المحور السابع: منازعات الضمان الإجتماعي وطرق تسويتها

تنص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص باعتباره عضوا في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي...". وينص الدستور الجزائري (تعديل 2020) في مادته 66 فقرة 5 على: "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".

تعتبر منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا قانونيا واجتماعيا، وقد استغرقت الدولة الجزائرية 21 سنة لبناء هذه المنظومة باعتبار ميلاد أول منظومة ضمان اجتماعي كاملة متكاملة فيها كان مع بداية السداسي الثاني من سنة 1983، وهي تقوم على مبدأ الشمولية والتوحيد[1].

وعلى المستوى الدولي صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثماني حالات وهي: المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمراض المهنية وإصابات العمل، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز والوفاة[2].

وقد عُرف الضمان الاجتماعي من قبل مكتب العمل الدولي سنة 1986 بأنه: عقد يبرم بين الأجيال، حيث يدفع الأشخاص مبالغ معينة في شبابهم قصد الاعتناء بهم في شيخوختهم[3].

سنتناول بالدراسة ضمن هذا المحور المنازعات ذات الصلة بهذا المجال ذي الأهمية البالغة في حياة أي عامل، وسيكون ