالاشتراكات المصرح بها، أو المحددة من طرف العون المراقب، بالإضافة إلى الغرامات وزيادات التأخير أما الديون الأخرى فلا يجوز تحصيلها بواسطة هذه الطريقة⁽²⁾ وهذه المستحقات يجب أن تتوفر فيها شروط وهي:

- يجب أن يكون ثابت ونقدا وحال الأداء.
- أن لا يكون المدين قد تحصل على جدول دفع بالتقسيط.
- أن يكون المدين قد تم إصداره طبقاً لنص المادة 46 من القانون 08/08 السابق الذكر.

ونلاحظ أن إعداد الجدول يتم وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، وهذا طبقاً لنص المادة 47 من القانون 08/08 ولهذا تم إعداد استمارة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء تتعلق بالمتابعة عن طريق الضرائب، وهي وثيقة تتضمن مجموعة من المعلومات المتعلقة بالمكلف والديون المستحقة للهيئة، وبعد ملء هذه الاستمارة يتم إمضاؤها من طرف مدير الضمان الاجتماعي لغير الأجراء تحت مسؤوليته الشخصية وهذا طبقاً لنص المادة 47 فقرة 2 وبفيد هذا الإمضاء صحة المعلومات الواردة في جدول المستحقات.

¹- راجع نص المادة 46 من القانون 08/08 السابق الذكر.

²- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعات الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 17.

تأشير جدول المستحقات من قبل الوالي: يقدم جدول المستحقات الممضي من قبل مدير هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء إلى السيد الوالي قصد التأشير عليه في ظرف 8 أيام من تاريخ توقيعه من قبل المدير العام، وهذا طبقاً لنص الفقرة 3 من المادة 47 من القانون 08/08 ويرفق جدول المستحقات بالوثائق التي تمكن الوالي من التحقق من مطالب هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ويتكون الملف من:

- التصريح والاشتراكات السنوية.
- تقرير المراقب المحلف متى وجد.
- التحديد الجزافي أو المؤقت الذي تلجأ إليه الهيئة في حالة عدم التصريح بالمدخول السنوي.
- الإعذار الموجه للمدين.

وبتأشير الوالي على جدول المستحقات يصبح سنداً تنفيذياً⁽¹⁾.

تنفيذ جدول المستحقات: يسلم جدول المستحقات الذي أشر عليه الوالي لمصالح الضرائب المختصة إقليمياً، وهذا طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية، فيتولى تنفيذ هذا الجدول وفقاً لإجراءات تحصيل الضرائب.

يكون الجدول محل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن وهذا طبقاً لنص المادة 49 من القانون 08/08 السابق الذكر.

وكذلك يمكن للجدول أن يكون محل طعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 30 يوم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ، المادة 50 من قانون 08/08 المذكور سابقاً.

وعلى العموم فإنه رغم بساطة إجراءات التحصيل هذه، فإن هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لا تلجأ إليه لاعتبارين وهما:

- أن الوالي له السلطة التقديرية في التأشير على الجدول، فقد يمتنع عن هذا التأشير خاصة وأنه القانون لم يسمح لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالطعن في قرار الوالي.

- أن القانون يعطي امتيازاً لمصالح الضرائب، يمكنها من استيفاء مستحقاتها بالأولوية متى كان المدين مديناً لها أيضاً، مما لا يسمح للهيئة بتحصيل مستحقاتها⁽²⁾.

ثانياً: تحصيل الاشتراكات عن طريق الملاحقة: يتم تحصيل المستحقات عن طريق الملاحقة بنفس الشكليات والشروط التي يعد بها التحصيل عن طريق الضرائب وهي:

¹- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعات الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 18.

²- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعات الندوات الجهوية المشتركة، المرجع نفسه، ص 19.

إعداد الملاحقة: يتم إعداد كشف المستحقات من قبل المصلحة المختصة بهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لتحصيل ديونها المستحقة وفق استمارة من مبالغ رئيسية وزيادات وغرامات التأخير ويشترط أن يكون هذا التحصيل للدين ثابتاً نقداً وحال الأداء، وكذلك قبل إجراء الملاحقة يكون المدين قد أعذر من طرف الهيئة.

يوقع على كشف الملاحقة مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وهذا تحت مسؤوليته الشخصية وهذا الإمضاء لتأكيد صحة المعلومات الموجودة في الاستمارة.

الوثيقة رقم 1 الموجودة في الملحق تبين الاستمارة المتعلقة بإجراء الملاحقة.

التأشير على الملاحقة من قبل رئيس المحكمة: تقدم الملاحقة الممضية من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي لرئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين، وهذا للتأشير عليها، في ظرف 10 أيام بدون مصاريف وهذا طبقاً لنص المادة 52 من القانون 08/08 السابق الذكر وترفق الملاحقة بالوثائق التي تثبت للقاضي صحة مطالب الهيئة. ويتأشير القاضي على الملاحقة تصبح نافذة⁽¹⁾.

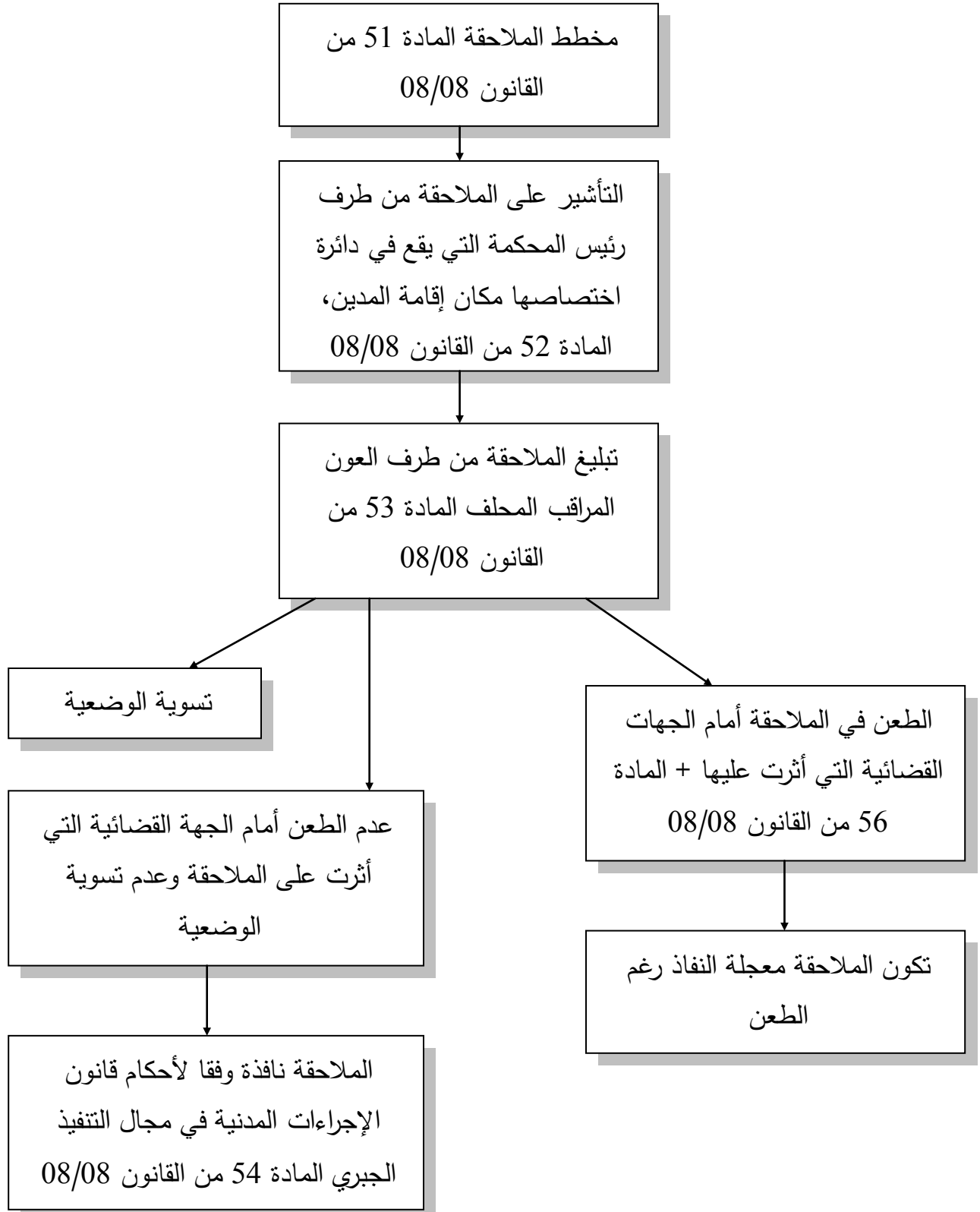
تبلغ الملاحقة: بعد التأشير على الملاحقة من قبل رئيس المحكمة تصبح نافذة بمعنى تكتسب الصيغة التنفيذية، ويتم تبليغها للمكلف أي المدين، وهذا بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بمحضر استلام أو بواسطة محضر قضائي. الوثيقة 3 تبين استمارة التبليغ.

بعد تبليغ الملاحقة يجوز الطعن فيها من قبل المدين، أمام الجهة القضائية التي أشرت عليها في أجل 30 يوم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ، علماً أن الطعن لا يوقف التنفيذ بمعنى أن الملاحقة تكون معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن والتنفيذ يكون وفقاً لقانون الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري⁽²⁾.

¹ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء العمل رقم 02/2006 / م ت م / 22 / أبريل 2006 الخاصة بإجراء الملاحقة.

² - المواد من 53 إلى 53 من القانون 08/08 السالف الذكر.

مخطط لإجراء الملاحقة: حاولنا من خلال هذا المخطط تلخيص مختلف الإجراءات المتبعة من قبل مصلحة المنازعات في تحصيل الاشتراكات عن طريق الملاحقة.



قد تعترض هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء صعوبات تحول دون استطاعتها اللجوء لمثل هذا الإجراء لأسباب تتمثل في امتناع رئيس المحكمة أحيانا عن التأشير على الملاحقة لأن التصريحات في نظره لا تعتبر اعترافا بالدين، أو أن بعض الجهات القضائية تشترط في التبليغ أن يكون عن طريق المحضر القضائي في حين أن القانون خول لها التبليغ بواسطة عون مراقبة مكلف تابع للهيئة.

ثالثا - تحصيل الاشتراكات عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية: أولا
يجب معرفة المعارضة بحيث أن المبدأ العام لا يمكن القيام بالمعارضة إلا بإذن من القضاء، غير أن المشرع أعطى امتياز لهيئة الضمان الاجتماعي لتقديم المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية للمدين في حدود المبالغ المستحقة لدى البنوك والمؤسسات المالية، وبيد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للضمان البريدية برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام طبقا لنص المادة 58 من القانون 08/08 وهذه المؤسسات التي تسلمت المعارضة تلتزم بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية، ابتداء من تاريخ استلام تبليغ المعارضة، الوثيقة 8.

وبعد حفظ المبالغ من طرف المؤسسات المذكورة سابقا فإن هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يجب أن تقدم سند تنفيذي لهذه المؤسسات المالية لاستقاء المبالغ محل المعارضة في أجل 15 يوم، وفي حالة عدم توفر السند التنفيذي يجب على الهيئة مباشرة إجراء تثبيت المعارضة أمام الجهات القضائية، المختصة في أجل 15 يوم من تاريخ المعارضة⁽¹⁾.

كما أنه يمكن لمدير هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الدائنة، أن يقدم معارضة على الأموال المنقولة أو النقدية التي يمتلكها المدين للهيئة، لدى الغير الحائز لها، من غير الأطراف المذكورة سابقا وهي البنوك والمؤسسات المالية وبيد الجزائر وهذا التحصيل للمبالغ المستحقة، وهذا طبقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ونشير أنه في حالة تسوية الوضعية من قبل المدين قبل استقاء هيئة الضمان لغير الأجراء للدين من قبل المؤسسة المالية فإنه يتم رفع اليد عن المعارضة، الوثيقة رقم 11.

رابعا - تحصيل الاشتراكات عن طريق الاقتطاع من القروض:

هذا النوع من التحصيل نصت عليه المواد 62، 63، 64 من القانون 08/08 المذكور سابقا، بحيث يتعين على البنوك والمؤسسات المالية أن تشترط على المكلفين أي العمال غير الأجراء الذين يطلبون قروضا، تقديم شهادة استقاء اشتراكاتهم وهذه الشهادة تقدم من صندوق الضمان الاجتماعي لغير

¹ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء عمل رقم 2006/06 /م ت م / 2006/09/17، المتعلق بإجراء المعارضة وكيفية تثبيتها.

الأجراء فإذا كانت هناك اشتراكات غير مدفوعة من طرف المكلف فإن الهيئة المقرضة، تقوم باقتطاع المبالغ المستحقة من مبلغ القرض، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الدائنة.

وفي حالة ما إذا كانت هذه البنوك والمؤسسات المالية لم تقتطع المبالغ المستحقة من الاشتراكات وتقدمها للهيئة، فإنها تكون مسؤولة مدنيا عن ذلك⁽¹⁾.

أما الإجراءات العامة لتحصيل الاشتراكات التي نص عليها القانون 08/08 فإنه يجوز لها أن تطبق أحكام الشريعة العامة، وهذا ما أكدته المادة 66 من القانون 08/08 التي تنص: "لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام". وفي هذا الشأن يمكن اللجوء إلى إجراءين هما: الأمر بالأداء أو عن طريق المحضر القضائي: أي التأسيس كطرف مدني

أ- الأمر بالأداء: ويعني هذا أن لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الحق في استعمال أمر الأداء لتحصيل ديونها، وهذا طبقا للشروط الواردة في المادة من 306 إلى 309 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية فتتص المادة 306 منه على مايلي: "يجوز للدائن بدين من النقود المستحقة وحال الأداء ومعين المقدار وثابت للكتابة لاسيما الكتابة العرفية المتضمنة الاعتراف بدين أو التعهد وفاء أو فتورة مؤشرة عليها من المدين، تقديم طلب إلى رئيس المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدينة".

حيث نلاحظ أن الشروط المنصوص عليها في المادة 306 السالفة الذكر متوفرة في الديون التي تطالب بها هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ولاسيما تلك المتعلقة بثبوت الدين باعتبار أن التصريح بالمداخيل السنوية من طرف المكلف يعتبر إقرار منه بالدين وكذلك إمضاء وختم التصريح.

بحيث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بإيداع عريضة لدى قلم كتاب المحكمة تحتوي هذه العريضة على اسم ولقب المكلف ومهنته وموطنه ومقدار المبلغ المطالب به على وجه التحديد وسبب الدين المتمثل في عدم دفع الاشتراكات وترفق العريضة بجميع المستندات المؤيدة لوجود الدين والموضحة لمقداره وبصفة خاصة جميع الكتابات الصادرة من المكلف المشار فيها إلى الاعتراف بالدين أو التعهد بالوفاء.

¹ - راجع المادة 63 من القانون 08/08 السابق الذكر.

وبعد ذلك يُوشر القاضي أسفل العريضة بإبلاغ أمر الأداء إلى المكلف المدين، إذا ظهر له صحة الدين ويقوم كاتب المحكمة بتسليم الهيئة مستخرجا من أمر الأداء في شكل شهادة تتضمن اسم ولقب ومهنة وموطن المدين وتاريخ الأمر بالأداء ومبلغ الدين ورقم قيد العريضة في سجل قلم الكتاب، ثم يقوم هذا الأخير بإبلاغ أمر الأداء للمدين، وينذره بأن يسدد الدين للهيئة في ظرف 15 يوم وإلا أجبر على ذلك بالطرق القانونية.

إذا كانت للمدين أوجه دفاع فعليه برفع معارضة في أمر الأداء خلال 15 يوم من استلامه الإخطار.

أما قلم كتاب المحكمة الجهة القضائية التي صدر عنها أمر الأداء، يقوم الكاتب باستدعاء المكلف وممثل عن الهيئة للحضور أمام القاضي، بأقرب جلسة وفي حالة التخلف عن الحضور يفصل القاضي في الدعوى ولو من تلقاء نفسه.

أما في حالة لم تحصل معارضة يقر القاضي تثبيت أمر الأداء بناء على طلب تقدمه الهيئة الدائنة بكتاب على أصل العريضة ويصبح أمر الأداء حكم حضوري وتترتب عليه كافة آثاره من استئناف وغير ذلك وبعد انقضاء ميعاد الاستئناف يتم وضع الصيغة التنفيذية عليه⁽¹⁾.

ب - عن طريق المحضر القضائي ' التأسيس كطرف مدني'

الطريقة الثانية الخاصة بالتنفيذ في القانون العام هي عن طريق المحضر القضائي وهذا الأخير يعتبر موظف عمومي من رجال السلطة التنفيذية، ويعتبر من أعوان القضاء، والتحصيل عن طريق المحضر القضائي هي عملية تستهدف استيفاء الديون، ولا تقض امتلاك السند التنفيذي، أو حكم أو وثيقة رسمية، فهو إجراء منصوص عليه طبقا للقانون 03/91 المؤرخ في 8 جانفي 1991، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي لاسيما المادة 05 منه، وهذا التحصيل يتم بشروط والمتمثلة في أن يكون المدين قد استلم إعدار بالدفع لتسوية وضعيته اتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، تطبيقا لأحكام المادة 46 من القانون 08/08 المؤرخ في 3 فبراير 2008. الوثيقة 12 توضح الاستمارة المتعلقة بالإعدار.

بالإضافة إلى الإعدار يجب أن يكون الدين المطالب به مستحقا، وحال الأداء، ومعين المقدار، وبعد الإعدار إما يتقدم المدين بعد إشعار بالاستلام للإعدار لتسوية وضعيته أو تقديم طعن على مستوى

¹ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء عمل رقم 2006/06 /م ت م / 2006/09/17 المتعلق بإجراء المعارضة وكيفية تثبيتها، .

اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، أما إذا لم يتقدم بعد استلام الإعدار في ظرف 30 يوم التالية للتوقيع عند إشعار بالاستلام فإن مصلحة التحصيل تقوم بإرسال جدولاً يحتوي على قائمة اسمية إلى مصلحة المنازعات مرفقة بالوثائق التالية:

- نسخة من الإعدار.

- الإشعار بالاستلام.

وبعد استلام مصلحة المنازعات هذه القائمة والوثائق، تقوم بالإشعار بالاستلام وتحضر ملف المنازعات، وبعد يومين من ذلك، تقوم بإرسال الملف إلى المحضر القضائي الذي يقع في دائرة اختصاصها المدين. الوثيقة 14 من الملحق توضح ذلك.

وبعد ذلك يقوم المحضر القضائي بالتوقيع ووضع الخاتم، ويصبح من ذلك التاريخ مسؤول عن الملفات المرسله إليه، وهذا تطبيقاً للاتفاقية المبرمة بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء والغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين⁽¹⁾.

وبعد ذلك يقوم بإعدار المدين لتسوية وضعيته تجاه الصندوق في مهلة 20 يوم، وبعد انقضاء هذه المهلة المحددة إما يقوم المدين بتسوية وضعيته، أو إحالة الأمر على مستوى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، وهذه الإحالة توقف الإجراء إلى حين الفصل في الأمر⁽²⁾.

أما في حالة عدم تسوية وضعيته اتجاه الصندوق، ففي هذه الحالة يجب اتخاذ الإجراءات القضائية اللازمة لتحصيل الديون عن طريق الحجز التحفظي، بحيث يقوم المكلف بمصلحة المنازعات بتحضير ملف كامل وتقديمه إلى رئيس المحكمة وهذا الملف يتكون من نسخة من الإعدار الموجه، إلى المدين ونسخة من الإعدار الموجه عن طريق المحضر القضائي، بحيث يقوم رئيس المحكمة بالتوقيع على ملف طلب استصدار أمر الحجز التحفظي وبعد ذلك يقوم المكلف بالمنازعات بالإجراءات التالية:

- استخراج نسخة من طلب استصدار أمر بالحجز التحفظي.

¹ - هذه الاتفاقية مبرمة بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS الكائن مقره ب- 5 ممر حمو موسى داقير سابقاً بالجزائر، الممثل بمديره العام السيد بعيط محمد من جهة، والغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين الكائن ديوانها بشارع فلسطين ورقلة ومقرها الرئيسي بالجزائر الممثلة من طرف رئيس الغرفة الوطنية، الأستاذ محمد شريف من جهة أخرى، في 7 ديسمبر 2006 وتتضمن هذه الاتفاقية 5 بنود بحيث أن البند الثالث يتضمن التزامات المحضر القضائي اتجاه الصندوق، أما بقية البنود تتضمن التزامات الصندوق تجاه المحضر القضائي.

² - إجراء العمل رقم 2006/04 /م ت م / يوم 3 جوان 2006 الخاصة بإجراء التحصيل عن طريق المحضر القضائي.

- تقديم نسخة منها للمحضر القضائي في اليوم نفسه من أجل القيام بتبليغ الأمر بالحجز التحفظي بغير إمهال للمدين⁽¹⁾، ويقوم المحضر القضائي بعد تبليغ المدين بتحرير إحدى المحاضر التالية:

1- محضر عدم وجود: ففي هذه الحالة المحضر القضائي ينتقل إلى العنوان المذكور في طلب استصدار أمر الحجز التحفظي ولا يجد الشخص المعني بتبليغه أصلاً.

2- محضر تبليغ الحجز + محضر عدم وجود منقولات: ففي هذه الحالة ينتقل المحضر القضائي لتبليغ أمر الحجز التحفظي للشخص المعني بالأمر لكنه لم يوجد أي منقول في المحل التجاري مثلاً.

3- محضر تبليغ الحجز التحفظي + محضر حجز المنقولات: وهذه الحالة يتم فيها تحرير محضر تبليغ الأمر بالحجز التحفظي، وكذلك محضر حجز الأموال المنقولة.

وبعد تحرير إحدى المحاضر المذكورة سابقاً، فيمكن للمكلف بالمنازعات القيام بالإجراءات اللازمة من أجل تثبيت الحجز التحفظي، وذلك من خلال تحضير ملف وتقديمه لكاتب ضبط المحكمة قسم مدني، من أجل تحديد تاريخ الجلسة.

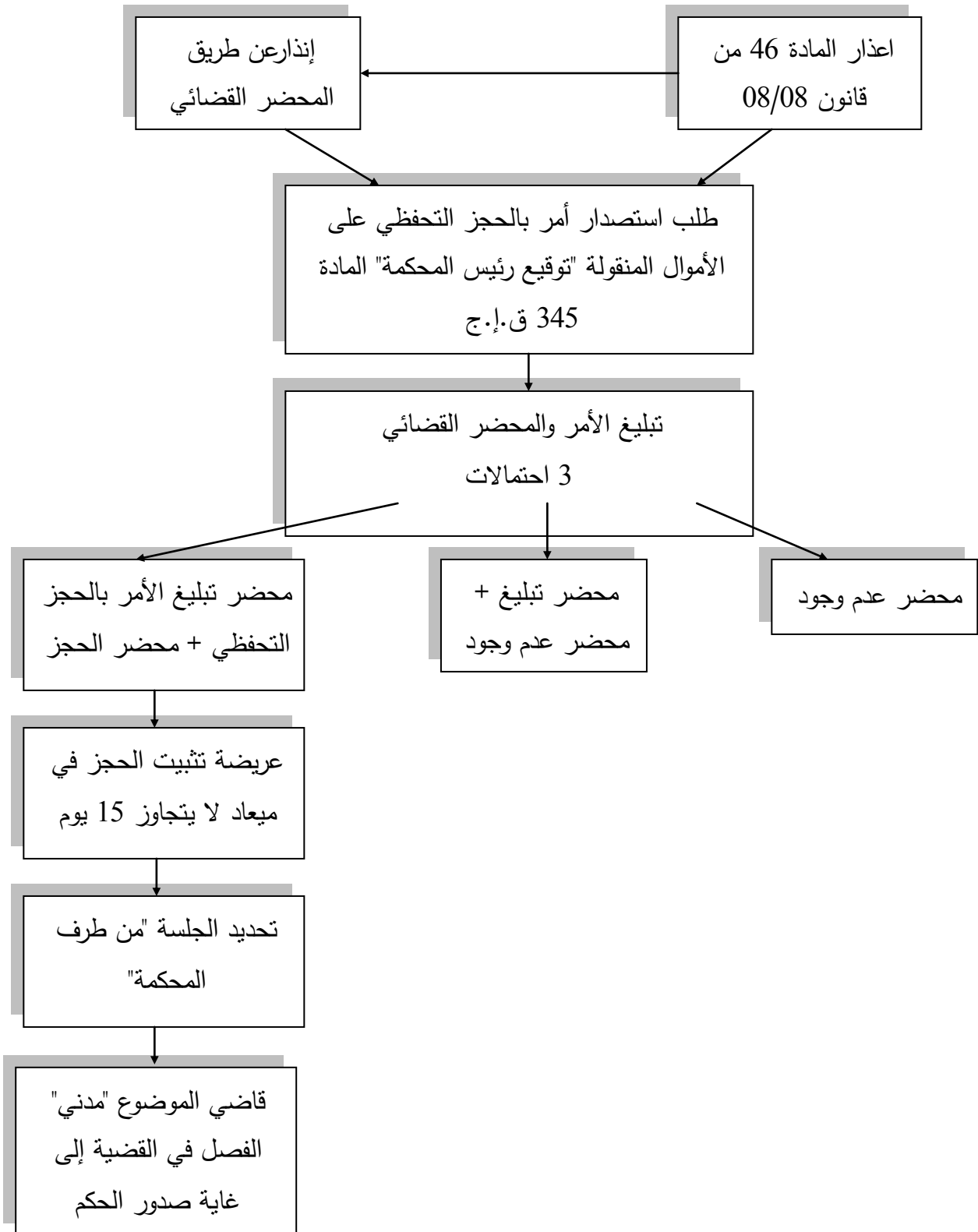
ويقوم كاتب ضبط المحكمة بتحديد تاريخ الجلسة ويسلم نسخة منه لممثل الصندوق من أجل تكليف المدين بالحضور عن طريق المحضر القضائي ويتم الفصل في القضية بصدور حكم قابل للتنفيذ إن لم يقم المدين برفع الدين وتسوية وضعيته اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء⁽²⁾.

لذلك نضع مخطط نلخص فيه الإجراءات المتبعة من أجل القيام بالحجز التحفظي واستفاء الدين.

¹-إجراء العمل رقم 2006/03/07 / م ت م / الخاص بإجراء الحجز التحفظي.

²-إجراء العمل رقم 2006/03/07 / م ت م / الخاص بإجراء الحجز التحفظي، السالف الذكر.

مخطط لإجراء الحجز التحفظي:



الفرع الثاني: ضمانات التحصيل:

تعد إجراءات التحصيل الجبري الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي في حد ذاتها ضمانات للتحصيل، لأن قانون الضمان الاجتماعي خص بها هذه الهيئات وحدها لأنها سلبت من صلاحيات السلطة العامة التي تخولها حق إصدار سندات تنفيذية رغم أدائها لمصلحة عامة.

تسعى صناديق الضمان الاجتماعي بمقتضى هذه الإجراءات إلى الحصول على السند التنفيذي قصد تفعيل وتحقيق التحصيل، والذي كما بيناه يتأتى باللجوء إلى القضاء أو الوالي باعتبار لهم سلطة إعداد السندات التنفيذية، لكن لاحظنا النقص الذي ميزها، وذلك برفض الوالي التأشير في بعض الحالات أو امتناع مصلحة الضرائب من تلقي اشتراكات الصندوق، أو الاحتفاظ بها لنفسها في غالبية الحالات لأنها عادة تكون دائنة لهذا المؤمن أيضا. الأمر الذي تطلب منا البحث في طيات قانون الضمان الاجتماعي قصد استخلاص بعض الضمانات التي قد تساهم في حفظ التوازن المالي للصندوق وذلك بأن تساهم في تسهيل أو تحقيق التحصيل وحفظ أموال الصندوق وهي.

أولا: فرض الغرامات وزيادات التأخير: أوضحت الدراسات المقارنة أن غالبية نظم الضمان الاجتماعي تقوم بفرض مثل هذه العقوبات على المكلفين في حالة التهرب الكلي أو الجزئي من سداد الاشتراكات في مواعيدها المقررة. حيث إن هذه العقوبات من شأنها حث المكلفين على الالتزام بسداد الاشتراكات، فضلا عن تعويض هيئات الضمان الاجتماعي عن خسارتها نتيجة التخلف أو التأخر في السداد¹.

وحتى يمكن لهذه العقوبات أن تحقق أهدافها ترى دراسة لمنظمة العمل الدولية أنه يتعين مراعاة عند تحديدها مبدأين وهما:

- يجب أن تحدد الغرامات على أساس أعلى غرامة يسمح بها القانون.

- يتعين أن تكون هناك غرامات إضافية حتى لا يعتمد المكلف بتأخير سداد الاشتراكات في حالة العقوبات والغرامات البسيطة.

¹ - المادة 6 من القانون 17-04، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم للقانون 83-14، المرجع السابق.

إضافة الى ذلك فإن غالبية تشريعات الضمان الاجتماعي تعتمد الى تجريم التهرب من الاشتراكات نظرا لما ينطوي عليه هذا الاتجاه من إجراء يهدد حقوق المواطنين ويعرضهم إلى مواقف غاية في الخطورة، فضلا عما يشكله من خلل لنظام الضمان الاجتماعي¹.

ان هذا الطرح حول غرامات وزيادات التأخير مجسدا قانونا في الجزائر خاصة بالقانون 04-17 الذي رفع من قيمة غرامة التأخير بمقتضى المادة السادسة منه، إضافة الى نص المادة 59 من قانون المالية التكميلي 01-15² الذي يغرم ويعاقب على عدم التصريح بالعمال ودفع اشتراكاتهم على أنه: "يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به. بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100.000 دج الى مائتي ألف دينار 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين 2 إلى ستة 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثانيا: حماية حقوق هيئات الضمان الاجتماعي:

تتضمن بعض التشريعات للضمان الاجتماعي أحكام من شأنها حماية أموال الضمان الاجتماعي، وتأمين الوصول إليها، حتى لا يؤدي تهاون المكلفين بها في ضياع حقوق هذه الصناديق نتيجة تعمد التهرب من أداء هذه الحقوق.

تجسد مبدأ حماية حقوق صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وضمان تحصيلها بمقتضى أحكام المادة 14 مكرر من المرسوم 85-35 المعدلة والمتممة بالمادة 10 من المرسوم 96-434³ التي توجب على الإدارات والهيئات المطلوبة بتسليم عقود أو شهادات ومقررات مرتبطة بممارسة نشاط مهني غير مأجور، لاسيما الاعتماد والتنفيذ والتسجيل وإعادة التسجيل والتوقف والشطب والإسناد الإداري ومنح القرض، والتأمين الاجباري، أن تطلب شهادة الانتساب والتعيين التي تسلمها مقدما هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بغير الأجراء، وذلك بعد أداء حقوقها أي بعد دفع الاشتراكات وكل ما يترتب عنها لمصلحة الصندوق.

¹-خالد محمد يس، طرق تمويل الضمان الاجتماعي، الدورة التدريبية حول الضمان الاجتماعي الواقع والأفاق، نواكشوط 19-23 ديسمبر 2010، المرجع السابق، ص 88 الى 89.

²-ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

³-ج ر عدد 74، سنة 1996.

إضافة الى بعض الأحكام القانونية الأخرى التي تقيد نفس الهدف كأحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري¹ الذي يفرض على التاجر شخص طبيعي أو معنوي شهادة الانتساب والتعيين التي تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بغير الأجراء. وقد ساهم هذا المبدأ في رفع مردود التحصيل بنسب جد مهمة.

ومن الأحكام القانونية المستحدثة في القانون الجزائري والتي تسير في تحقيق هذا الهدف أحكام قانون المالية التكميلي 15-201² التي جاءت كحل من شأنها حفظ التوازن المالي للصندوق وذلك كونه أعطت امكانية للعمال غير الأجراء المدينين للصندوق حق الاستفادة من جدول لتسديد الاشتراكات مع الاعفاء من الزيادات وغرامات التأخير عند دفع آخر قسط مستحق وربطها بآجال قانونية استثنائية وذلك قبل نهاية شهر مارس من سنة 2016، وعدم احترام جدول التسديد هذا يفقد المعني الحق في الاعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير.

وبهذا نلاحظ أنه كما لفرض ورفع قيمة زيادات وغرامات التأخير دور فعال في ضمان التحصيل فإن الاعفاء منها أو تخفيضها من شأنه أن يجلب المكلفين طوعيا للقيام بدفع الاشتراكات وبهذا يخدم التحصيل أكثر ويساهم في تحقيق التوازن المالي لأنه يجنب الصندوق تكاليف التحصيل الجبري، وهو المنحى الذي يسلكه واضعي السياسة الاجتماعية حاليا قصد جلب ورفع المستوى التأمين للمكلفين.

إضافة الى مساهمة الصندوق في ابرام اتفاقيات تجسد هذا المبدأ مع الادارات العمومية وغيرها أي تجسد حماية حقوق صناديق الضمان الاجتماعي في كل القطاعات وعلى كل المستويات، لأن مسألة الأمن الاجتماعي مسألة عامة تهتم الجميع.

ثالثا: التضامن في الوفاء بالتزامات هيئة الضمان الاجتماعي: تقرر أحكام قانون الضمان الاجتماعي وجود المسؤولية التضامنية بين الخلف والسلف للوفاء بأموال الضمان الاجتماعي، وذلك في حالة التصرف في المنشأة أو تصفيتها أو دمجها أو غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو غيرها من التصرفات التي يترتب عليها تغير اسم المكلف، وهنا يكون الخلف مسؤول بالتضامن مع المكلف السابق ومسؤول على انفراد على تنفيذ جميع مستحقات الصندوق³. فمثلا في حالة وفاة المكلف ينبغي تسديد مستحقات الصندوق كاملة التي كان الصندوق دائنا بها للمكلف الهالك قبل الحصول على المعاش غير

¹ - المرسوم التنفيذي 97-322 المؤرخ في 26 غشت 1997 المتمم للمرسوم التنفيذي 97-41 المؤرخ في 18/01/1997، المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 57، سنة 1997.

² - المادة 57 من القانون 15-01، المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتعلق بقانون المالية التكميلي، ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

³ - خالد محمد يس، طرق تمويل الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 89.

المباشر، وإذا حل الخلف محل السلف هنا يتوجب عليه أيضا التصريح بهذا النشاط ودفع المستحقات المترتبة عليه للصندوق باسمه هو باعتباره أصبح مكلفا بها كما في حالة وفاة المؤمن الفلاح.

رابعاً: حق الامتياز: تقرر أحكام قانون الضمان الاجتماعي حق الامتياز بالنسبة للأموال المستحقة لصناديق الضمان الاجتماعي وذلك على جميع أموال المدين (المكلف) من منقولات أو عقارات وتستوفي مباشرة بعد الأجر والخزينة وفقاً للمادة 67 من القانون 08-08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، لأن الأجر يعتبر من الديون الممتازة وفقاً لقانون العمل بالمادة 89، أو وفقاً للقانون المدني بنص المادة 993 فقرة 2 بالرغم من بعض التناقض بين القانونين بشأن الترتيب الديون الممتازة امتياز عام¹. كما جسد هذا الحق بأحكام القانون المصري للتأمين الاجتماعي بأن يكون للمبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية بالمادة 41 فقرة أولى من القانون 108 المتعلق بتأمين أصحاب الأعمال. وقد راعى المشرع في تقريره هذا الامتياز أن الالتزام المضمون به مصدره القانون، على نحو لا يتيح للدائن به اختيار مدينه، وتقدير ملائمتهم له أو اشتراط الضمانات اللازمة عليهم، فقرر لهذا الدائن، ضمناً عاماً يؤمن له اقتضاء حقه². أي هيئة الضمان الاجتماعي لا يمكنها اختيار المخاطبين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

خامساً: التقادم. ترتب أحكام قانون الضمان الاجتماعي على مضي مدة معينة من استحقاق الدين دون المطالبة به، سقوطه بالتقادم إذا ماتمسك بالتقادم من له مصلحة فيه. وقد وردت الأحكام العامة للتقادم بالقانون المدني، كما وردت بشأنه قواعد خاصة في قانون الضمان الاجتماعي، حيث ينوه هذا الأخير أنه باحترام القواعد العامة للقانون المدني³ يسري التقادم على الحقوق أي الأداءات وكذا بشأن الدعاوى والمتابعات الخاصة بالتحصيل.

تنص المادة 74 من قانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على تقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع 4 سنوات، إذا لم يطالب بها، أما المتأخرات للمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في خمس 5 سنوات إذا لم يطالب بها المؤمن اجتماعياً.

أما فيما يخص الاشتراكات فإن الدعاوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيلها تسقط وتتقادم بعد أربع 4 سنوات اعتباراً من تاريخ الاستحقاق، غير أن الإنذار الذي تقوم به

¹-HAMDAN borsali leila,droit du travail , op-cit,p432.

²-مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1983، ص420.

³-المادة 316 من القانون المدني الجزائري.

هذه الهيئة يوقف التقادم ابتداء من تاريخ التبليغ على أن يحمل هذا الاعذار كما بيناه سلف بيان الآجال وسبل الطعن¹.

كما قد تنص قوانين الضمان الاجتماعي على عدم سريان التقادم في مواجهة هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للمكلف الذي لم يسبق اشتراكه في التأمين الاجتماعي عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم هيئة الضمان الاجتماعي بالتحاقهم لديه مثل التشريع المصري².

وبهذا فإن التقادم قد يلعب دور أساسي في التوازن المالي ضمان التحصيل من حيث التخفيف من نفقات الصندوق بتقادم حقوق أصحابها، أو من خلال تقادم الاشتراكات لاسيما في مواجهة المنخرط المتقاعد عن دفعها والمتحين لوقت استحقاق التقاعد فيقبل على دفع اشتراكات كل سنوات نشاطه التي قد تبلغ 15 سنة أو أكثر، لأجل الحصول على معاش التقاعد كاملا. لذلك ينبغي على صندوق الضمان الاجتماعي أن يستفيد من هذا المبدأ ويستعمله بروية قصد تحقيق أغراضه. بالرغم من تحديد إجراءات التحصيل وإرفاقها بضمانات لتحقيقه، إلا أنه من حيث التطبيق تبقى مسألة الموازنة بين قيم الأداء المدفوعة لاسيما معاشات التقاعد وبين قيم الاشتراكات المحصلة فعلا أو الواجب تحصيلها ليس بالأمر المحقق دائما والأمر السهل على هيئات الضمان الاجتماعي لذلك قد تعصف بها أزمات تخل بتوازنها، وهنا لابد من إيجاد أساليب وحلول لإعادة التوازن المالي لها.

المطلب الثاني: المشاكل التي تخل بالتوازن المالي والحلول لمواجهتها.

بالرغم من هذه الإجراءات الخاصة التي أوجدها المشرع قصد الحيلولة دون وقوع صناديق الضمان الاجتماعي في أزمة مالية، إلا أن مرحلة الأزمة الاقتصادية التي دخلتها الجزائر منذ أواخر الثمانينات و المتسمة على الصعيد الاجتماعي بارتفاع نسبة البطالة وفقدان الوظائف وظهور ظروف جديدة للشغل التي طغت عليها المرونة وعدم الاستقرار، قد أثرت بشدة على منظومة الضمان الاجتماعي و في مقدمتها نظام التقاعد باعتباره يغطي أكبر نسبة من هذه النفقات. فأصبحت تشكل خلا للوازن المالي.

إذ يفرض الانتقال إلى اقتصاد السوق بما يخلفه من آثار اجتماعية على منظومة الضمان الاجتماعي وفي مقدمتها نظام التقاعد، تبني نمط جديد للسير وكذا مراجعة مجال تدخلها، لكي تضمن

¹ - المادتين 67 و 77 من قانون 83-15 المعدل والمتمم بالقانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي. المرجع السابق.

² - مصطفى جمال، المرجع السابق، ص 425.

توازنها المالي التي عانت منه منذ سنوات، فيواجه نظام التقاعد اختلالاً مالياً هيكلياً يرجع إلى الفارق بين وتيرة تطور اراداته ووتيرة تزايد النفقات.

حيث سجل الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1999، الذي كان يتكفل في هذه الفترة بتسيير نظام التقاعد للعمال غير الأجراء عجزاً قدره 5 ملايين دينار، وبلغ عدد المستفيدين من المنح 1 159000 متقاعد حيث تضاعف هذا العدد ثلاث مرات منذ 1986، بينما استقر عدد العمال المنخرطين (المشاركين) في عدد 3.000.000 منخرط، مما نجم عنه انخفاض عدد المنخرطين بالنسبة لكل متقاعد، الذي انتقل من 8 منخرطين لكل متقاعد سنة 1986 إلى 3 منخرطين لكل متقاعد واحد سنة 1999¹.

إن تباطؤ وتيرة زيادة الموارد يجد سببه في انخفاض عدد المشتركين الذي يعود إلى تراجع الوظائف الهيكلية، وانتشار الشغل في القطاع غير الرسمي بما له من آثار في التهرب الاجتماعي، إضافة إلى عدم فعالية طرق التحصيل وعدم نجاعتها.

أما زيادة النفقات التي يتكفل بها نظام التقاعد تجد مصدرها في شيخوخة أفراد المجتمع من جهة، إلى جانب توسيع مجال التقاعد وذلك بالنظر إلى أنظمة التقاعد الجديدة التي سمحت بتخفيض سن التقاعد، والحصول على تقاعد مسبق، نسبي، وتقاعد دون شرط السن. كل هذه العوامل تؤدي إلى أن يصبح نظام التقاعد المبني على معيار التوزيع الذي يجد أساسه في التضامن بين القادرين على العمل والعاجزين عنه مهدداً ويتطلب إيجاد حلول تضمن استمراره وديمومته.

وهو ما انتظر له من خلال فرعين، نعالج خلال الأول المشاكل التي تعيق تمويل هذا النظام، وخلال الثاني نتطرق إلى الحلول المتخذة والمقترحة على ضوء أرقام سجلها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، المرجع السابق، ص 115.

الفرع الأول: المشاكل التي تواجه تمويل نظام التقاعد:

إن المشاكل التي تواجه نظام تمويل التقاعد تتمثل أساسا في انخفاض نسب الاشتراكات وزيادة نسب النفقات (المعاشات).

أولا: المشاكل التي أدت إلى تراجع نسب الاشتراكات.

إن ما يسلب نظام التقاعد من الاشتراكات التي تكون مصدر المعاشات و المنح التي تستفيد منها فئة المتقاعدين يتمثل على وجه الخصوص في ارتفاع حدة البطالة، إضافة إلى العمل غير الرسمي، وأيضا عدم جدية ونجاعة طرق تحصيل الاشتراكات المتبعة في هذا المجال.

1 - مشكل البطالة: تشكل البطالة منذ أواخر الثمانينات العامل الأساسي في تدهور ظروف معيشة أفراد المجتمع، فانتشار واستمرار مشكل البطالة لا يتسبب فقط في خلق الضغوط الاجتماعية من ارتفاع نسبة الفقر والحرمان، بل يهدد في نفس الوقت أسس نظام الحماية الاجتماعية. إذ أن التطور السلبي للشغل يعرقل تزايد المداخل، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، انتقل عدد مناصب الشغل من 360.9000 في سنة 1990 إلى 3487000 في سنة 1996 لانخفاض قدره 4 % وهو ما كان له انعكاسات على مستوى الاشتراكات. ويبقى معدل البطالة مرتفع، حيث أعطى الديوان الوطني للإحصائيات معدل يتراوح بين 32 % حسب التحقيق المنجز على مستوى العائلات في جانفي 1999 و 43 % حسب نتائج الإحصاء العام للسكان والسكن لسنة 1998¹.

إذ يعود سبب تفاقم البطالة إلى عدة عوامل منها قلة الاستثمارات وكذا فقدان مناصب الشغل بصفة لا إرادية أي التسريح بسبب اقتصادي.

فحسب تقرير المفتشية العامة للعمل قامت به سنة 2000 تم تسجيل 260.109 عامل فقدوا مناصب عملهم وهو ما يعادل ارتفاع نسبة 20% مقارنة بسنة 1999، حيث شمل هذا التسريح في القطاع العمومي الاقتصادي 155.855 عامل في المؤسسات والأشغال العمومية الاقتصادية، و 102.597 في المؤسسات المحلية، فسجل قطاع البناء والأشغال العمومية و السكن أكبر عدد من العمال المسرحين قدره 162.827 عامل².

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، المرجع السابق، ص 96.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي - السداسي الثاني 2000، الدورة العامة 17، ص 81.

إضافة إلى التسريح لأسباب اقتصادية فإن عامل التسريبات المدرسية يزيد هو الآخر في تفاقم ظاهرة البطالة حيث أن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يحذر في كل مرة من هذه الظاهرة، إذ سجل على المستوى الوطني أكثر من 500.000 تلميذ يطردون كل سنة بدون شهادات أو مؤهلات، فبلغ معدل هذه التسريبات 95 % بين النظام الأساسي والعالي وهو ما يشكل انعكاسات سلبية على آفاق الشغل الدائمة المطلوبة للتأهيل.

وفي هذا الإطار فإن المعطيات الناجمة عن التقرير لدى الأسر الذي أجري في أكتوبر 2001 تشير إلى تراجع طفيف للبطالة بتعداد قدره 2.339449 و قدرت نسبة البطالة بـ 27.30 %.

رغم هذا فإن الأجهزة التي وضعت من أجل التكفل بإيجاد مناصب شغل لم تحقق الهدف المسطر لها بعد، خاصة وأن مناصب الشغل التي تم توفيرها طغى عليها عدم الاستقرار إضافة إلى قلة فرص الحصول على وظائف دائمة، وهو ما أدى في حقيقة الأمر إلى فتح المجال لظهور ما يسمى بالعمل غير الرسمي.

2 - مشكل العمل غير الرسمي: إن العمل غير الرسمي يساير ظاهرة الشغل المؤقت حيث قد تتعدد الأسباب المفسرة له، فيعود سبب اللجوء إلى ممارسة نشاط غير رسمي شعور الأشخاص باليأس من جراء البحث عن منصب عمل منظم.

كما تدفعهم لذلك أيضا ضرورة الحصول على دخل حتى إذا كان هذا العمل غير مستقر. غير أن التطور الفوضوي للعمل غير الرسمي، يشكل خطرا اجتماعيا واقتصاديا فهو يزيد من عدد العمال الذين لا يخضعون لتنظيم العمل ولا يستفيدون من إجراءات الحماية كما يولد منافسة غير شرعية على مستوى تكاليف الأجور بالنسبة لمؤسسات القطاع الرسمي.

وهو بهذا يهدد أكثر التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي حيث إجتاحت هذه الظاهرة مختلف قطاعات النشاط لاسيما قطاع التجارة وهو ما يسلب الدولة وكذا نظام التقاعد مداخيل جد هامة، بل ويهدد بإضمحلال المؤسسات العمومية.

كما تجدر الإشارة إلى أن العمل غير الرسمي يتمركز خاصة في القطاع الخاص حيث يوجد في هذا القطاع حوالي 40 % من العمال غير مصرح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن صندوق التقاعد محروم من اشتراكاتهم فتشكل حصة الشغل غير الرسمي نسبة 30 % من الشغل

الإجمالي إذ أن قطاع التجارة وحده يحتوي نسبة 81%، وقطاع الخدمات نسبة 45 %، الصناعة 26 %.¹

حيث انتشر هذه الظاهرة يحث على القيام بدراسة حول المجال الذي يحتله العمل غير الرسمي وأثاره في تقلص مجال الضمان الاجتماعي، وفي هذا المجال فإن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بين أنه في الواقع تظل معرفة القطاع غيرالرسمي محدودة للغاية وأن عمليات التقييم الذي أجريت بشأنه بالحجم الإجمالي لمناصب العمل التي يمتصها تعتبر التقديرات حولها تقريبية، ولم يتم تحديد نشاطات القطاع غير الرسمي ولا نوع الوظائف التي يوفرها مما يؤدي إلى حصر مجال القطاع غير الرسمي في نشاطات المضاربة².

إضافة إلى الفقر والحرمان وضرورة الحصول على دخل يرتزق منه الشخص فإن غياب الوعي لدى الأشخاص بضرورة التأمين يجعلهم لا يطلبون من أصحاب العمل بضرورة التصريح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، خاصة في ظل غياب دور فعال تقوم به مفتشية العمل في القضاء أو على الأقل في التخفيف من هذه الظاهرة وبالتالي تمكين نظام التقاعد من الاستفادة من اشتراكات هو في أمس الحاجة إليها³.

3- عدم فعالية التحصيل: إن الجهاز المشرف على تحصيل اشتراكات نظام التقاعد لغير الأجراء الممولة لنظام تقاعدهم هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء نفسه.

حيث يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي إحدى الانشغالات الرئيسية والدائمة لها، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي تقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا، من متقاعدين وعاطلين عن العمل بصفة إظرارية والعاطلين عن العمل بسبب المرض أو حوادث العمل أو أمراض مهنية وكذا لذوي حقوقهم، بحيث يستند تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أساسا على النصوص التشريعية والتنظيمية

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، المرجع السابق، ص 119.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي - السداسي الأول 2000 الدورة العامة 16، نوفمبر 2000، ص 101.

³ - لقد أتم القانون 17/04 القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بالمادة 38 مكرر التي تنص على أنه " يؤهل مفتش العمل في اطار مهامه، لتسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي. يلزم مفتش العمل باعلام هيئة الضمان الاجتماعي بهذه المخالفات كتابيا. " تبقى فعالية تطبيق هذا النص غير مفعلة عمليا..

خاصة القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 17-04.

حيث أن هذه الفعالية للحصول تتأثر هي الأخرى بمدى وعي المنخرط بواجباته اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي، وأيضا بمدى فعالية التنسيق والتكامل بين المؤسسات ذات الطبيعة الإدارية والمالية وهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بالحصول، لاسيما وأن صندوق التقاعد مكلف في كل الحالات و الظروف بتغطية منح التقاعد.

إذ أن عدم وعي المنخرط يؤدي إلى ظاهرة التهرب الاجتماعي، وذلك بأن يتصل المنخرطين من دفع الاشتراكات الواجبة عليهم لصالح هيئات الضمان الاجتماعي وهو في حقيقة الأمر يتمثل في عدم الوعي بمدى أهمية عنصر التضامن الذي يقوم عليه نظام التقاعد ونظام الضمان الاجتماعي عموماً.

حيث قدر التهرب الاجتماعي بنسب جد مرتفعة، إذ سجل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في السداسي الأول من سنة 2002 عدد المنخرطين قدر بـ 1.113.098، فحين أن العدد الحقيقي للمشاركين الفعليين لا يتجاوز عدد: 273.259 مشترك فعلي أي ما يعادل نسبة 24.5% من العدد الإجمالي للمنخرطين.¹

وبهذا فإن التهرب الاجتماعي يسلب هذا الصندوق جزء كبير من إيراداته التي تنعكس سلباً على نظامه للتقاعد الذي يتكفل به في كل الحالات.

إذ أنه بالرغم من نظام التكليف المنظم من قبل قانون الضمان الاجتماعي والذي يضع على عاتق كل مكلف التزامات يجب عليه احترامها بصفة إجبارية متمثلة كما رأينا في الالتزام بالتصريح بالنشاط وكذا التصريح بالعمال وأيضا التصريح بالمداخيل والأجور وكذا الالتزام بدفع الاشتراكات، فإنه يبقى تحصيل الاشتراكات أمر صعب وغير فعال. أكثر من هذا فإن المشرع رتب جزاءات على مخالفة التكليف، حيث أن مجمل هذه الالتزامات الملقاة على عاتق العمال غير الأجراء وكذا أصحاب العمل يترتب عن عدم القيام بها توقيع جزاءات مالية تختلف باختلاف الالتزام، حيث من المفروض أن هذه الجزاءات تدعم التأمين الاجتماعي، وتجعل من هذه الهيئات أكثر أداة لوظيفتها الاجتماعية المتمثلة في تأدية الحقوق للمؤمنين وعلى وجه الخصوص تأدية معاشات و منح التقاعد.

بالرغم من كل هذه التدابير القانونية لتفعيل التحصيل إلا أن هيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بالحصول تجد نفسها أمام صعوبات مختلفة، منها ما هو خاص بتحديد مبلغ الاشتراكات المستحقة لها

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول لسنة 2003، الدورة العامة 23، ص 179.

وذلك عندما لا يقوم المكلفين لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالتصريح المطلوب، وكذا عندما يكون هذا التصريح غير حقيقي ولا يمكن الصندوق من الحصول على الاشتراكات في قيمها الحقيقية مثل ما هو الحال بالنسبة للفلاحين التي تتحدد اشتراكاتهم بالنظر الى تصريحاتهم الشرفية والتي تأتي من خلال قيم متدنية وغير حقيقية، ذلك يعود الى الى غياب نظام الفاتورة في الأنشطة الفلاحية. إضافة إلى أنها تجد نفسها عاجزة عن تحصيل حقوقها والدليل على ذلك ديونها لدى مختلف القطاعات بسبب الصعوبات التي تعترضها في الميدان.¹ لذلك تقرر وفقا للمرسوم الأخير 15-289 اعطاء امكانية للصندوق في حالة عدم التصريح بأساس الاشتراك من قبل المكلف في الآجال المحددة بأول جانفي من كل سنة أن يحدد بصفة مؤقتة ، مبلغ الاشتراك المستحق على أساس الاشتراك للسنة السابقة .

غير أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة القيام بأي إعادة تقييم أو تقويم أساس الاشتراك بعنوان السنة المالية الجارية على أساس أي عنصر تصريحي للشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص المعني، أو أي عنصر مقارن يتعلق بأسس الاشتراك المصرح بها من قبل المكلفين من نفس المهنة². وبهذا يكون المرسوم سمح للصندوق من تحديد الاشتراك الذي يراه حقيقيا، أي كأن المشرع أعطى للصندوق سلطة تقديرية واسعة يقتضي بها حقوقه.

بالنسبة للسنة الأولى للانتساب ، يحدد الأساس السنوي للاشتراك المؤقت بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون³ .

إذ أن هذا التهرب الاجتماعي يفتح المجال لمصلحتي المراقبة والمنازعات اللذان يهدفان إلى إجبار المكلف بالخضوع لقانون الضمان الاجتماعي، لاسيما بضرورة دفع الاشتراكات التي تكون مصدر لتمويل نظام التقاعد.

حيث يقوم بالمراقبة في مجال الضمان الاجتماعي أعوان تعتمدهم الوزارة الوصية، يؤدون اليمين القانوني أمام المحكمة المختصة إقليمياً، و يقوم المراقب بتحرير تقرير يحدد فيه ما عاينه من عيوب أو مخالفات، طبقا لنص المواد 28 و 38 من قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

العون المراقب يقوم بإعداد محضر للمكلف الممتنع طواعية الانتساب لهيئة الضمان الاجتماعي، والذي لم يمثل لطلب دفع الاشتراكات، إلا أن هذا المحضر لا يحوز على القوة التنفيذية بحد ذاته، إنما

¹ - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ، ص14.

² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، المرجع السابق، ص8.

³ - الفقرة الأخيرة من المادة 14 من المرسوم 15-289، المرجع السابق.

يحتاج إلى تأشيرة المحكمة القضائية طبقاً لإجراءات وأشكال المتابعة التي تقوم بها مصالح المنازعات، على عكس ما هو الحال بالنسبة للمحاضر التي يعدها مراقب الجمارك مثلاً، الذي له القوة القانونية التنفيذية دون اللجوء إلى تأشيرة المحاكم.¹

وهذا في حقيقة الأمر يجد سببه في اعتبار هيئات الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها قوانين في هذا المجال طبقاً لنص المادة 49 من المرسوم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية.

حيث صدر المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 يتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي، الذي نص في مادته الثانية فقرة 2 منها على اعتبار صناديق الضمان الاجتماعي خاضعة في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري، وبالتالي فهي محرومة من إعداد سندات تنفيذية بنفسها مثل ما هو الحال بالنسبة للمؤسسات العمومية الإدارية.

ونظراً لما تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي من تقديم خدمة عامة، ولضمان استمرارها وسيرها بصفة عادية وطبيعية فإن المشرع مكنها من التحصيل الجبري كما بيناه سلفاً مكنها من اختيار الإجراءات وطرق التحصيل الجبري لهذه الاشتراكات التي تمول منح التقاعد خاصة. فهكذا يمكننا إما اللجوء إلى الإجراءات العادية المقررة في إطار التشريع العام وذلك بإستعمال إجراء أمر الأداء أو التأسيس كطرف مدني، أو اللجوء إلى الإجراءات الخاصة التي قررها القانون لهيئات الضمان الاجتماعي لأجل تحصيل الاشتراكات والمنصوص عليها في إطار القانون 15/83 الصادر في 02/07/1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 08-08 كما رأينا سابقاً وهي:

إلا أن كل من هذه الإجراءات المعطاة لهيئات الضمان الاجتماعي مرتبطة أساساً بمسألة التأشير، سواء من طرف القاضي، عندما يتعلق الأمر بإجراء ملاحقة، حيث يتم إعطائها الصيغة التنفيذية بواسطة تأشيرة القاضي المختص، نفس الشيء أيضاً عندما يتعلق الأمر بالمعارضة على الحساب، حيث أن تثبيت هذه الأخيرة يكون أيضاً بتأشيرة القاضي المختص و إلا فلا يمكن تنفيذها والحصول على المبالغ المراد تحصيلها.

أما التأشير من طرف الوالي، فهنا أعوان مصلحة المنازعات يعدون المستحقات لهذه الهيئة ممضية من طرف المدير، وتقدم للوالي من أجل التأشير عليها لتصبح سنداً تنفيذياً، ويقدم بعدها لمصلحة الضرائب المختصة إقليمياً لتتولى تنفيذه وفقاً لإجراءات تحصيل الضرائب.

¹ - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مديرية التحصيل والمنازعات - دراسة حول مراقبة الانتساب - أكتوبر 2002، ص 2 إلى 3.

وهذا في حقيقة الأمر يعود لكون أن القانون سحب من هيئات الضمان الاجتماعي صفة المؤسسة العمومية الإدارية التي تتمتع بصلاحيات القوة العمومية، فأصبحت كما رأينا سلفا مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، حيث لم يعد في إمكان مديريها إصدار سندات تنفيذية، إضافة إلى هذا فإن فعالية التحصيل بهذه الإجراءات ليست في المستوى المطلوب كون أن الوالي له السلطة التقديرية، فيتمتع في بعض الأحيان عن التأشيرة كلما تعلق الأمر بمؤسسة عمومية تعرف صعوبات مالية مؤقتة، لاسيما وأن القانون لم يسمح لهيئات الضمان الاجتماعي بالطعن في قرار الوالي.

إلى جانب أن القانون أعطى امتياز لمصالح الضرائب، حيث يمكنها استثناء مستحققاتها بالأولوية، متى كان المدين مدينا لها أيضا، مما لا يسمح لهيئة الضمان الاجتماعي تحصيل مستحققاتها، إضافة إلى امتناع بعض القضاة عن التأشير على الملاحقة، معتبرين التصريحات لا تعتبر إقرارا بالدين، كما أنهم يشترطون في بعض المرات أن يكون التبليغ للإنذارات بواسطة المحضر القضائي.¹

إضافة إلى كل هذه الصعوبات الميدانية التي تعيق أعوان مصلحة المنازعات وكذا مصلحة المراقبة فهناك صعوبات متعلقة خصوصا بتوفير الوسائل المادية والبشرية الكفيلة بتحسين مستوى التحصيل حيث سجل في هذا الإطار نقص الأعوان المكلفين بهذه المهمة وهو ما أشار إليه المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.²

ثانيا: تزايد نفقات نظام التقاعد:

إن تزايد نفقات نظام التقاعد يعود إلى ارتفاع عدد المتقاعدين الذي يجد سببه في شيخوخة أفراد المجتمع، إضافة إلى اتساع دائرة نظام التقاعد وذلك بتخفيض سن التقاعد في إطار نظام التقاعد المسبق، وكذا التقاعد النسبي وأيضا عدم اشتراط سن التقاعد في نظام التقاعد دون شرط السن وهو ما أدى إلى تضاعف منح التقاعد عدة مرات.

1 - شيخوخة أفراد المجتمع: إن ارتفاع نسبة الشيوخ في المجتمع يؤدي إلى ارتفاع عدد المستفيدين من منح التقاعد، حيث أن هذه الظاهرة تميز المجتمعات الأوروبية والدول المصنعة، فتعتبر مشكل مطروح بشدة، أما في الجزائر لم يطرح فيها هذا المشكل بحدته بعد.

¹ - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 14.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول 2002، الدورة العامة 21، ص 108.

إلى جانب كثرة الأشخاص المسنين، فإن متوسط العمر ارتفع أيضاً فأصبح الشيخ المسن يعيش لفترة أطول وذلك نظراً لتوفير أحسن متابعة صحية، وعلاج جد فعال، ونظافة منتظمة، أدى هذا إلى توفير أمل حياة قدر بنسبة 3 أشهر في السنة للرجال، مقابل 4 أشهر للنساء، إذ تشير التقديرات الديموغرافية لسنة 2002 بأن رجل بلغ 60 سنة أمامه ليعيش 23 سنة حياة أما المرأة أمامها لتعيش 29 سنة حياة¹، وهو ما يثقل نظام التقاعد.

2- اتساع نطاق نظام التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء: إن انخفاض مناصب الشغل لم يؤثر سلباً على المداخل، بل أصبح عاملاً أساسياً في ارتفاع النفقات، خاصة تلك المرتبطة بالتقاعد المسبق، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن، التي اتخذت لمحاربة البطالة إذ أصبحت تشكل أعباءً جديدة بالنسبة لنظام التقاعد. سنين ذلك من خلال تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي التي أعدها خلال الفترة من 1998 إلى 2003.

بلغ عدد المستفيدين من التقاعد المسبق وحده سنة 1998، 2700 مستفيد جديد، كما شمل نظام التقاعد في إطار الصيغ الجديدة التي وجدت لمكافحة البطالة في نهاية سنة 1999 من تقاعد مسبق وتقاعد نسبي والتقاعد بدون شرط السن على التوالي، 28.31342.858، 37.503 متقاعد جديد بما يمثل 107.674 وهو ما شكل تكاليف جديدة لنظام التقاعد.

وفي هذا الإطار دائماً لقد أشار التقرير الذي قام به الصندوق الوطني للمعاشات الى استمرار العجز وارتفاعه خلال السنوات من 2000 إلى 2004 لاسيما بتواصل تزايد عدد المتقاعدين في ظل الصيغ الجديدة.

كما أنه في إطار تطبيق الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد الذي سمح بالذهاب إلى التقاعد دون شرط السن متى أدى العامل مدة عمل قدرت بـ 32 سنة، انجر عنه توفر أعداد هائلة من العمال على هذا الشرط، خاصة أولئك العمال الذين شرعوا في العمل في بداية السبعينات التي تم خلالها إنشاء أكبر عدد من مناصب الشغل (480000 منصب شغل خارج قطاع الفلاحة طبقاً للمخطط الأول 1970-1973).

فتواصل ارتفاع عدد المتقاعدين، إذ انتقل من 1.213.024 خلال السداسي الأول من سنة 2000 إلى 1.287.867 خلال السداسي الأول من سنة 2001 وذلك بزيادة قدرها 7% وتعود هذه الزيادة أساساً إلى ارتفاع عدد المتقاعدين في النظام النسبي بنسبة 38% وعدد المحالين على التقاعد دون شرط السن بنسبة 25,7%، حيث يساهمان بشدة في زيادة نفقات الصندوق الوطني للتقاعد.

¹-Encyclopediainiversalis- France, " Les systèmes de retraite ", S. A, 1997, p 1

وتجدر الإشارة إلى أنه في هذا الصدد كان سن التقاعد محل نقاش في جلسة الاستماع لوزير العمل و الحماية الاجتماعية في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، حيث تم التأكيد في هذا الإطار على أن تخفيض المدة الإجمالية للحياة العملية وتخفيض سن التقاعد بفتح صيغه الجديدة، من خلال نظام التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، باعتبارها إجراءات اتخذها المشرع في إطار السياسة الاجتماعية الجزائرية لأجل التكفل أحسن بالعمال المسرحين وكذا لأجل تحرير مناصب عمل جديدة، لم تثبت نجاعتها في الميدان وإنما ولدت فقط ضغوطاً مالية جديدة لنظام التقاعد في الجزائر. أكثر من هذا فإن المتقاعدين في إطار هذه الأنظمة الجديدة للتقاعد وبالنظر لتأهيلهم، يعاد توظيفهم في سوق العمل، بل حتى في مؤسساتهم الأصلية لكنهم لا يخضعون إلى علاقة عمل جديدة، وإنما يتم توظيفهم في إطار العمل غير الرسمي¹.

كما أن تخفيض سن التقاعد الذي تم العمل به في البلدان الأوروبية في إطار مكافحة البطالة لدى الشباب، تم إعادة النظر فيه حالياً وذلك بسبب ديموغرافي وأيضاً للارتفاع الكبير لتكلفته. حيث أن هذه الدول بادرت إلى التعديلات بالرفع في سن التقاعد، في إيطاليا تم رفع سن التقاعد إلى 65 سنة للرجال سنة 1992، إلى جانب تمديد الفترة المتخذة في حساب منحة التقاعد والتي قدرت بـ80% من الأجر لفترة (10) سنوات الأخيرة بدل من 5 سنوات الأخيرة، وأيضاً في الولايات المتحدة الأمريكية تم رفع سن التقاعد من 65 سنة إلى 67 سنة².

بينما في الجزائر وبتوسع دائرة نظام التقاعد بالصيغ الجديدة له فإن المؤسسات الجزائرية تفقد من الخبرات، وتخلق أيضاً ضغط على تكاليف الصندوق الوطني للتقاعد، حيث بلغ عدد المتقاعدين إلى غاية 30 جوان 2003، 1.453.774 متقاعد، إذ تفوق هذه النسبة عدد السكان القادرين على العمل بنسبة 3%، إذ يفسر هذا الارتفاع بزيادة المتقاعدين المستفيدين من التقاعد دون شرط السن الذي انتقل عددهم من 68.772 إلى 118.127 أي بزيادة قدرها 72% خلال سنة 2003³.

بالتواصل المستمر لعدد المتقاعدين في إطار الصيغ الجديدة (تقاعد مسبق، تقاعد نسبي، تقاعد دون شرط السن)، وفي ظل انخفاض نسب الاشتراك، يستدعي إعادة النظر في هذه الصيغ الجديدة للتقاعد لاسيما في سن التقاعد ومدة العمل المطلوبة.

¹ -المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي للسداسي الأول 2002، الدورة العامة 21، ص 108.

² -Encyclopediainiversalis- France, " Les systèmes de retraite ",op-cit , p3.

³ -المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي للسداسي الأول 2002، الدورة العامة 21، ص 109.

الفرع الثاني: الحلول المتخذة والمقترحة لمواجهة الخلل في التوازن المالي لنظام التقاعد:

يبقى الميدان الاجتماعي موضوع عناية مستمرة لدى السلطات العمومية، وتبقا لسياسة الاجتماعية القائمة ذات بعد معتبر لأهمية العجز الاجتماعي الذي يميز نظام التقاعد، الذي يشكل لب المشكل التي تتخبط فيه أنظمة الضمان الاجتماعي حالياً، حيث كان ولا زال في كل مرة محل نقاش ودراسة من طرف الحكومة والشركاء الاجتماعيين لأجل إيجاد حلول ناجحة.

إذ أن المشكل الذي يعاني منه نظام التقاعد عموماً يتمثل في زيادة عدد المتقاعدين وذلك بالنظر لنسبة الشيخوخة المرتفعة لاسيما في الدول الأوروبية وارتفاع متوسط العمر، وأيضاً اتساع دائرة نظام التقاعد من جهة، وانخفاض عدد العمال النشطين المرتبط بأزمة البطالة والعمل غير الرسمي الذي يحد من عدد المشتركين من جهة ثانية.

وفي مواجهة هذا التطور فإن الحلول المتخذة في مختلف الدول تتفق على أن الحل المنطقي يكمن في الطلب أكثر من العمال النشطين، والدفع أقل للمتقاعدين، لاسيما عندما يتعلق الأمر بنظام تقاعد مبني على معيار التوزيع، حيث تسدد منح المتقاعدين من اشتراكات العمال النشطين.

لكن تطبيق هذه الحلول ليس بالأمر السهل والمقبول دائماً لا من الناحية الاقتصادية ولا من الناحية الاجتماعية.

حيث في بعض الدول التي يقوم نظام تقاعدها العام على معيار التوزيع، ترى باستبعاد تخفيض قيمة المنح، وإنما ترى بضرورة رفع قيمة الاشتراك الذي عن طريقه يمكن تخفيض من قيمة المعاشات، حيث يتأتى ذلك برفع سن التقاعد، وتمديد فترة العمل المتخذة بعين الاعتبار عند حساب معاش التقاعد، فقامت فرنسا برفع من مدة الاشتراك المطلوبة من 37,5 سنة إلى 40 سنة بالنسبة للنظام العام على أن تحسب منحة التقاعد بالنظر للأجر المتقاضى خلال 20 سنة الأحسن بدل 10 سنوات الأحسن¹.

وهناك من يفسر الحل لمشكل التقاعد بطريقة بسيطة تكمن في أنه إما أن تقبل فئة العمال النشطة أن تدفع أكثر (تقدم اشتراكات بنسب أكبر) وذلك لأن نسبتهم قليلة لاسيما وأن فئة المتقاعدين تعيش لفترة أطول، أو تنهياً فئة المتقاعدين لقبض مبالغ أقل في المستقبل (منح منخفضة).

إلا أنه سياسياً واقتصادياً الحل الأول مرفوض لأنه ميدانياً يؤدي إلى ارتفاع ثمن العمل (كلفة العمل) ضمن الاقتصاد الكلي.

¹-Encyclopedia universalis France , " Les systèmes de retraite " , op-cit ,p 4.

وأيضاً الاختيار الثاني اجتماعياً غير مقبول لأنه يزيد من عدم المساواة لاسيما وأن الأشخاص ذوي الأجور المنخفضة تكون معاقبة أكثر، لأن ذوي الأجور المرتفعة يستطيعون أن يساهموا في أنظمة التقاعد الاختيارية مبنية على أساس معيار الرسملة¹. هذا في إطار الدول المصنعة التي تعرف هذه الأنظمة للتقاعد، والتي تعاني مشكل أساسي لنظامها العام للتقاعد المتمثل في نسبة الشيخوخة المرتفعة.

وفي هذا المجال فإن صندوق النقد الدولي تدخل بإيجاد حلول لمثل هذه الدول لأجل الخروج من أزمة نظام التقاعد التي يمر بها، وهو ما سوف نتطرق له، ثم سنرى الحلول التي اتخذها المشرع الجزائري على ضوء الاقتراحات المقدمة في إطار التشاور والنقاش بين الحكومة والممثلين الاجتماعيين والحلول التي لا زالت محل نقاش لأجل النهوض بنظام التقاعد للوصول لتحقيق الأمن الاجتماعي.

أولاً: الحلول التي اقترحتها صندوق النقد الدولي:

درس صندوق النقد الدولي مشاكل التقاعد التي تعرفها الدول المصنعة والتي تعاني من مشكل شيخوخة أفراد المجتمع. حيث بين أنه ابتداءً من الثمانينات فإن المشرع والحكومات ناقشت أنجح السبل لمواجهة الضغط المتزايد على النظام العام للتقاعد، فبعض الدول قامت بالرفع التدريجي لسن التقاعد كما عملت على تجميد معيار الإحالة على التقاعد المسبق لأجل تجنب نفقات إضافية².

حيث اقترح بعض التغييرات لأجل إيجاد حلول من مازق العجز الذي يشهده نظام التقاعد وذلك ببيان طريقتين، إما تعديل في إطار النظام الموجود، وهو نظام التقاعد المبني على أساس معيار التوزيع، أو بالتغيير الجذري للنظام ككل.

1- التعديل في النظام الموجود: إن حكومات هذه الدول أثناء تقييمها لنظامها للتقاعد أجمعت

على أن الحل يكمن برفع نسب الاشتراكات أو خلق تحويلات مباشرة من الميزانية العامة، لكنه تم التحديد من هذه الإجراءات بسبب العدالة الاجتماعية وفعالية هذه الإجراءات.

حيث أن صندوق النقد الدولي يقترح أنه بدل من التعرض للأداءات الحالية (معاشات التقاعد الحالية) فإنه يجب إيجاد حلول لتطبيقها على متقاعدي الغد، وذلك باتخاذ تعديلات على النظام القائم على معيار التوزيع لتمكنه من إعادة التوازن المالي وتمثل في إتباع الوسائل التالية:

- تخفيض النسب المتوسطة للتعويض، حيث يمكن ذلك عن طريق تخفيض معاملات التجميع، أو بتوسيع المدة المتخذة بعين الاعتبار لتحديد المدخول المتوسط لحساب المنحة، وهو في الحقيقة حل أخذ

¹ - Encyclopedia universalis France , op-cit ,p 4.

² - Bulletin du FMI , " Les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique", op-cit ,p 74.

به في نظام التقاعد في الجزائر وفقا للقانون 03/99 المتعلق بالتقاعد بالمادة 2 التي عدلت المادة 13 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. حيث بالرغم من تطبيق هذا الضبط إلا على المتقاعدين الجدد إلا أنه يسمح بالضغط على اشتراكات التوازن على المدى المتوسط والطويل.

- تغيير كفاءات مراجعة التقدير لهذه المنح، حيث بدل أن يتم تقدير نسب المنح ومراجعتها بالنظر للأجور، اقترح بأن يكون هذا التقدير بالنظر لأسعار الاستهلاك لأن ذلك يؤدي إلى نقصان التدريجي لنسب التعويض الفعلي (للمعاشات).

- رفع سن التقاعد، حيث اعتبره صندوق النقد الدولي حل و ضرورة مستوجبة لكن ينبغي أن يكون هذا الرفع تدريجي حتى يتم تجنب شعور العمال القريبين من سن التقاعد بالضرر، فيرى بأن تخفيض نسب المعاشات المرافقة لرفع سن التقاعد تكون أحسن حل¹.

2- التغيير الجذري للنظام ككل: اقترح صندوق النقد الدولي تغيير نظام التقاعد المبني على معيارالتوزيع إلى نظام تقاعد مبني على معيار الرسملة، إذ يرى أنه لأجل إيجاد حل نهائي وشامل لمشكل التقاعد لابد من إعطاء الإمكانية للمرور إلى نظام تقاعد مبني على معيار الرسملة التامة، بحيث أن هذا الأخير يسمح بتجميع الاحتياطات المالية من أجل مواجهة النمو الديموغرافي السلبي ورفع مستوى التوفير الوطني. لكن ينبغي الأخذ بعين الاعتبار كيفية المرور والانتقال من نظام لآخر، فقد يكون هذا الانتقال تدريجي أو يتم مرة واحدة، حيث أثناء هذا الانتقال فإن الدولة تحترم إلتزاماتها اتجاه المتقاعدين أو الذين سوف يستحقونه لاحقاً، وهنا لابد من تقسيم اشتراكات العمال حيث جزء منها يذهب لمعاشات التقاعد، والجزء الثاني يخصص لنظام الرسملة.

وفي هذه الحالة تثار المشكلة أيضاً، كون أن هذه الاشتراكات لا تكون كافية لتلعب دورين، لذا فهنا الاختيارات تكون جد صعبة، حيث يتبين أن مسار العجز يبقى متواصل في المرحلة الانتقالية، الذي يتطلب إما بالرفع في نسب الاشتراكات وأيضاً بتخفيض الأداءات (المعاشات)، لكن صندوق النقد الدولي يرى أن هذا الانتقال لا يكون مستحيل عند تطهير ميزانية النظام. فبين في هذا الإطار تجربة بلد الشيلي التي قامت بالانتقال من نظام تقاعد مبني على التوزيع إلى نظام تقاعد مبني على معيار الرسملة المطلقة.

إذ أن السلطات في هذا البلد قدمت جهد، حيث قامت بتطهير المالية العامة للنظام قبل فترة الانتقال لكن بالرغم من ذلك فإنه يظهر من نظامها أن نسبة المداخيل التي خصصت لتكون الرأسمال

¹ - Bulletin du FMI, " Les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique", Op-cit, p 74 à 76.

الذي يقوم عليه نظام التقاعد جد مرتفعة ولم يتجلى بعد بأن الأداءات التي تدفعها كافية وهذا نظرا لأن هذا النظام لم يحقق بعد سرعة النمو المطلوبة¹.

ثانيا: موقف نظام التقاعد الجزائري من هذه الحلول لإعادة التوازن المالي.

إن وجود العجز الذي سجل في نظام التقاعد الجزائري خلال السنوات الأخيرة، بين عدم تكيف المنظومة الاجتماعية ككل مع المتغيرات التي طرأت في المجال الاقتصادي وأثارها في الميدان الاجتماعي. وفي هذا الإطار نجد المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يوصي باستمرار السلطات العمومية من خلال سياستها الاجتماعية بتكثيف تدخلها بشكل أفضل بالانعكاسات الاجتماعية التي غالبا ما تواكب الانتقال إلى اقتصاد السوق².

حيث أن أزمة نظام التقاعد في الجزائر الناتجة من ارتفاع عدد المتقاعدين بسبب اتساع نطاق التقاعد وأيضا لانخفاض عدد العمال المشتركين الناتج عن البطالة وانتشار العمل غير الرسمي بالنسبة لنظام الأجراء، والتهرب الاجتماعي بالنسبة للعمال غير الأجراء حيث سجل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي سنة 2011 نسبة 54.45 بالمائة فئة عاملة ناشطة مصرح بها بلغ منها 17.5 بالمائة فقط عمال مستقلين مصرح بهم، ويعد قطاع الفلاحة أكثر الأنشطة المعرضة لعد التصريح لدى صناديق الضمان الاجتماعي حيث تبلغ نسبة التهرب به 85.7 بالمائة³. أدى إلى ضرورة إيجاد حلول مستعجلة، فأصبح يشكل التوازن المالي لنظام التقاعد وهيئات الضمان الاجتماعي عموما، أهم انشغال للحكومة والشركاء الاجتماعيين.

فقد ساهمت الحكومة والشركاء الاجتماعيين منذ سنة 1996 بإيجاد حلول وتقديم اقتراحات في هذا المجال، حيث أنشأت سنة 1996 ثلاثية من طرف الحكومة متكونة من ممثلين عن الحكومة، المستخدمين، الفدرالية الوطنية للعمال المتقاعدين المنبثقة من الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث قدمت هذه المجموعة للحكومة في أبريل 1997 مجموعة اقتراحات ملموسة من أجل خلق توازن مالي للصندوق بعد دراسة تحليلية لنظام تمويل التقاعد.

فارتأت بضرورة:

¹ - Bulletin du FMI, " Les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique ", Op-cit, p 76.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول 2001 الدورة العامة 19، ص 63-64.

³ Conseil national économique et social, Rapport sur l'état économique et social de la nation 2011-2012, mai 2013, p 79.

- إلغاء التزام نظام التقاعد بتسديد نفقات التضامن الوطني (منح المجاهدين) وجعلها على عاتق خزانة الدولة، وتمديد مدة الاشتراك للحصول على تقاعد كامل واقترحت تحديدها بـ40 سنة عمل ابتداء من سنة 2005،

- رفع نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد إلى 16 %، مع رفع سنوات الخدمة المأخوذة بعين الاعتبار لتحديد الأجر المرجعي لحساب المنحة.

- عدم إلحاق المنح الدنيا وكذا زيادة الزوج المكفول بالنظر إلى الأجر الأدنى الوطني المضمون.

- تأسيس حد أقصى لمنح التقاعد مع القيام بإنشاء جهاز يشرف على تحصيل الاشتراكات الممولة للصندوق الوطني للتقاعد.

حيث أكدت على أن إلحاق منح التقاعد إلى الحد الأدنى الوطني المضمون لا تترك أي مجال للتوازن بين النفقات ومداخيل النظام¹.

كما أنه في إطار علاقة الجزائر الخارجية في مرحلة التسعينات، فكان في تلك المرحلة رفع الديون الخارجية مرهونا باتخاذ برنامج لضبط النظام الاقتصادي، الذي كان له أثر عميق على نظام التقاعد حيث في هذا الإطار نسجل بعض توصيات البنك العالمي المقدمة لأجل الانطلاق في غمار التعديلات بغية إعادة التوازن المالي لنظام التقاعد فيرى البنك العالمي بضرورة اتخاذ نظام ضمان اجتماعي يقوم على الأعمدة التالية:

- في إطار الحماية الدنيا المضمونة فإنه يقترح بأن تكون ممولة من ضرائب الدولة (الخزينة العمومية).

- إنشاء نظام تقاعد مبني على معيار الرسملة المطلقة وذلك بإنشاء أنظمة للتقاعد منظمة عن طريق هيئات مهنية.

- إنشاء نظام تقاعد اختياري ممول من طرف كل مشارك بحسب موارده التي يتهيء لدفعها².

بالنظر لهذه الاقتراحات المقدمة في إطار الثلاثية والتوصيات التي جاء بها البنك العالمي، فما هي الحلول التي اتخذها المشرع، ومن ثم كيف يظهر التوجه العام لنظام التقاعد الجزائري؟

¹-Ayachi (F)," Le système de retraite réalité et perspectives",op-cit , P16 à 17.

² -Ayachi (F)," Le système de retraite réalité et perspectives, op-cit, P18.

1- **الحلول المتخذة:** إن الحلول التي تبناها المشرع الجزائري تجسدت في معظمها عن طريق القانون 03/ 99 المعدل و المتمم للقانون 12/ 83 المتعلق بالتقاعد، وأيضا بمقتضى القانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 الذي رفع في نسبة الاشتراك، إضافة الى التفكير بوضع مال الاحتياط الذي يأخذ به كل دول العالم يكون بمثابة النجدة عند الأزمات وكذا التفكير في عصرنة التسيير وتحسين الخدمات وترشيد النفقات حيث تمثلت هذه الحلول في:

- إلحاق منح التقاعد إلى الحد الأدنى القانوني يكون على عاتق الدولة طبقا لنص المادة 4 من قانون 03/ 99 المعدلة للمادة 16 قانون 12/ 83 المتعلق بالتقاعد.

- ان المشاركة في حرب التحرير الوطني المعتبرة كسنوات اشتراك، تتحملها ميزانية الدولة والتي سميت بنفقات التضامن الوطني طبقا لنص المادة 25 مكرر من القانون 03/ 99 السالف الذكر.

- توسيع المدة المتخذة بعين الاعتبار لحساب الأجر الشهري المتوسط التي تحسب على أساسه منحة التقاعد بدل من 3 سنوات أصبحت تقدر ب 5 سنوات الأخيرة أو 5 سنوات الأحسن طبقا لنص المادة 2 من القانون 03/ 99 المتعلق بالتقاعد.

- مراجعة قيمة منح التقاعد تتم بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس هيئة التقاعد بدل ما كانت تتم بناء على تطور النفقة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي حسب نص المادة 9 من القانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

- أما زيادة الزوج المكفول أصبحت تحدد بطريقة جزافية، بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد طبقا لنص المادة 3 قانون 03/99 السالف الذكر.

- تحديد حد أقصى لمعاش التقاعد بأن لا يتجاوز 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي وفقا لنص المادة 5 من القانون 03/ 99.

وأيضا تم رفع نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد إلى 16 % بمقتضى القانون 04/99، حيث تم اقتطاع 2 % من اشتراكات التأمين على البطالة وجعلها مخصصة للتقاعد والتي قدرت بحوالي 7 مليار دج كمدخول إضافي لصندوق التقاعد سنة 1999.¹

- انشاء صندوق التقاعد الاحتياطي.

¹-Ayachi (F)," Le système de retraite réalité et perspectives", Op-cit- P17.

- وآخر حلول أوجدها المشرع الجزائري للحفاظ على التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي تمثلت ببعض قواعد قانون المالية التكميلي 15-01، الذي تضمن قواعد تشجيعية للمكلفين به بإلغاء زيادات وغرامات التأخير عند الدفع الكلي للإشتراكات خلال مدة زمنية معينة، وبأحكام رديعة جد صارمة برفع قيمة هذه العقوبات والزيادات بنسب كبيرة جدا، مع امكانية تسليط عقوبة الحبس عند عدم الامتثال لهذه الأحكام¹.

- كما صدر المرسوم التنفيذي 15-289، المتضمن نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال غير الأجراء تجسيدا لأحكام قانون المالية التكميلي 15-01، الذي جاء يهدف الى تدعيم تمويل نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، عن طريق تفعيل التحصيل، برفع الحد الأقصى للاشتراك ليصبح 20 مرة بدل 8 مرات من الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما غير مواعيد الاستحقاق بتوسيع فترتها الى غاية 30 يونيو من كل سنة، أما فئة الفلاحين تكون مواعيد استحقاقها قبل أول أكتوبر من كل سنة تماشيا مع نهاية موعد جني المحاصيل الزراعية، وفتح المجال الى امكانية وضع جداول للدفع بالتقسيط، مع امكانية إلغاء الزيادات وغرامات التأخير في ظل احترام هذه الجداول في مواعيد معينة². الأمر الذي من شأنه المحافظة على التوازن المالي لهذا النظام.

نستنتج من خلال هذه الحلول التي اتخذها المشرع الجزائري أنه حافظ على أسس هذا النظام وبادر بإدخال تعديلات من شأنها إعادة التوازن المالي وبهذا يظهر التوجه العام لنظام التقاعد الجزائري.

2- التوجه العام لنظام التقاعد الجزائري:

إن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي باعتباره هيئة وطنية مستقلة استشارية لدى الحكومة، تقوم بتقييم السياسة الاجتماعية والاقتصادية في الدولة يرى في هذا المجال أن الانتقال إلى اقتصاد السوق لا يترتب عنه بالضرورة إعادة النظر في أسس منظومة الضمان الاجتماعي وفي مقدمتها نظام التقاعد بتحويله إلى نظام قائم على الرسملة، وإنما يرى بضرورة تدعيم هذا النظام، وذلك بفضل تعزيز المبادئ الأساسية التي يقوم عليها لأجل ضمان ديمومته، باعتبار هذه الأسس عوامل قوية للحفاظ على التماسك

¹ أحكام المواد 59، 58، 57، من القانون 15-01، المتعلق بقانون المالية التكميلي، المرجع السابق.

² -المادة 15 من المرسوم 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، المرجع السابق، ص8.

الاجتماعي المهدد بالتشتت، وهو ما يستدعي القيام بعمل جبار لأجل تحسين منظومة الضمان الاجتماعي ككل وترشيد تشغيلها عن طريق تسيير أكثر نجاعة وأقل تكلفة.¹

لأن نظام الرسملة قد لا يكون هو الحل على اطلاقه، بل قد يكون كإضافة للنظام التوزيعي وتعويضا لنسبة منه في نفس الوقت لأن الهدف منها تحسين المنح والمعاشات أو على الأقل المحافظة على مستواها.²

وهو ما انعكس على البرامج المتخذة من طرف صناديق الضمان الاجتماعي في مقدمتها عصنة التسيير التي تنعكس ايجابا على تحسين الخدمات بظهور بطاقة الشفا التي تعتبر بحق مكسب للمؤمنين اجتماعيا، اضافة الى مساهمتها في ترشيد النفقات بمحاربة الغش.³

الى جانب تجديد التنظيم الاداري بإعطاء أهمية للامركزية في التسيير قصد التسهيل على المؤمنين اجتماعيا، وإنشاء صندوق التقاعد الاحتياطي الذي يلجأ إليه في الأزمات العابرة الذي قد يمر بها صندوق التقاعد أو صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء باعتباره مسؤول عن تقاعد العمال غير الأجراء.⁴

ومن هنا نستطيع أن نستنتج أنه للحفاظ على ديمومة نظام التقاعد وتحسين أدائه ينبغي توطيد درجة التضامن الذي يعتبر الدعامة الأساسية لنظام التقاعد في الجزائر وحسب رأينا أن ذلك يتم خاصة بتوعية أفراد المجتمع لاسيما المنخرطين لدى هيئات الضمان الاجتماعي بمدى أهمية عنصر التضامن الذي يكون موزع بينهم عبر الأجيال و يتأتى ذلك بالقيام بحملات تحسيسية في هذا المجال، وحاليا أصبح هذا المسعى مجسدا لدى نظام التقاعد لغير الأجراء بالقرار المؤرخ 2015/01/15 المتعلق بالتنظيم الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من خلال استحداثه لخلية الإعلام والاتصال

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي، السداسي الثاني 2000 الدورة العامة 17، ص 12.

² - بالرغم من أن نظام الرسملة لا يتأثر بالتغيرات الديموغرافية ولا بارتفاع نسبة البطالة لكنه في المقابل يتأثر بالتقلبات المالية، دراسة حول التوازن المالي للضمان الاجتماعي بتونس للإتحاد العام التونسي للشغل، صناديق الضمان الاجتماعي الواقع والآفاق، شركة أفق الاتصال، تونس، ديسمبر 2005، ص 63.

³ - المرسوم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، المتعلق بتحديد مضمون البطاقة الالكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها. المرجع السابق.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 07-58 المؤرخ في 2007/01/31، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد وسيره، ج ر عدد 10، المؤرخة في 2007/02/07 ص 09، المعدل بالمرسوم التنفيذي 09-103، المؤرخ 2009/03/10، ج ر عدد 16 المؤرخة في 2009/03/15، ص 7.

الموضوعة تحت سلطة المدير العام التي تقترح برامج الإعلام والاتصال الداخلي والخارجي، وتنفذها وتسهر على تطوير دعائمها ومتابعتها وتقييمها قصد تحقيق أهداف الصندوق¹.

ويؤكد على هذه الفكرة جانب من الفقه، فيرى بأن شيخوخة أفراد المجتمع ما هو إلا الجزء المرئي من مشكل التقاعد، بينما الجزء الحقيقي هو درجة التضامن المقبولة من طرف المشتركين وذلك إلى أي مدى تقبل فئة المشتركين أن تدفع نسب اشتراكات مرتفعة، وإلى أي مدى تقبل فئة المتقاعدين قبض معاشات منخفضة. وهو في الحقيقة لب المشكل الذي يكون مقنع غالبا باعتبارات ديموغرافية.²

حيث بالنظر إلى التعديلات التي جاء بها القانون 99/ 03 المتعلق بالتقاعد، لاسيما بتكفل الدولة بنفقات التضامن الوطني (منح المجاهدين) وكذا إلحاق المعاشات للحد الأدنى القانوني فإن نظام التقاعد (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء) أصبح يسجل بعض التحسينات، فتحصل الصندوق الوطني للتقاعد على فائضا ماليا قدره 5.15 مليار دج خلال السداسي الأول من سنة 2003 و إن كان هذا الفائض يعود إلى تعويض خريزة الدولة والذي قدر بـ 27.68 مليار دج.³

كما سجل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فائضا ماليا خلال سنة 2001 قدر بـ 1.6 مليار دج.⁴

والفائض المالي الذي سجله كل من الصندوقين يعود أساسا للتعويض الذي تقدمه الخزينة العمومية لهما عند نهاية كل سنة باعتبارها مسؤولة عن نفقات التضامن الوطني وكذا إلحاق معاشات التقاعد إلى الحد الأدنى القانوني، وذلك لأنه عمليا يتم التكفل بهذه النفقات من طرف الصندوقين على مدار السنة على أن يتلقيا تعويض عند نهاية كل سنة.

فرغم هذا التحسن الملحوظ إلا أن التخوف لا بد أن يظل قائما لاسيما بتواصل تزايد عدد المتقاعدين الذي قدر لدى الصندوق الوطني للتقاعد إلى غاية 30 جوان 2003 بـ 1.453.774 متقاعد،

¹ - المادة 12 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، ج ر عدد 17، المؤرخة في 2015/04/05، ص 16. وتبقى فعالية هذه الخلية للإتصال رهن التجربة الحديثة.

² - Encyclopedia Universalis France, "Les systèmes de retraite". op- cit , P3.

³ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، للسداسي الأول سنة 2003، المرجع السابق، ص 179.

⁴ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، للسداسي الأول سنة 2002، المرجع السابق، ص 104.

وكذا تراجع عدد المشتركين الذي يعود أساسا للبطالة وكذا التهرب الاجتماعي خصوصا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء إذ بلغ عدد المنخرطين الفعليين خلال السداسي الأول من سنة 2003 بـ 273.259 مقابل 383.158 خلال السداسي الأول سنة 2002 أي بانخفاض قدره 29%.

أما حسب التقديرات الأخيرة لغاية 12/31/2015 الخاصة بالوكالة الولائية للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتيارات فإن عدد المكلفين لديها يقدر بـ 25071 مكلف ناشط، فحين يبلغ عدد المشتركين بها 10637 مشترك منهم 9824 فقط قام بتسوية وضعيته تجاه الصندوق وهو ما يقل عن نسبة 40 بالمائة منهم وهو ما يدل على أن نسبة التهرب الاجتماعي لازالت تفوق نسبة 60 بالمائة¹.

كما حدد لدى هذه الوكالة الولائية أيضا الهدف المسطر للميزانية لسنة 2015 الذي قدر بمبلغ 681.713.200 دج فحين بلغ المقدار المحصل فعليا مبلغ 630.805.069 دج، وهو ما يدل على أن الصندوق سجل عجز يقدر بـ 140.668.682 دج².

كما بلغ عدد المتقاعدين بها الى غاية 12/31/2015 عدد 6144 متقاعد منهم 2997 يتلقون معاش مباشر و3147 معاش غير مباشر (لذوي الحقوق)، يقبضون ما يعادل 745.219.476 دج وهي نسبة مهمة جدا من النفقات التي يصرفها هذا الصندوق مقارنة مع الأداءات الأخرى³.

باستقراء هذه الأرقام الخاصة بالوكالة الولائية بتيارات لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء نستنتج أن نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء بصفة عامة لازال يتعرض لإختلال التوازن المالي بسبب تهرب نسبة كبيرة من المنخرطين من دفع اشتراكاتها، وهو الأمر الذي أدى بضرورة التفكير في حلول قانونية تجسدت بقانون المالية التكميلي تنفيذا له المرسوم 15-289، الذي سمح بمسح ديون المشتركين المتعلقة بزيادات وغرامات التأخير، إذا ما قاموا بتسديد الاشتراكات الرئيسية ضمن مواعيد واجراءات محددة وذلك قبل نهاية الثلاثي الأول من سنة 2016، وهو ما يدل على أن المشرع لازال يعتمد على السياسات الظرفية والمؤقتة لمواجهة الأزمة المالية، فحين كان لابد من مواجهة الأزمة على المستوى المتوسط والطويل.

¹ - العودة للملحق الذي يحوي بعض الجداول الخاصة بالوكالة الولائية بتيارات التي تحدد عدد المكلفين والمشاركين الفعليين منهم، وثيقة غير منشورة.

² - الملحق يحدد . تقديرات الميزانية لسنة 2015 ونسب التحصيل الفعلية، وثيقة غير منشورة.

³ - اعتمادا على جداول تحدد النفقات المتعلقة بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية التي صرفها صندوق غير الأجراء خلال سنة 2015، مدرجة بالملحق-وثيقة غير منشورة.

كما رأينا أن الزيادة في عدد المتقاعدين بالنسبة لصندوق التقاعد للعمال الأجراء يعود سببها إلى أنظمة التقاعد الجديدة الذي عرفها النظام الجزائري من تقاعد مسبق، تقاعد نسبي وتقاعد دون شرط السن والتي وجدت أساساً لتخفيف من حدة البطالة بتحرير مناصب شغل جديدة للشباب، لكنها ميدانياً لم تثبت نجاعتها بل ساهمت في تراكم أعباء الصندوق الوطني للتقاعد بالرغم من أن هذا المشكل قد لا يؤثر على نظام التقاعد لغير الأجراء باعتبار أنهم غي معنيين بشروط التقاعد في ظل هذه الأنظمة.

مما يستوجب حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي إعادة النظر في هذه الأنظمة من حيث الإمتيازات التي تقدمها وكذا من حيث التكاليف التي تتطلبها، كما نوه أيضاً بأن سن التقاعد في الجزائر ومدة العمل المطلوب كشرطين لاستحقاق التقاعد تعتبر جد منخفضة إذا ما قورنت بتلك الشروط لدى معظم دول العالم.¹

لذا فإن السن ومدة العمل المطلوبة للحصول على الحق في التقاعد لا تزال محل نقاش لدى الشركاء الاجتماعيين، لكنه لم يسجل أي تعديل فيما يخص مدة العمل أو سن التقاعد باعتبار أن سن التقاعد لدى العمال غير الأجراء تعتبر مرتفعة 65 سنة للرجال و60 سنة للنساء وهو المأخوذ به لدى عديد الدول بما فيها الدول الغربية، لذلك لم يحمل المرسوم الجديد 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء أي تغيير فيما يخص سن أو مدة العمل المطلوب للحصول على حق التقاعد.

كما أنه لمواجهة مشكل انخفاض عدد المشتركين، فإن الحكومة تسهر على توفير مناصب الشغل وذلك بفضل برامج دعم التشغيل عبر أجهزة مختلفة، بالرغم من أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي يسجل بعض الصعوبات في سيرها نظراً لتعدددها، وأيضاً غياب المراقبة والمتابعة لدى الجماعات المحلية، الشيء الذي يؤثر سلباً على مصداقيتها اتجاه الفئات المستهدفة.²

وفي هذا الإطار فإننا نرى لتكثيف منظومة الضمان الاجتماعي ومنها نظام التقاعد لغير الأجراء مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي المتطور باستمرار، ينبغي التأكيد على ضرورة الحفاظ على منظومة الضمان الاجتماعي بمبادئها الأساسية التي قامت وستقوم عليها دائماً، لكن ينبغي دعمها عن طريق تكثيف الموارد وتوزيعها، الذي يتأتى بفتح المجال لاستثمار أموال الضمان الاجتماعي مثل ما تتبعه العديد

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي، السداسي الثاني سنة 2001، الدورة العامة 20، ص 110.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي، للسداسي الأول سنة 2002، المرجع السابق، ص المادة 11 من القرار المؤرخ في 15/01/2015، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، المرجع السابق، ص 16.95.

من الدول، كالمملكة العربية السعودية التي تستثمر مؤسستها للضمان الاجتماعي لتشمل بنوكا وشركات صناعية، والاتصالات، والمساهمة في عدة شركات في القطاع الصحي، حيث أكدت هذه المؤسسة أنها تستثمر في 62 شركة محلية بتكلفة شرائية تصل إلى 46 مليار ريال سعودي¹.

كما ينبغي ترشيد النفقات أي التحكم في النفقات من خلال شبكة اعلام آلي متطورة لضبط المعلومات وإحداث اللجة الاكتوارية التي تهتم بتقييم النظام المالي على يد مختصين والتي ينبغي أن تساهم في خلق التوازن المالي².

إضافة الى مواصلة العصرية في التسيير خاصة من خلال التأكيد على تحقيق أهداف اللامركزية اللوائية بدل الجهوية في التسيير بمقتضى قرار 2015/01/15، المتعلق بتنظيم صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وأيضاً مواصلة تحسين الخدمات المقدمة الذي تجلى من خلال بطاقة الشفا خاصة بعد ما أصبحت ذات تطبيق وطني منذ 2013/02/03³.

¹ - منظمة العمل العربية، أثر برامج الإصلاح الاقتصادي والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية على أنظمة التأمينات الاجتماعية، ورقة عمل للأستاذ خلف العبد الله، الطرق المثلى لاستثمار فائض أموال التأمينات الاجتماعية لمعالجة آثار برامج الإصلاح الاقتصادي على أنظمة الضمان الاجتماعي، إصدار منظمة العمل العربية، 2010، ص 172 و 173.

² - المادة 11 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، المرجع السابق، ص 16.

³ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 262.

خاتمة

خاتمة:

عرفت منظومة الضمان الاجتماعي بما فيها نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء مؤخرًا عدة تطورات قصد التكيف مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي المصاحب للتغيرات التي رافقت برنامج ضبط النشاط الاقتصادي في الجزائر.

في ظل تكيف منظومة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء برفع أداؤها قصد تلبية الأعباء الملقاة على عاتقها، خاصة في ظل تزايد الطلب عليها كما ونوعا كان لا بد من إيجاد أساليب قانونية قصد تحقيق أهدافها المسطرة وهي مد مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل كل شخص طبيعي ينتمي لفئة العمال غير الأجراء، لما لهذه العملية من دور أساسي في توسيع قاعدة المشتركين وما تساهم به في تحقيق التوازن المالي للصندوق وبالتالي ضمان ديمومة النظام ككل.

لقد لعبت فئة العمال غير الأجراء وتلعب دور منوط في تحقيق التنمية الاقتصادية، لاسيما في ظل التصحيحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، أي في ظل اقتصاد السوق وما أصبح يعطيه من أهمية بالغة للمبادرة الخاصة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، خاصة في ظل انخفاض الجباية البترولية.

تجلى هذا الاهتمام مؤخرًا بمقتضى قانون المالية التكميلي 15-01 بتشجيع الانتاج الوطني ودعم المؤسسات الوطنية الخاصة بتشجيع الاستثمار وتخفيض الضريبة على أرباح الشركات¹، وأيضا تخفيض الرسوم². وأيضا بمقتضى تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2015، الذي أشاد ونوه بأن المرور بمرحلة الأزمة الاقتصادية الناتجة من انخفاض الجباية البترولية لا يتأتى إلا بإعطاء القطاع الخاص بما فيه القطاع الفلاحي الدور المنوط به للنهوض بالاقتصاد الوطني، وذلك بتشجيع الانتاج الوطني، وفتح فرص الاستثمار أمامه، كما يقتضي أيضا التكفل الاجتماعي الأمثل بهم الذي لا يتأتى إلا بنظام قانوني للضمان الاجتماعي قائم بذاته خاص بهذه الفئة المهنية.

بدأ نظام التقاعد للعمال غير الأجراء يظهر للوجود كنظام مستقل قائم بذاته منذ صدور المرسوم 92-07 المؤرخ في 04/01/1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم

¹ -المادة 2 من قانون المالية التكميلي 15-01 المعدلة لأحكام المادة 150 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص6.

² -المادة 3 من قانون المالية التكميلي 15-01 المعدلة لأحكام المادة 222 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المرجع السابق.

الاداري والمالي للضمان الاجتماعي، الذي أنشأ صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كهيئة قائمة مستقلة إلى جانب صناديق الضمان الاجتماعي الأخرى، المتمثلة خاصة في صندوق التأمينات الاجتماعية، وصندوق التقاعد.

تكفل هذا الصندوق بالتغطية الاجتماعية لفئة العمال غير الأجراء بما فيها حق التقاعد إداريا وماليا، بعدما كانت هذه المهمة منوطة بالصندوقين المذكورين آنفا كل في مجال اختصاصه، أي أن صندوق التأمينات الاجتماعية يتكفل بتغطية التأمينات الاجتماعية المكفولة لهذه الفئة، وصندوق التقاعد يشرف على تسيير وتأمين حق التقاعد لها.

وبهذا يكون المرسوم 07-92 أعاد نظام الضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء للوجود هيكليا وإداريا بعدما اختفى بمقتضى المرسوم 85-223 المؤرخ في 20/08/1985 المتعلق بالنظام الاداري للضمان الاجتماعي في ظل سياسة التوحيد التي تقوم عليها أنظمة الضمان الاجتماعي، تجسيدا للمبادئ الدولية المنبثقة من تقرير بيفريج، والتي تنادي بضرورة توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي ليصبح لدى كل شخص مؤمن بطاقة واحدة يستفيد من خلالها بجميع الحقوق المكفولة ضمن هذه الأنظمة.

إن ظهور صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي أصبح يشرف على تسيير وتأمين حق التقاعد لهذه الفئة، إضافة الى تأمين المرض والأمومة كأداءات عينية، وتأمين العجز والوفاة كأداءات نقدية لا يعني زوال مبدأ التوحيد الذي قامت وستبقى تقوم عليه أنظمة الضمان الاجتماعي في الجزائر.

ذلك أن النظام الاداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي يبقى يخضع في مبادئه العامة لنفس المرسوم وهو المرسوم 07-92، ونظام التقاعد في مبادئه العامة يبقى يخضع لنفس القانون وهو قانون 83-12، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، والتأمينات الاجتماعية كمبادئ عامة تخضع هي الأخرى لنفس القانون وهو قانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم. إضافة لسلطة الوصاية التي تخضع كل الصناديق لنفس الوزارة وهي وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

إن قيام نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء هيكليا وإداريا بصفة مستقلة يصب في محور اهتمام الدولة في إعطاء أهمية للتأمين الاجتماعي للقائمين على الرأسمال الوطني، أي أصحاب الأعمال وأصحاب المهن المستقلة على اختلاف أنشطتها وأهميتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، بالرغم من أن هذا الاستقلال للنظام لا ينفى التنسيق والتعاون والربط بين أنظمة الضمان الاجتماعي في الجزائر، لأن هدفها يبقى واحدا ومبادئها ذاتها، خاصة علاقة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء مع صندوق التقاعد فيما يخص تأمين حق التقاعد لهذه الفئة، لاسيما وأن هذا الأخير واصل التكفل فعليا بتسيير نظام التقاعد للعمال غير الأجراء الى غاية نهاية سنة 1999 أي أن

نظام الضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء تجسد كهياكل فعلياً منذ سنة 1996، وأصبح يتكفل بتسيير نظام التقاعد منذ أواخر سنة 1999.

تبلور نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء هيكلية وإدارية بمقتضى المرسوم 93-119 المؤرخ في 15/05/1993، المتعلق بتحديد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، المنبثق من المبادئ المنصوص عليها بالمرسوم 92-07 السالف الذكر. إضافة للقرار المؤرخ في 15/01/2015، المتعلق بالتنظيم الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الذي أُلغى القرار المؤرخ في 18/01/1997 الذي كان يختص بالنظام الداخلي للصندوق، وبذلك يكون قد أحدث تغييراً هيكلية جدياً مهم في الصندوق بإلغائه للامركزية الجهوية وتحويلها إلى لامركزية محلية باستحداث الوكالات الولائية بدل الوكالات الجهوية وما كانت تحمله من سوء في التسيير.

يعتمد صندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء المكلف بتسيير نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في تسييره على أسلوب الإدارة الذاتية أي يشرف على تسييره مدير عام ومجلس إدارة يتكون من ممثلين عن الدولة وممثلي عن أصحاب العمل (غير الأجراء) بكل التشكيلات التي حددها القانون أي ممثلين عن المهن التجارية وعن المهن الزراعية، المهن الحرة، المهن الحرفية، المهن الصناعية وممثلين عن مستخدمي الصندوق⁽¹⁾.

يعتبر صندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء في طبيعته القانونية حسب تشريعات الضمان الاجتماعي هيئة عمومية ذات تسيير خاص، أي سحبت منه صلاحيات السلطة العامة مما تجلّه عاجزاً عن إصدار سندات تنفيذية، وهو ما يقف عائقاً أمام فعالية التحصيل.

يمتاز بخصائص كونه له طابع إلزامي ويعتمد على التكافل والتضامن، وهو مرتبط بالنظام العام، أي القواعد المنظمة له والمخاطب بها المكلفين بأحكامه تعتبر قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

يقوم جهاز تسيير نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة ونظام التقاعد بصفة خاصة بتنظيم إدارته، فيحصر الأفراد الذين يسري عليهم النظام، ويحصل الاشتراكات الواجبة عليهم، ويصرف الأداءات المستحقة لهم، كما يسهر على قيام التوازن بين الاشتراكات والنفقات (الأداءات المقدمة) التي تقوم عليه عملية الضمان.

¹ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتحديد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري ج.ر. عدد 33 سنة 1993.

يظهر نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من حيث الأشخاص بتحديد المشرع الجزائري لهذه الفئة المهنية محل الدراسة أي صاحبة الحق في التقاعد ضمن هذا النظام بنص قانوني عام، وهو المادة الرابعة 4 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهم الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء، الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل.

أي تتمثل هذه الفئة في أصحاب المهن الحرة، التجار، الحرفيون، الصناعيون، الفلاحون. كما أن تحديد أصناف هذه الفئة لم يكن على سبيل الحصر لأن العبرة بممارسة هذا النشاط لحسابه الخاص وبطريقة مستقلة، وبذلك يبقى المجال مفتوح على عكس المشرع المصري الذي حددها على سبيل الحصر في حوالي 13 صنف وفقا للقانون 108 لسنة 1976 المتعلق بالتأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم.

اعتمد المشرع الجزائري في تحديد أصناف هذه الفئة الذي شملها بمصطلح عام وهو العامل غير الأجير على غرار المشرع الفرنسي، معيار عدم التبعية في العمل، أي الاستقلال أثناء ممارسة النشاط المهني، وبذلك يكون قد وفق في الاعتماد على هذا المعيار، خاصة بفتحه المجال ليشمل أصحاب مهن أخرى في المستقبل بالنظر للتطور السريع والمستمر للأنشطة المهنية لاسيما في ظل التطور التكنولوجي وسرعة وتطور التجارة. وبالموازاة فإن المشرع المصري اعتمد على معيار صاحب العمل الذي يعتبر قاصرا في شموليته لجميع الأصناف المحددة وفقا له.

تمت العودة للتشريع المصري كونه دقيق في تعداد أصناف أصحاب الأعمال، فمثلا استبعد صغار الفلاحين من أحكام هذا القانون بالرغم من كونهم أكثر عرضة للمخاطر المؤمن منها، لأنه يشترط على الفلاح لاكتساب صفة صاحب العمل أن تكون ملكيته أو حيازته الزراعية تساوي أو تفوق عشرة أقدنة ، وبذلك فإن المشرع المصري راعى بعدم تحميل هذه الفئة عبء اشتراكات التأمين، لذلك تستفيد هذه الفئة من تأمين القوى العاملة أي يصنفون كعمال أجراء وهو نفسه ما أخذ به المشرع الفرنسي.

وهو ما ينبغي على المشرع الجزائري أن يسلكه، كون أن الصندوق يجد صعوبة في التعامل مع فئة الفلاحين خاصة فيما يتعلق بالتحصيل بالنظر لتهربهم من دفع الاشتراكات، ومن عدم التصريح الفعلي بالمداخل، فإذا صنف صغار الفلاحين في خانة العمال الأجراء يخفف العبء على صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ويكون في غنى عن تكاليف التحصيل الجبري في مواجهتهم.

إن تجسيد نظام التقاعد للعمال غير الأجراء كنظام قائم بذاته إداريا وهيكليا يعني أيضا وجوده كنظام اجتماعي ومالي، أي أصبح هذا الصندوق يكفل تقديم وتسيير حقوق المستفيدين من أحكامه،

المتمثلة في تأمين المرض والولادة كأداءات عينية، وتأمين العجز والوفاة كأداءات نقدية، إضافة الى حق التقاعد كعاش أو منحة للتقاعد نفسه أو ذوي حقوقه. كما يسهر على تغطية هذه الحقوق مالياً.

يمارس العامل غير الأجير أو ذوي حقوقه حقهم في التقاعد عند توفرهم على الشروط المطلوبة قانوناً.

تجدر الإشارة الى أن التشريع المصري يضع شروط الانضمام للنظام ككل، كشرط السن الذي يفتح الحق في الانضمام للصندوق، وشرط السن الذي يقضي من الانضمام له. أي تطلب المشرع المصري شرط بلوغ 21 سنة لصاحب العمل حتى يتمكن من الانخراط لدى النظام، وعلى أن لا يتجاوز سنه 60 سنة أيضاً. وهذا غاية منه في الحفاظ على التوازن المالي للصندوق، بينما المشرع الجزائري لم يتطلب وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي مثل هذه الشروط للانضمام للنظام ككل، لذلك نرى أنه في إطار الدراسات الإكتوارية التي حولها صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لخلية على المستوى المركزي¹ ينبغي التفكير في مثل هذه الشروط قصد المحافظة على التوازن المالي للصندوق.

كما نسجل اقضاء فئة العمال غير الأجراء من شروط التقاعد التي فرضتها الظروف الاقتصادية للجزائر في مرحلة معينة قصد الحفاظ على مناصب الشغل والتكفل بالعمال في ظل التصحيحات الاقتصادية، وهي التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن، التقاعد النسبي.

عرفت الشروط القانونية لاستحقاق التقاعد المتمثلة في شرط السن وشرط مدة العمل عدة تغيرات، فخفض سن التقاعد ضمن إطار نظام التقاعد المسبق الذي فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية كحل مؤقت لبعض العمال المعنيين بالتسريح، وذلك بمقتضى المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث لنظام التقاعد المسبق.

كما تم إحداث نظام التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بمقتضى الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 كبرنامج أوجده المشرع في ظل السياسة الاجتماعية لأجل مكافحة البطالة، وذلك بالسماح للعمال الأجراء الذين تتوفر فيهم شروط معينة من مغادرة مناصب عملهم وتركها لفئة الشباب العاطل عن العمل في إطار التقاعد النسبي، الذي يجب أن يكون بإرادة العامل وحده، يتحصل على تقاعد غير كامل، ولا يستفيد من إلحاق هذه المعاش إلى الحد الأدنى القانوني، ولا يكون المعاش قابل للمراجعة إذا ما قام العامل بعمل مأجور بعد حصوله على المعاش.

¹ - المادة 11 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المتعلق بالنظام الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المرجع السابق، ص 16.

أما في إطار التقاعد دون شرط السن فإنه يخول الحق في الحصول على معاش أقصى وذلك بالتوفر على مدة عمل تقدر بـ32 سنة، وهنا كان بالإمكان تمكين العامل غير الأجير من أحكام هذا النوع من التقاعد، متى دفع اشتراكاته لدى الصندوق التي يلتزم بها منفردا، خاصة وأن السن التي تخوله الحصول على التقاعد تعتبر مرتفعة وهي 65 سنة. يبقى تفسير عدم احكام العمال غير الأجراء من الاستفادة بأحكام صيغ التقاعد الجديدة، كون الصندوق كنظام قائم بذاته يعتبر فتي غير قادر على نفقات جديدة، خاصة وما أحقته هذه الصيغ الجديدة للتقاعد من آثار سلبية على توازن صندوق التقاعد للعمال الأجراء.

حددت شروط التقاعد للعمال غير الأجراء بشرط 15 سنة عمل كحد أدنى مطلوب وهي نفسها لدى نظام العمال الأجراء، بينما شرط السن يزيد لدى فئة العمال غير الأجراء بـ5 سنوات عن شرط السن لدى فئة العمال الأجراء المقدر بـ60 سنة للرجال و55 لدى النساء، أي هو بلوغ 65 سنة للرجال و60 سنة للنساء، وهي السن المطلوبة لدى غالبية دول العالم وان كانت تعد مرتفعة في الجزائر بالنظر لاستياء هذه الفئة.

كما نسجل أن العامل غير الأجير يحصل على حق التقاعد دون شرط وقف النشاط غير المأجور بل العبرة بمواصلة دفع الاشتراكات حتى بعد حصوله على معاش التقاعد. فيترتب عن توفر شروط التقاعد، ممارسة العامل غير الأجير لحقه في التقاعد الذي يتجلى بحصوله على معاش التقاعد، كما تتواصل استفادته من الأداءات العينية للمرض والولادة.

ما يمكن أن نلاحظه بخصوص الحقوق المكفولة للعامل غير الأجير في قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر هو عدم حصوله على كل الحقوق الممنوحة للعامل الأجير، فلا يستفيد العمال غير الأجراء من الأداءات النقدية للمرض والولادة كونها مرتبطة بالأجر الذي يتقاضاه العامل الأجير والذي يفقده إذا ما مرض أو تعطل عن العمل لهذه الأخطار، أما العمال غير الأجراء فلا يفقدون بالضرورة مدخولهم إذا ما تعطلوا عن ممارسة النشاط بسبب هذه الأخطار الاجتماعية، فيمكن أن يتواصل في هذه الأثناء نشاطهم بواسطة أشخاص آخرين بالتالي يتواصل معه الحصول على مدخول.

كما لا يستفيد العمال غير الأجراء من تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، وتأمين البطالة على اعتبار إصابات العمل والبطالة تعتبر من مخاطر العمل التبعي¹، أي العمل الأجير، لكننا نرى أنه ينبغي تغطية خطر حوادث العمل على الأقل لأن كثير من المهن المستقلة تكون عرضة لمثل هذه

¹- عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص106

الحوادث مثل مهنة النقل كسائقي الأجرة أو ناقلي البضائع والأشخاص الخواص، خاصة في ظل ارتفاع حوادث المرور.

كما أن العمال غير الأجراء محرومون أيضا من الحق في الأداءات العائلية المتمثلة في الإعانات العائلية و الزيادة المدرسية إضافة إلى التعويض عن الأجر الواحد. لذلك تغطية هذه الحقوق تبقى مطلب ينبغي تداركه في ظل تعميم ونشر مظلة الضمان الاجتماعي من جهة، وتحسين الخدمات المقدمة للمؤمنين اجتماعيا بتوسيع نطاق التغطية ليشمل أخطار أخرى كتأمين حوادث العمل والأداءات العائلية. وتبقى مرهونة بالدور الذي يلعبه مجلس الإدارة لهذا الصندوق.

يعتبر معاش التقاعد أهم حق يتحصل عليه المتقاعد، حيث يحل محل المدخول بالنسبة للعامل غير الأجير، و الأجر الذي كان يتلقاه العامل الأجير فهو بهذا يتميز بنفس خصائص الأجر، حيث يقدم في شكل معاش أدنى، كما حدد له أيضا حدا أقصى.

لكن العامل غير الأجير أو العامل الأجير الذي لا يتوفر على شرط مدة العمل الدنيا المقدرة بـ15 سنة لا يتحصل على معاش التقاعد الأدنى المحمي بقوة القانون بإلحاقه إلى الحد الأدنى القانوني، وإنما يتحصل على منحة (إعانة) تقاعد التي تحسب على أساس سنوات المساهمة التي يجب أن لا تقل عن 5 سنوات.

كما أنه من الصفات الأساسية لنظام التقاعد أنه لا يقتصر على المستفيد وحده وإنما ينتقل إلى ذوي حقوقه من بعده في شكل معاش منقول، فيعتبر ذوي حقوق المتقاعد كل من الزوج، الأولاد المكفولين والأصول المكفولين كما هو محدد في إطار القانون، وفي كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المعاش المنقول 90% من مبلغ معاش الهالك.

يتم تمويل نفقات ومصاريف تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك إجباري يقع على عاتق العامل غير الأجير وحده في هذا النظام، وعلى عاتق العامل الأجير وصاحب العمل بالنسبة لفئة العمال الأجراء، إضافة إلى قسط من التمويل تتكفل به خزينة الدولة ابتداء من صدور القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المتعلق بالتقاعد التي أصبحت تتكفل بنفقات التضامن الوطني.

إن التمتع بالحق في التقاعد الذي يكون على مدى الحياة بل ينتقل أيضا إلى ذوي الحقوق بعد وفاة المتقاعد، يعتبر مسألة جوهرية لاسيما من حيث توفير القدرات المالية لتغطية هذه النفقات.

يعتبر نجاح نظام الضمان الاجتماعي عموما ونظام التقاعد خاصة مرهون بتحقيق التوازن المالي للصندوق، أي ضرورة تحقيق تناسب بين إيرادات الصندوق ونفقاته.

مر نظام التقاعد الجزائري بأزمة مالية خانقة خلال سنوات التسعينات لاسيما خلال سنة 1997، في ظل تكيفه مع المتغيرات التي ميزت المجال الاقتصادي والاجتماعي، حيث كان نظام التقاعد للعمال غير الأجراء خلال هذه السنوات مسير من طرف صندوق التقاعد، لذلك فالأزمة كانت تخصه أيضا، حيث خضع نظام التقاعد خلال سنوات الأزمة إلى تسيير استعجالي بفضل تدخل الدولة في كل مرة لأجل مواجهة العجز، ولذلك ينبغي تجنب التسيير الاستعجالي، والتفكير في إيجاد مخططات إستراتيجية للتسيير.

تمثلت أزمة التقاعد أساساً بالعجز في ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد، التي تجد سببها في كثرة عدد المتقاعدين من جهة وقلة عدد المشتركين من جهة ثانية، باعتبار أن نظام التقاعد الجزائري يقوم على معيار التوزيع، فيتلقى المتقاعدين اشتراكات العمال النشطين.

إن تزايد نفقات نظام التقاعد نتجت أساساً بتطبيق أنظمة التقاعد الجديدة في الميدان، التي أحدثها المشرع الجزائري كإجراءات وأساليب قانونية لمواجهة الآثار الناجمة عن الظرف الاقتصادي في ظل محيط يسوده مشكل البطالة وعدم الاستقرار والأمن الاجتماعي، إلا أن هذه الحلول القانونية لم تثبت نجاعتها في الميدان، مما يجعلها حلول ظرفية أوجدها واضعوا السياسة الاجتماعية، حيث يتطلب التفكير في إيجاد سياسة اجتماعية متكيفة مع الوضع الاجتماعي والاقتصادي على المدى المتوسط و الطويل.

أما مشكلة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء بعدما أصبح مستقلا في تسييرها تتمثل في التهرب الاجتماعي، أي تهرب المكلفين من دفع الاشتراكات في مواعيد استحقاقها، وكذا في عدم التصريح بالمداخيل الحقيقية بالاعتماد على التصريح الشرفي مثلا بالنسبة لفئة الفلاحين(في ظل غياب نظام الفاتورة) المعول عليها في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في ظل انخفاض مردود الجباية البترولية.

كما نسجل أن المعاشات التي تقدم للمتقاعد أو لذوي حقوقه تعتبر جد منخفضة، حيث يتم تسجيل سخط هذه الطبقة في كل مرة. لذلك نرى أنه ينبغي أن لا يقل مبلغ المعاش الأدنى عن الأجر الوطني الأدنى المضمون كما حدده سابقا قانون 12/78 من خلال المادة 195. وليس بنسبة 75 بالمائة منه.

إن البحث في حلول نظام التقاعد في الجزائر عموما، ونظام التقاعد للعمال غير الأجراء خاصة تمثلت في الحفاظ على النظام بمقوماته الحالية بتدعيمه بعدة إصلاحات في مقدمتها تدعيم عنصر التضامن بين المؤمنين، الذي يتوزع بين جميع أفراد المجتمع للقضاء على التشتت الذي قد يحل محل التضامن. حيث يرى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في هذا الاطار أن إنتقال نظام التقاعد الجزائري إلى نظام يقوم على معيار الرسملة لا يحل المشكل لا سيما من حيث، ميدان تحصيل

الاشتراكات، مبلغ المنح، سن التقاعد، مدة الاشتراك. والتي تعتبر عوامل قوية يتوقف عليها توازن وديمومة نظام التقاعد من جهة، والقدرة الشرائية ونوعية معيشة المتقاعدين بصفة عامة.¹

وأيضاً عصرنة التسيير بالاستفادة من التطور التكنولوجي، التي تنعكس ايجاباً على تحسين الخدمات بظهور بطاقة الشفا التي تعتبر بحق مكسب للمؤمنين اجتماعياً، خاصة وأنها أصبحت ذات استعمال وطني، اضافة الى مساهمتها في ترشيد النفقات ومحاربة الغش.

الى جانب تجديد التنظيم الاداري بإعطاء أهمية للامركزية في التسيير قصد التسهيل على المؤمنين اجتماعياً، وإنشاء صندوق التقاعد الاحتياطي الذي يلجأ إليه في الأزمات العابرة الذي قد يمر بها صندوق التقاعد أو صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء باعتباره مسؤول عن تقاعد العمال غير الأجراء.²

ومن هنا نستطيع أن نستنتج أنه للحفاظ على ديمومة نظام التقاعد وتحسين أدائه ينبغي توطيد درجة التضامن الذي يعتبر الدعامة الأساسية لنظام التقاعد في الجزائر، وحسب رأينا ذلك يتم خاصة بتوعية أفراد المجتمع لاسيما المنخرطين لدى هيئات الضمان الاجتماعي بمدى أهمية عنصر التضامن الذي يكون موزع بينهم عبر الأجيال، أصبح هذا المسعى مجسداً لدى نظام التقاعد لغير الأجراء بالقرار المؤرخ 2015/01/15 المتعلق بالتنظيم الداخلي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من خلال استحداثه لخلية الإعلام والاتصال الموضوعية تحت سلطة المدير العام التي تقترح برامج الإعلام والاتصال الداخلي والخارجي، وتنفيذها وتسهر على تطوير دعائمها ومتابعتها وتقييمها قصد تحقيق أهداف الصندوق.³

حيث بالنظر إلى التعديلات التي جاء بها القانون 03/ 99 المتعلق بالتقاعد، لاسيما بتكفل الدولة بنفقات التضامن الوطني (منح المجاهدين) وكذا إلحاق المعاشات للحد الأدنى القانوني فإن نظام التقاعد (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء) أصبح

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السادس الثاني 2001 الدورة العامة 20 جوان 2002 ص 110 الى 111.

² - المرسوم التنفيذي رقم 07-58 المؤرخ في 31/01/2007، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد وسيره، ج ر عدد 10، المؤرخة في 07/02/2007 ص 09، المعدل بالمرسوم التنفيذي 09-103، المؤرخ 10/03/2009، ج ر عدد 16 المؤرخة في 15/03/2009، ص 7.

³ - المادة 12 من القرار المؤرخ في 15/01/2015، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، ج ر عدد 17، المؤرخة في 05/04/2015، ص 16. وتبقى فعالية هذه الخلية للإتصال رهن التجربة الحديثة.

يسجل بعض التحسينات، حيث سجل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فائضا ماليا خلال سنة 2001 قدر بـ 1.6 مليار دج.¹

فرغم هذا التحسن الملحوظ إلا أن التخوف لا بد أن يظل قائما لاسيما بتواصل تزايد عدد المتقاعدين وتراجع عدد المشتركين الذي يعود أساسا للبطالة وكذا التهرب الاجتماعي خصوصا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مما يستوجب حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي إعادة النظر في هذه الأنظمة من حيث الإمتيازات التي تقدمها وكذا من حيث التكاليف التي تتطلبها.

وفي هذا الإطار فإننا نري لتكثيف منظومة الضمان الاجتماعي ومنها نظام التقاعد مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي المتطور باستمرار، ينبغي التأكيد على ضرورة الحفاظ على منظومة الضمان الاجتماعي بمبادئها الأساسية التي قامت وستقوم عليها دائما، لكن ينبغي دعمها عن طريق تكثيف الموارد وتنويعها، الذي يتأتى بتوسيع قاعدة المشتركين، وفتح المجال لاستثمار أموال الضمان الاجتماعي، وترشيد النفقات أي التحكم في النفقات من خلال شبكة اعلام آلي متطورة لضبط المعلومات وإحداث اللجة الاكتوارية التي تهتم بتقييم النظام المالي على يد مختصين والتي ينبغي أن تساهم في خلق التوازن المالي.²

إضافة الى مواصلة العصرية في التسيير خاصة من خلال التأكيد على تحقيق أهداف اللامركزية الولائية بدل الجهوية في التسيير بمقتضى قرار 2015/01/15، المتعلق بتنظيم صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وأیضا مواصلة تحسين الخدمات المقدمة الذي تجلى من خلال بطاقة الشفا خاصة بعد ما أصبحت ذات تطبيق وطني.

وفي الأخير نورد بعض التدابير التي يمكن أن نقدمها كحلوم ملموسة لأزمة نظام التقاعد في الجزائر، وذلك على ضوء دراسة الموضوع ومن خلال التجربة العملية السابقة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء فنرى:

¹- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، للسداسي الأول سنة 2002، المرجع السابق، ص 104.

²-المادة 11 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، المرجع السابق، ص 16.

إنه بداية حتى تكون التدابير لها أكثر نجاعة وفعالية ينبغي القيام بعملية التطهير الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي وهو ما يتبع حالياً لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

ثم يتم العمل على محاربة مشكل غياب التحصيل للاشتراكات التي تمول منح التقاعد وذلك بالقضاء على التهرب الاجتماعي الذي يرتبط بدوره بالعمل غير الرسمي، أو بتهرب المنخرطين بأداء التزاماتهم اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي ويمكن ذلك بـ:

- إعادة النظر في الدور القانوني الذي تلعبه مفتشية العمل في مجال محاربة العمل الغير الرسمي والعمل على أن يصبح كل العمال مصرح بهم وهو ما جسد بقانون المالية التكميلي 15-01.

- مكافحة التهرب الاجتماعي وذلك بتكثيف المراقبة لأعوان هيئات الضمان الاجتماعي الذي لا يتأتى إلا بمراقبين مؤهلين وذوي كفاءات وخبرات عالية، بالإضافة إلى أن يكون عددهم كافي في الميدان. وفي هذا الإطار نسجل العمل الذي قامت به هيئات الضمان الاجتماعي سنة 2004 بتنظيم دورات تكوينية لأعوان المراقبة لأجل إفادتهم بتقنيات وأساليب عملية من شأنها أن تعطي لمهمة المراقب الفعالية والسرعة في تحقيق الأهداف المسطرة، وأيضاً بتحفيز المكلفين عن طرق مسح الديون المتعلقة بزيادات وغرامات التأخير في ظل شروط وإجراءات معينة طبقاً لقانون المالية التكميلي 15-01 ، والمرسوم 15-289، الخاص بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء .

- يجب على هيئات الضمان الاجتماعي ربط علاقات مع جميع القطاعات والتشاور بينها لأجل توفير وسائل كفيلة لمحاربة التهرب الاجتماعي. وفي هذا الإطار ندرج الاتفاق الذي قام به الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء مع السلطات العمومية، بحيث أثناء تعاملها بعقود بيع أو غيرها تشترط على متعاملها الحصول على شهادة الاستيفاء والانتساب من هذا الصندوق وفقاً للتعليمية رقم 218/99، وهكذا تساهم في امتصاص حدة التهرب الاجتماعي.

- يجب تنظيم ندوات عمل مشتركة مع الجهات القضائية ونقابة المحضرين لأجل تسهيل مهمة أعوان مصلحة المنازعات، الذين يتلقون صعوبات أثناء أداء مهمة التحصيل الجبري الذي يبقى الحل المتوفر للخروج من أزمة التمويل في ظل التهرب الاجتماعي المسجل، كما ينبغي إعادة النظر في عدد الأعوان الذي يعتبر جد قليل إذا ما قورن بالمهمة المنوطة به.

- ينبغي القيام بتكثيف الحملات التحسيسية بغية توعية أفراد المجتمع على مدى أهمية عنصر التضامن الموزع بينهم في مجال الضمان الاجتماعي. ولأجل تفعيل معيار التضامن الذي يقوم عليه النظام ككل لابد من تحسين الخدمات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي ويتم ذلك:

- تحسين الاستقبال.

- التكفل بالمنخرطين بأكثر عناية وجدية.

- تقريب هذه الهيئات من المنخرطين وذلك بإحداث فروع لهذه الهيئات بكل نقطة من الوطن تتوفر على عدد معتبر من المنخرطين وذلك لأجل تسهيل عملية الاتصال والمراقبة وبالتالي التغطية وهو ما تجسد فعليا بالقرار المؤرخ في 2015/01/15 المتعلق بالنظام الداخلي للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

يعني أنه لاستمرار هذا النظام وعلى العموم كل أنظمة الضمان الاجتماعي في أداء رسالتها الاجتماعية السامية بنجاح لأجل توفير الحماية الاجتماعية لهذه الشرائح الاجتماعية الضعيفة كالمرضى والعجزة وكبار السن والأرامل ينبغي:

- أن تمنح أنظمة الضمان الاجتماعي مزيدا من السلطات والصلاحيات التي تؤكد استقلاليتها المالية والإدارية، ضمانا لعدم تدخل الدولة في أموالها التي تعتبر أموالا عامة مخصصة للمؤمنين المعرضين للأخطار الاجتماعية.

- أن تفعل أنظمة الضمان الاجتماعي أجهزة تحصيل الاشتراكات حتى تضمن مستوى عالي من التحصيل، على أن تعمل هذه الأنظمة على تحصيل ديونها، وتكافح التهرب الاجتماعي مستفيدة من ضمانات التحصيل.

- أن تعمل على تعزيز مفهوم التضامن الاجتماعي وأهميته في الحماية الاجتماعية ببعديها الإنساني والاجتماعي، حتى يتدافع المكلفين بأحكامها لتسديد التزاماتهم المالية تجاه نظم الضمان الاجتماعي بقناعات ذاتية دون حاجة لجبرهم وردعهم.

- فتح باب استثمار أموال الضمان الاجتماعي وتفعيله وتعظيم الأرباح لتساهم عائدات الاستثمار بفعالية في التمويل، وحتى يكون هذا الاستثمار ناجح يحقق أغراض الصندوق يجب اهتمام هذه الأنظمة بموضوع الدراسات الإكتوارية لضمان العجز في التمويل وإجراء التحولات اللازمة لذلك.

حيث تعكس هذه العناصر الدور الأساسي للضمان الاجتماعي، لاسيما نظام التقاعد، باعتباره نظام لإعادة التوزيع قادراً على امتصاص آثار الأزمة في أجل قريب، إلا أن نجاعته وبقائه يتوقفان على إنعاش إقتصادي دائم.

مراجع

I - المراجع باللغة العربية:

أولا: الكتب

أ- الكتب العامة.

1. أحمد عطية الله، القاموس السياسي، الطبعة الثالثة، 1968، ص 257.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ط 6، د م ج، 2012.
3. حسين عبد اللطيف حمدان، التأمينات العينية، دراسة تحليلية شاملة لأحكام الرهن والتأمين والامتنياز، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 1، 2005.
- 3 خليل الشماع، مبادئ إدارة الأعمال، مطبعة جامعة الموصل، 1980
- 4 لسان العرب، لابن منظور، المجلد 13.
- 5 محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن، ج1، مطبعة نصر مصر، القاهرة، 1958.
- 6 محمد كامل ليلة، " نظرية المؤسسات العامة، منشورات جامعة بيروت العربية، 1978
7. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، 1969.
- 8.نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- بن عكنون- ط 11، الجزائر، 2005.
- 9 .فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري، دار النشر ابن خلدون، النشر الثاني الطبعة 2003.
- 10.حسين النوري، الأعمال التجارية والتاجر، مكتبة عين شمس، دار الجيل للطباعة، 1976.
- 11.علي بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 12.رزق الله العربي بن المهدي، الوجيز في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ط3، الجزائر، 2003.
- 13.بويشير محند أمقران، النظام القضائي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثالثة، 2003.

مراجع

14. طاهري حسين، دليل أعوان القضاة والمهين الحرة، علاقة المتقاضي والمواطن بأعوان القضاء وطريقة الاستعانة بهم، دار همومة للطباعة، ط 2002.
15. كيحل حكيمة، تحويل حق الانتفاع الدائم الى حق امتياز في ظل القانون 03/10، دار همومة للنشر، الجزائر، 2010.
16. نبيل صقر، العقار الفلاحي نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2008.
17. يوسف إلياس، الاتجاهات التشريعية لقوانين العمل العربية في التشريعات الحديثة -منظمة العمل العربية م.ع.ع. العدد 14 سنة 1997.
18. لعشب محفوظ، سلسلة القانون الاقتصادي وفقا للنظام الجزائري والمقارن، د م ج بن عكنون، مارس 1997.
19. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الاول، د. م. ج، الجزائر، 1984.
20. راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان م الجامعية بن عكنون، د.ت.
21. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام أجارة الوضع -دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
22. يحي بن لعل، الخبرة في الطب الشرعي، مطبعة عمار قرفي باتنة، بدون سنة نشر.
23. مقني بن عمار، مهنة التوثيق في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2013.
24. محمد محمد بدران، الإدارة المحلية، دراسات في المفاهيم والمبادئ العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986.

ب - الكتب الخاصة:

25. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة.
26. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 3، 2005.
27. حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة 2002.
28. صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق، 1975.
29. عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والعملية، المجلد 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
30. عزيز إبراهيم، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الرأسمالية والاشتراكية والعراقية، ج1، بدون سنة.
31. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، -1988.
32. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، دون طبعة، دون سنة.
33. محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003 و 2010.
34. رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى، بيروت، 1996.
35. حسين محمود حريم، تصميم المنظمة، الهيكل التنظيمي واجراءات العمل، طبعة الأولى، مكتبة الحامد . عمان الأردن، 1996.
36. محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، 1971-1972.
37. رمضان جمال كامل، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، ط4، دار الألفي، القاهرة، 2006.

مراجع

38. أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار الكتب، القاهرة، 1984.
39. عبد الرحمن محمد داوود، شرح قانون التأمينات الاجتماعية من الوجهتين النظرية والتطبيقية، مطابع مؤسسة الأهرام، 1968.
40. يوسف محمد كامل، تطبيق التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، 1971.
41. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة- دار الثقافة، الأردن، 2010.
42. رمضان أبو السعود، الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، ط1، 1979.
43. محمد حسين منصور، قانون التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
44. سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2014.
45. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام أجارة الوضع -دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
46. طارق محمود عبد السلام السلوسي، اقتصاديات التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، مصر، 2010.
47. محمود سلامة المحامي، موسوعة التشريعات الاجتماعية، المجلد الثاني، التأمينات الاجتماعية في ضوء الفقه والقضاء والمحاماة، المركز المصري للإصدارات القانونية، 2010.
48. مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1983.
- ثانياً: المذكرات والرسائل :
49. محمد مبارك محمد علي حجير، أطروحة دكتوراه -الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة -جامعة القاهرة، 1956.
50. عبد الحكيم مصطفى الشرقاوي، أطروحة دكتوراه، التأمينات الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل، تخصص اقتصاد ومالية عامة. جامعة القاهرة.

مراجع

- 51 . نصحي عباس رمضان، رسالة دكتوراه، -أنظمة المعاشات في التشريع المصري والمقارن، جامعة القاهرة، 1987 .
- 52 . هيثم هوشة، رسالة دكتوراه، الضمان الاجتماعي في سوريا ولبنان (دراسة مقارنة)، جامعة لبنان، 1999-2000.
53. شاكِر علي ناجي الشايف، رسالة دكتوراه في الحقوق، الاتجاهات العامة للامركزية الاقليمية في العالم العربي، ، جامعة عين شمس، مصر، 2011.
54. فوزي محمد صالح الشامي، رسالة ماجستير، - دور صناديق الضمان الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية في اليمن، جامعة صنعاء، 2007.
55. أكرم محسن مهدي الياصري، رسالة ماجستير، اللامركزية في تطبيق نظام التقاعد المدني في العراق، جامعة المستنصرية، 1988.
- 56 . لولي بلقاسم ،التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية ،مذكرة نهاية الدراسة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ،الدفعة السابعة عشر ،2006-2009.
- ثالثا: المقالات الفقهية والدراسات الخاصة باللغة العربية:**
- 57-منظمة العمل العربية، المؤتمر الأول للجمعية العربية للضمان الاجتماعي، بيروت، 20 الى 21 شباط 2012 .
- 58- عبد الحليم القاضي، مقالة التأمينات الاجتماعية الاختيارية في الدول العربية، مجلة العمل العربية العدد 12 ديسمبر 1978.
- 59- داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، مجلة العمل، العدد، 48، سنة 1989.
- 60- دراسات لبنانية، مجلة تصدر عن وزارة الإعلام، عدد كانون الثاني، شباط 1982، ص 63 ، بعنوان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بين الواقع والآفاق، مركز النشر اللبناني.
- 61- نقابة المحامين الأردنيين، التشريعات النقابية، قراءة في نظام التقاعد والضمان الاجتماعي نقابة المحامين الأردنيين، بحث مقدم من طرف المحامي محمد رزق شديد، عمان، الأردن، 2003.

مراجع

- 62- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، تقرير حول تكفل الدولة بالفارق التكميلي الخاص بشعبة التقاعد المسدد من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ديسمبر 2000 ص10 (وثيقة غير منشورة)
- 63- وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، ملتقى الضمان الاجتماعي، تدخل حول النظام الجزائري للضمان الاجتماعي، مارس 1998، ص12.
- 64- ملتقى الضمان الاجتماعي، سلك القضاة، تدخل حول الضمان الاجتماعي، "الأداءات".
- 65- مؤتمر العمل العربي، الدورة 27، مصر العربية شرم الشيخ، 04 إلى 11 مارس 2000.
- 66- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي.
- 67- خالد محمد يس، طرق تمويل الضمان الاجتماعي، الدورة التدريبية حول الضمان الاجتماعي الواقع والأفاق، نواكشوط 19-23 ديسمبر 2010، إصدار منظمة العمل العربية، سنة 2011.
- 68- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، سنة 2000.
- 69- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مديرية التحصيل والمنازعات - دراسة حول مراقبة الانتساب- أكتوبر 2002.
- 70- دراسة حول التوازن المالي للضمان الاجتماعي بتونس للاتحاد العام التونسي للشغل، صناديق الضمان الاجتماعي الواقع والأفاق، شركة أفق الاتصال، تونس، ديسمبر 2005، ص 63.
- 71- منظمة العمل العربية، أثر برامج الإصلاح الاقتصادي والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية على أنظمة التأمينات الاجتماعية، ورقة عمل للأستاذ خلف العبد الله، الطرق المثلى لاستثمار فائض أموال التأمينات الاجتماعية لمعالجة آثار برامج الإصلاح الاقتصادي على أنظمة الضمان الاجتماعي، إصدار منظمة العمل العربية، 2010، .
- 72- التأمين على المرض، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، انجاز مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الاعلام والتوثيق، مطبعة ص.و.ت.ا، قسنطينة 1997.

مراجع

- 73- التأمين على الشيخوخة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، انجاز مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الاعلام والتوثيق، مطبعة ص.و.ت.ا، قسنطينة. 1997
- 74- التأمين على الأمومة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، انجاز مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الاعلام والتوثيق، مطبعة ص.و.ت.ا، قسنطينة. 1997
- 75- التكاليف والمنازعات في مجال التأمينات الاجتماعية، انجاز مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الاعلام والتوثيق، مطبعة ص.و.ت.ا، قسنطينة. 1997
- 76- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ملتقى الضمان الاجتماعي، سلك القضاء، تدخل حول نظام الجزائري للضمان الاجتماعي - الأداءات - مارس 1998.
- 77- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، الملتقيات الجهوية بين هيئات الضمان الاجتماعي وقطاع العدالة حول التحصيل الجبري للاشتراكات، جوان 1998.
- 78- مالكي مليكة: دليل اجراءات تحصيل ديون هيئات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، جوان 1998.
- 79- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مجموعة الندوات المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، سنة 2000.

رابعاً: النصوص القانونية

1- نصوص تشريعية

- الأمر 71-14 المؤرخ في 05 أفريل 1971 المتعلق بوضع نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الفلاحية، ج ر عدد 29، المؤرخة 1971/04/09.
- الأمر رقم 59/75 المؤرخ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري ج ر ل 19/12/1975 العدد 101 ص 1073. المعدل والمتمم بالأمر 27/96 المؤرخ في 09/12/1996، ج ر ل 11/12/1996، العدد 77، ص 4
- القانون 78/12 المؤرخ في 05/08/1978، المتمثل في القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 لسنة 1978.

مراجع

- قانون 83 / 11، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 سنة 1983. المعدل والمتمم بالأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996، ج ر عدد 42 سنة 1996.
- والقانون 08-01 المؤرخ في 23/02/2008، ج ر عدد 04 المؤرخة في 27/01/2008.
- والقانون 11-08 المؤرخ في 05 يونيو 2011.
- القانون 83/12، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم: - معدل: بالمرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 11/04/1994، ج ر عدد 20 لسنة 1994. وبالأمر 18/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر عدد 42 سنة 1996.
- والأمر 97-13، المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 83/12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، سنة 1997.
- و القانون 99/03، المؤرخ في 22/03/1999، المعدل للقانون 83/12، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، سنة 1999.
- القانون 83/14 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 28 لسنة 1983
- معدل: - بالقانون 86/15 المؤرخ 26/12/1986 يتضمن قانون المالية لسنة 1987 ج ر عدد 55 المؤرخة في 30/12/1986.
- معدل ومتمم: - بالقانون رقم 98/12 المؤرخ 31/12/1998 يتضمن قانون المالية لسنة 1999 ج ر عدد 98 مؤرخة في 13 رمضان عام 1419 هـ.
- المعدل والمتمم بالقانون 04/17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج ر عدد 72 لـ 13/11/2004.
- قانون 83-15، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983، معدل ومتمم: بالقانون 99/10 المؤرخ في 11/11/1999 ج ر عدد 80 المؤرخة في 06 شعبان عام 1420 هـ. والقانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008، ج ر عدد 11 المؤرخة 02/03/2008.
- القانون 87/19، المؤرخ في 08/12/1987، المتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأموال الوطنية ويحدد حقوق المنتجين وواجباتهم، ج ر عدد 50 سنة 1987 الملغى بالقانون 03/10، ج ر عدد 46، سنة 2010.

مراجع

-القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد06 المؤرخة في 01رجب عام 1410هـ.

-القانون 22/90 المؤرخ في 18/08/1990، المتعلق بالسجل التجاري، ج ر عدد 63، المؤرخة في 22/08/1990، ص 1145.

قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21أفريل1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990. معدل ومتمم: - بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.

- القانون رقم 01/91، المؤرخ في 08/01/1991، المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء، ج ر عدد 02 لسنة 1991.

-المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج. ر، عدد 34، سنة 1994.

-المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26/05/1994، المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.

- المرسوم التشريعي 12/94 المؤرخ في 26/05/1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد34 المؤرخة في 21 ذي الحجة 1414هـ. معدل ومتمم: بالأمر 15/96 المؤرخ في 02/07/1996 ج ر عدد 41 لسنة 1996. ومعدل ومتمم: بالقانون 04/99 المؤرخ في 22/03/1999، ج ر عدد 20 المؤرخة في 07 ذو الحجة 1418 هـ.

-الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21/01/1995، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 05 لسنة 1995.

-الأمر 08-95 المؤرخ في 01/02/1995، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، ج ر عدد20 المؤرخة في 16/04/1995، ص 05.

-الأمر رقم 13/95 المؤرخ في 11 مارس 1995 المتضمن تنظيم مهنة المترجم.

الأمر رقم 01/96 المؤرخ في 10 يناير 1996، الذي يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف ج ر، رقم 14 يناير 1996 العدد 3، ص 3.

مراجع

- القانون 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج ر عدد 25 سنة 1999.
- القانون 08/04 المؤرخ في 14 غشت 2004، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية.
- ¹-قانون 02-06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بتنظيم مهنة الموثق، ج ر عدد 14 المؤرخة في 08/03/2006، ص15.
- القانون المدني الجزائري. طبعة 2007-2008
- القانون 16/08، المؤرخ في 03/08/2008، المتضمن التوجيه الفلاحي، ج ر عدد 46، سنة 2008.
- القانون 03/10، المؤرخ في 15/08/2010، المتعلق بتحديد شروط وكيفيات استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأماكن الخاصة للدولة، ج ر عدد 46، سنة 2010.
- قانون المالية التكميلي 15-01، المؤرخ في 16/04/2015، ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015.

2. النصوص التنظيمية:

أ- المراسيم التنفيذية.

- المرسوم التنفيذي 116/70 المؤرخ في 01/08/1970 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 68 المؤرخة في 09 جمادى الثانية 1390 هـ.
- المرسوم التنفيذي رقم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20 لسنة 1982. المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 186/94 المؤرخ في 6 يوليو 1994، ج ر عدد 44 لسنة 1994.
- المرسوم 27/84 المؤرخ 11/02/1984 المتعلق بكيفية تنفيذ العنوان الثاني من القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 لسنة 1984.
- المرسوم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985، يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 09 لسنة 1985 المعدل والمتمم بالمرسوم 310/96 المؤرخ في 18/09/1996، ج ر عدد 55 لسنة 1996.

مراجع

- المرسوم 33/85 المؤرخ في 09/02/1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 9 لسنة 1985 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992، ج ر عدد 52 لسنة 1992
- المرسوم 34-85 المؤرخ في 09/02/1985، المحدد لإشتراقات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، ج ر عدد 09، سنة 1985.
- معدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم 275/92 المؤرخ في 06/07/1992 ج ر عدد 52 لسنة 1992.
- معدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم 437/94 المؤرخ في 12/12/1994 ج ر عدد 83 لسنة 1994.
- معدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم: 79/98 المؤرخ في 25/02/1998 ج ر عدد 12 لسنة 1998.
- المرسوم 35-85، المؤرخ في 09/02/1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي الخاص بالعمال غير الأجراء، الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985، المعدل والمتمم بالمرسوم 434-96، المؤرخ في 30/11/1996، ج ر عدد 74، سنة 1996. والملغى بالمرسوم التنفيذي 15-289، المؤرخ في 14/11/2015، ج ر عدد 61، ص 5.
- المرسوم التنفيذي رقم 223/85 المؤرخ في 20/08/1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 لسنة 1985.
- المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04/01/1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 02 لسنة 1992.
- المرسوم رقم 119/93 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، ج ر، رقم 33 لسنة 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ 06/07/1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 44 لسنة 1994. معدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم 326/96 المؤرخ في 01/10/1996، ج ر عدد 58 لسنة 1996. معدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم 121/99 المؤرخ في 22/07/1999، ج ر عدد 41 لسنة 1999.
- ومعدل ومتمم: بالمرسوم التنفيذي رقم 50/2000 المؤرخ في 04/03/2000، ج ر عدد 10 لسنة 2000.

مراجع

- المرسوم التنفيذي 95-310 المؤرخ في 10/10/1995، المتعلق بتحديد شروط التسجيل في قوائم الخبراء القضائيين، ج ر عدد 60 المؤرخة في 15/10/1995، ص03.
- المرسوم التنفيذي 96-63 المؤرخ في 27/01/1996 المتعلق بتعريف النشاطات الفلاحية والمحدد لشروط اكتساب صفة الفلاح وكيفية، ج ر عدد 07 المؤرخة في 28/01/1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 96/208 المؤرخ في 05 يونيو 1996، يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 95/01 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 لسنة 1996
- المرسوم التنفيذي رقم 96/291 المؤرخ في 2 سبتمبر سنة 1996 يحدد شروط الالتحاق بمهنة محافظة البيع بالمزايدة.
- المرسوم 96/431 المؤرخ في 30/11/1996 المتعلق بكفاءات تعيين محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية وهيئات الضمان الاجتماعي والدواوين العمومية ذات الطابع التجاري وكذا المؤسسات العمومية غير المستقلة، ج ر رقم 74 لسنة 1996.
- المرسوم التنفيذي 97/41 المؤرخ في 18/01/1997 المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد5، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97/322 المؤرخ في 26 أوت 1997، ج ر عدد 57 لسنة 1997.
- المادة 24 من المرسوم 97/41 المعدلة بالمرسوم 97/322 المؤرخ في 26 غشت 1997 المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، ج ر عدد57 لسنة 1997.
- المرسوم التنفيذي 97/42 المؤرخ في 18/01/1997 المتعلق بإعادة القيد في السجل التجاري، ج ر عدد 57 المؤرخة في 27/08/1997 ص10
- المرسوم التنفيذي 97/323 المؤرخ في 26/08/1997، ج ر عدد 57 المؤرخة في 26/08/1997، ص 10.
- المرسوم التنفيذي 97-426، المؤرخ في 11/11/1997، المحدد المبلغ الأقصى للجمع بين معاشات الأصول، ج ر عدد 75، سنة 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 97 / 472، ج ر رقم 82 لسنة 1997 يبين الاتفاقية الملحقة به، وموضوعها يحدد كيفية الاستفادة من إعفاء دفع المصاريف المسبق، والأشخاص المستفيدين من هذا الإعفاء، والمنتجات

مراجع

الصيدلانية المتكفل بها، راجع المواد من 1 إلى 11 من الاتفاقية الملحقة بالمرسوم التشريعي السالف الذكر.

-المرسوم التنفيذي رقم 01-338 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 64 لسنة 2001.

-المرسوم التنفيذي 01/339 المؤرخ في 28/10/2001 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي ج ر عدد64 لسنة 2001.

- -المرسوم التنفيذي رقم 07-58 المؤرخ في 31/01/2007، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد وسيره، ج ر عدد 10، المؤرخة في 07/02/2007 ص09، المعدل بالمرسوم التنفيذي 09-103، المؤرخ 10/03/2009، ج ر عدد 16 المؤرخة في15/03/2009.

- المرسوم التنفيذي 08-242 المؤرخ في 03/08/2008، ج ر عدد45 المؤرخة في 06/08/2008.

- المرسوم التنفيذي 10-116 المؤرخ في 18/04/2010، المتعلق بتحديد مضمون البطاقة الالكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها.

ب-القرارات الوزارية:

- القرار الوزاري المؤرخ في 30/12/1957، المتعلق بتأسيس نظام تأمين الشيخوخة للعمال غير الإجراء في القطاع غير الفلاحي، ج.ر عدد 02 المؤرخ في 07/01/1958.

- القرار رقم 28 المؤرخ في 11/05/1997، يحدد قواعد و كفاءات تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء، ج ر عدد71 لسنة 1997.

- القرارالمؤرخ في 11/03/1998، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، ج ر عدد 46 لسنة 1998.

- القرار المؤرخ في 25 يوليو 1999، يحدد كفاءات وشروط اصدار سندات الخزينة لفائدة الصندوق الوطني للمعاشات، ج ر عدد70 لسنة 1999..

- قرار مؤرخ في 26/10/2003 والمتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج ر رقم 76 لسنة 2002

مراجع

- القرار المؤرخ 2015/01/15، المتمثل في التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير
الأجراء ر عدد 17 المؤرخة في 2015/04/05.

ج: المناشير:

- المنشور 01/91 المؤرخ في 10/11/1991 المتمثل في المنشور العام لتطبيق قوانين الضمان
الاجتماعي (غير منشور في الجريدة الرسمية).

د-التعليمات:إجراء العمل.

-إجراء العمل رقم 2006/1 /م ت م / 30 مارس 2006 الخاص بكيفية رفع شكوى لدى قاضي التحقيق
لارتكاب فعل التزوير واستعمال المزور.

- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء العمل
رقم 2006/02 / م ت م / 22 أبريل 2006 الخاصة بإجراء الملاحقة.

- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء عمل رقم
2006/06 / م ت م / 17/09/2006، المتعلق بإجراء المعارضة وكيفية تثبيتها.

- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إجراء عمل رقم
2006/06 / م ت م / 17/09/2006 المتعلق بإجراء المعارضة وكيفية تثبيتها.

-إجراء العمل رقم 2006/04 /م ت م / يوم 3 جوان 2006 الخاصة بإجراء التحصيل عن طريق
المحضر القضائي.

- إجراء العمل رقم 2006/03/07 / م ت م / الخاص بإجراء حجز التحفظي.

- التعليمات 253/04 المؤرخة في 15/09/2004، الصادرة عن المديرية العامة للصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

3: الاتفاقيات الجماعية:

الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، 1992.

- الاتفاقية المبرمة بين صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء والغرفة الوطنية للمحضرين بتاريخ 7
ديسمبر 2006. وثيقة غير منشورة.

مراجع

- طبقا لنص المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27/09/1995 المتضمن الاتفاقية النموذجية المطبقة على الاتفاقيات بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات العمومية للصحة وملحقه، ج ر رقم 16 لسنة 1997.

- الاتفاقية المبرمة بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS الكائن مقره ب- 5 ممر حمو موسى دافير سابقا بالجزائر، الممثل بمديره العام السيد بعبيط محمد من جهة، والغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين الكائن ديوانها بشارع فلسطين ورقلة ومقرها الرئيسي بالجزائر الممثلة من طرف رئيس الغرفة الوطنية، الأستاذ محمد شريف من جهة أخرى، في 7 ديسمبر 2006 وتتضمن هذه الاتفاقية 5 بنود بحيث أن البند الثالث يتضمن التزامات المحضر القضائي اتجاه الصندوق، أما بقية البنود تتضمن التزامات الصندوق تجاه المحضر القضائي.

خامسا: القوانين المقارنة:

- القانون المصري رقم 61 لسنة 1973، ج ر عدد 33، المؤرخة 16 أوت 1973.

- القانون المصري رقم 207 لسنة 1994 المعدل لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون 79 لسنة 1975، ج.ر عدد 24 (مكرر) بتاريخ 18/07/1994.

- القانون المصري 108، لسنة 1976 المتعلق بنظام التأمينات الاجتماعية لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم.

- القانون التونسي رقم 105 المؤرخ في 14/12/1995، المتعلق بأحداث نظام موحد لضم الخدمات بعنوان أنظمة التقاعد والعجز والباقيين على قيد الحياة، الرائد الرسمي التونسي عدد 101 المؤرخ في 19/12/1995، ص 2418.

سادسا : الاجتهاد القضائي:

- قرار المحكمة العليا تحت رقم 533215 الصادر ب2010/02/04، قضية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء -الجزائر العاصمة ضد (ح د) ،نقلا عن نشرة المحامي ،العدد 19، دورية تصدر عن منظمة المحامين ،سطيف ،ديسمبر 2012.

- الحكم الصادر عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي بتاريخ 05/01/2008 تحت رقم 08/0045 بين (ش غ) و صندوق الضمان الاجتماعي لغير الجراء وكالة برج بوعريريج، وثيقة غير منشورة.

مراجع

- الحكم القضائي رقم 08/ 5418 ، الصادر بتاريخ 2008/11/12، القسم الاجتماعي لمحكمة وهران، غير منشور.

سابعاً : تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1998 الدورة العامة 13، ماي 1999.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، الدورة العامة 15، ماي 2000.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي التقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي السداسي الأول 2000، الدورة العامة 16، نوفمبر 2000.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 2000، الدورة العامة 17، ماي 2001.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول 2001 الدورة العامة 19 نوفمبر 2001.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الثاني 2001 الدورة العامة 20، جوان 2002.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول 2002. الدورة العامة 21.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الثاني 2002، الدورة العامة 22.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، التقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول 2003. الدورة العامة 23.

1- Les ouvrages

- 1-Audinet (J) , sécurité sociale , édité par ministère de l'intérieur ALGERIE , 1974
- 2- Belloula, La sécurité sociale , édition 1970.
- 3.Dalgand (L) , Jacques(M. C) , Marion(J), Paret (M), Sécurité sociale, 2eme édition Mason, Paris, Milan , Barcelone , 1994
- 4.Dupeyroux (J.J) – droit de la sécurité sociale - ,12eme édition – DALLOZ –1993,
5. Guillemart (A.M), la retraite une mort sociale, sociologie des conduites en situation de retraite - PARIS , LAHAYE , MOUTON , 1972 P 21.
- 6. Hamdan borsali leila,droit du travail,editionBERTI ,Alger,2014,
- 7-. Hannouz Mourad et khadir Mohamed, précis de sécurité sociale,OPU, Algérie 1996.
- 8.- Jullien et Girodroux(C) , Lamy social , édité par Lamy social , Paris 1995, p 892.
- 9.-LARBI LAMRI, le système de sécurité sociale en Algerie une aprocheéconomique ,OPu ben Aknoun, Alger 2004.
- 10-Mémo social, Travail- emploi- sécurité sociale- retraite , édition liaisons,Paris,février 1994.

2. Les articles de reuivies et les etudes specialiseés .

- 11-Pensions de vieillesse pour les agriculteurs indépendants,BIT ,informations sociales du 1mai 1958.,
- 12-Robert savy,la securite sociale en agriculture dans la communauté économique européenne,PARIS ,1965.
- 13- Les cahiers français ;la securité sociale en France.n°172.sep-octo.1975. -Une jingle juridique,Algérie actualité n0 857. semaine du 18 au 27 mars 1982.
- 14- Introduction à la sécurité sociale, édité par BIT,genève,1986.
- 15-Encyclopeadia universalis France,la retraite la découverte,paris,1986.
- 16-Ministère de la santé publique , Nomenclature générale des actes professionnels des medecins , chirurgiens dentistes , pharmaciens et auxiliaires médicaux,janvier 1987
- 17- Le travail dans le monde,édition n° 3 Genève, 1987.

- 18- la sécurité sociale, un guide d'éducation ouvrière, édité par BIT, Genève, 1995.
- 19- Bulletin du FMI, les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique, 11 mars 1996.
- 20- Encyclopaedia universalis France, sécurité sociale, S-A, France, 1997.
- 21- Encyclopaedia universalis France, le système de retraite, S-A, France, 1997.
- 22- Institut national du travail, Droit de la sécurité sociale, recueil de textes législatifs et réglementaires, Draria Alger, édition 1997
- 23- CASNOS, Direction des prestations, Recueil des instructions relatives à la retraite – années: 1992 à 1995, Tom 2, Janvier 1999.
- 24- CASNOS, Direction des prestations, Recueil des instructions relatives à la retraite – années: 1996 à 1997, Tom 3, Janvier 1999.
- 25- CASNOS, Direction des prestations -coordination-, modalités de mise en application de l'arrêté n°28 du 11/05/1997, fixant les règles de coordination des régimes de sécurité sociale des salariés et non salariés, juillet 1999.
- 26- Ayachi (F), le système de retraite: réalité et perspectives, chronique internationale de l'I.R.E.S n°61, novembre 1999.
- 27- INT, CASNOS, le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, entendue de la couverture sociale, janvier 2004.
- 28- CASNOS, procédure de travail n°5/ 2006 portant recouvrement des créances d'étude par les retraites actifs débiteurs, ..
- 29- I.N.T, Module, les applications informatiques de la branche retraite de la CASNOS, I.N.T/2009.
- 30- Conseil national économique et social, Rapport sur l'état économique et social de la nation 2011-2012, mai 2013, ..

فہرس

كلمة شكر

1	مقدمة
15	الباب الأول: النظام القانوني لتقاعد العمال غير الأجراء
16	الفصل الأول: إدارة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء
18	المبحث الأول: صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء
19	المطلب الأول: أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي في القوانين المقارنة
20	الفرع الأول: الأساليب العالمية لتسيير هيئات الضمان الاجتماعي
22	الفرع الثاني: المركزية واللامركزية في تنظيم إدارة الضمان الاجتماعي
27	المطلب الثاني: موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من هذه الأساليب والمعايير للتسيير الإداري
27	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
38	الفرع الثاني: خصائص نظام صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
47	المبحث الثاني: أجهزة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
47	المطلب الأول: السير الإداري لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وصلاحياته
47	الفرع الأول: مجلس الإدارة ومدير الصندوق
54	الفرع الثاني: العون المكلف بالعمليات المالية والمتصرفين ومستخدمو الصناديق
56	الفرع الثالث: صلاحيات صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
59	المطلب الثاني: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
60	الفرع الأول: المصالح المركزية للصندوق " المديرية العامة"
67	الفرع الثاني: الهياكل اللامركزية في تسيير نظام التقاعد
75	الفصل الثاني: نطاق تطبيق نظام التقاعد لغير الأجراء من حيث الأشخاص

77	المبحث الأول: تصنيف فئات العمال المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء(نظام التقاعد) ..
79	المطلب الأول: معيار تصنيف العمال غير الأجراء ..
80	الفرع الأول: غياب التبعية ..
84	الفرع الثاني: غياب الأجر ..
85	المطلب الثاني : معيار صاحب العمل لتحديد فئة العمال غير الأجراء ..
85	الفرع الأول : مفهوم معيار صاحب العمل ..
86	الفرع الثاني : نتائج معيار صاحب العمل ..
88	المبحث الثاني: فئات العمال غير الأجراء ..
88	المطلب الأول: فئة التجار والحرفيون ..
89	الفرع الأول: الأشخاص الممارسة لنشاط تجاري ..
99	الفرع الثاني: الأشخاص الممارسون نشاط حرفي ..
102	المطلب الثاني: أصحاب المهن الحرة ..
104	الفرع الأول: المحامي ، الموثق والخبير ..
113	الفرع الثاني: المحضر ومحافظ البيع والمترجم ..
119	المطلب الثالث: الفلاحون ..
120	الفرع الأول: تطور تأمين الفلاحين في التشريعات المقارنة والتشريع المصري ..
122	الفرع الثاني: تأمين الفلاحين في التشريع الجزائري واكتساب صفة الفلاح ..
132	الباب الثاني: النظام الاجتماعي والمالي لنظام التقاعد للعمال غير الأجراء ..
133	الفصل الأول: ممارسة حق التقاعد للعمال غير الأجراء ..
134	المبحث الأول: شروط الحصول على حق التقاعد للعمال غير الأجراء ..
135	المطلب الأول: شروط التقاعد الجديدة وإقضاء العمال غير الأجراء من أحكامها ..
137	الفرع الأول: نظام التقاعد المسبق ..

148	الفرع الثاني: نظام التقاعد على ضوء الأمر 13/97.....
152	المطلب الثاني: شروط التقاعد للعمال غير الأجراء.....
154	الفرع الأول: شرط السن.....
159	الفرع الثاني: مدة المساهمة في صناديق الضمان الاجتماعي.....
171	الفرع الثالث: دفع مستحقات الصندوق ووقف النشاط المأجور.....
176	المبحث الثاني: الحقوق المحولة في اطار نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.....
177	المطلب الأول: الحقوق الاجتماعية التي يكفلها نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.....
178	الفرع الأول: الحق في الأداءات العينية للمرض والولادة.....
185	الفرع الثاني: التأمين عن العجز والوفاة كأداءات نقدية.....
192	المطلب الثاني: التقاعد كحق اجتماعي للعمال غير الأجراء.....
193	الفرع الأول: الحقوق المقررة للمستفيد من حق التقاعد.....
212	الفرع الثاني: حقوق ذوي حقوق المتقاعد.....
221	الفصل الثاني: تمويل نظام التقاعد للعمال غير الأجراء.....
223	المبحث الأول: مبادئ ومعايير و مصادر تمويل نظام التقاعد.....
223	المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد.....
223	الفرع الأول: مفهوم هذه المعايير:.....
224	الفرع الثاني: الفوارق الموجودة بين المعيارين.....
226	المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر.....
227	الفرع الأول: وعاء الاشتراك.....
230	الفرع الثاني: تحديد نسب هذه الاشتراكات :.....
241	المبحث الثاني: التوازن المالي لنظام التقاعد للعمال غير الأجراء.....
241	المطلب الأول: التحصيل وتفعيله بضمانات كفيلة بالتوازن المالي.....

241	الفرع الأول: الإجراءات الخاصة بتحصيل الاشتراكات.....
253	الفرع الثاني: ضمانات التحصيل.....
257	المطلب الثاني: المشاكل التي تخل بالتوازن المالي والحلول لمواجهتها.....
259	الفرع الأول: المشاكل التي تواجه تمويل نظام التقاعد.....
268	الفرع الثاني: الحلول المتخذة والمقترحة لمواجهة الخلل في التوازن المالي لنظام التقاعد.....
281	خاتمة.....
294	مراجع.....

ملاحق

Abstract:

The social security system covers all professional categories including non-employed persons and of the inevitable acquisitions more important achievements of the Social Policy of the Algerian State; where the system of specific social security to non-employees showed up as an independent body administratively and financially since the 92-07 decree.

The Decree contains the legal status exposes the legal situation of the Social Security Fund and the administrative and financial organization of the latter. Its management has quickly become dependent on local decentralization of the province of agencies from 2015.

The fund social security non-employees oversees coverage of the pension right of self-employed insured and who have benefited from conditions during his life. And the management préstation nature of diseases and maternitéés. Similarly its Jouissances are transmitted to his heirs posthumously.

The study basic problem lies in the financial balance of non-employees pension system, and the environment in the variability of the evolution of developments in the economic and social fields of the Algerian community,

This requires a fight against the problem of social fraud, for those who do, this is what comes to support complementary financial law 15 -01 and recently reproduced by the 15-289 decree. This decree provides for preventive measures, incentives and disincentives against assign.

The resolution of this problem lies in the activation of the intensification and diversification of the collection of resources, paving the way for the investment of social security funds, and thus give more powers to improve services and rationalization of expenditure. The solidarity support element will ensure the sustainability of the system.

Keywords: Social Security- Retirement- budget Balance- Funding- direct pension-reversionary pension- benefit in kind- cash benefit – entitled.

عنوان الرسالة: نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر.

الملخص:

يعتبر مد مظلة الضمان الاجتماعي لجميع الفئات المهنية بما فيهم العمال غير الأجراء بنظام اجباري من أهم مكتسبات السياسة الاجتماعية للدولة الجزائرية، حيث تجسد نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال غير الأجراء كهيئة مستقلة إداريا وماليا منذ صدور المرسوم التنفيذي 07-92، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، بل أصبح تسييرها يعتمد على اللامركزية المحلية عن طريق الوكالات الولائية ابتداء من سنة 2015.

يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالإشراف والتغطية لحق التقاعد للمؤمن اجتماعيا الذي يتوفر على الشروط المطلوبة طوال حياته، إضافة للأداءات العينية للمرض والولادة، كما يستمر هذا الحق في شكل معاش منقول لذوي حقوقه من بعد وفاته.

كما أن المشكل الأساسي في دراسة هذا الموضوع يكمن في محافظة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء على توازنه المالي في ظل المستجدات المتغيرة في المحيط الاقتصادي والاجتماعي الجزائري، وهو الأمر الذي يتطلب محاربة مشكل التهرب الاجتماعي للمكلفين به، وهو ما تأكد بقانون المالية التكميلي 15-01، وتجسد مؤخرا بالمرسوم 15-289 الذي تضمن أحكام تشجيعية وأخرى ردية خاصة بالتمويل في مواجهة المكلفين بهذا النظام، لأن حل هذا الإشكال يتم بتفعيل التحصيل الذي يتأتى عن طريق تكثيف الموارد وتنويعها، بفتح المجال لاستثمار أموال الضمان الاجتماعي، وإعطاء سلطات أوسع لهذه الصناديق، إضافة إلى تحسين الخدمات، وترشيد النفقات، ودعم عنصر التضامن الذي من شأنه ضمان ديمومة النظام.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، التقاعد، العمال غير الأجراء، التحصيل، التمويل، التوازن المالي، المعاش المباشر، المعاش المنقول، المنحة، الأداءات العينية، الأداءات النقدية، ذوي الحقوق.

Le titre de la thèse :

Le système de retraite du travailleur non-salariés en Algérie.

Résumé

Le système de la sécurité sociale couvre tous les catégories professionnels dont les travailleurs non-salariés et ce de par les acquisitions inévitables des plus importantes accomplissements de la Politique Sociale de l'Etat algérien ; où le régime de la sécurité sociale spécifique aux travailleurs non-salariés s'est présenté en tant que corps indépendant administrativement et financièrement depuis la publication du décret 92-07.

Ce décret contient le statut juridique expose la situation légale de la caisse de sécurité sociale ainsi que l'organisation administrative et financière de cette dernière. Sa gestion est vite devenue dépendante de la décentralisation locale des agences de wilaya dès 2015.

La Caisse de la sécurité sociale des non-salariés supervise la couverture du droit de retraite du non salarié assuré et ayant bénéficié des conditions requises durant sa vie. Ainsi que la gestion de prestation en nature de maladies et des maternités. De même ses Jouissances sont transmissibles à ses ayants droits à titre posthume.

Le problème de base de étude, réside dans l'équilibre financier du système de retraite des non-salariés, et ce dans l'environnement dans la variabilité de l'évolution des développements dans les domaines économique et social du milieu algérien,

Ceci nécessite une lutte contre le problème de la fraude sociale, pour ceux qui le font, c'est ce que vient d'appuyer la loi financière complémentaire 15-01 et récemment reproduit par le décret 15-289. Ce décret prévoit des dispositions préventives, incitatives et dissuasives à l'encontre de l'assigner.

La résolution de cette problématique réside dans l'activation de l'intensification et la diversification de la collecte des ressources, ouvrant la voie à l'investissement des fonds de sécurité sociale, et donner ainsi des pouvoirs plus afin d'améliorer les services et la rationalisation des dépenses. L'élément de soutien de la solidarité assurera la pérennité du système.

Mots-clés : Sécurité sociale – Retraite – Salariés- Non-salariés -Equilibre budgétaire- Financement – Pension directe - pension de reversion –prestation en nature – prestation en espese – ayant droit.

ملاحق

01-مرسوم الجديد 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 ،جريدة

رسمية عدد61 ، المؤرخة في 18 نوفمبر 2015.

02-جداول تتعلق بالتحصيل وعدد المتقاعدين الخاصة بالوكالة الولائية

للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتيارت.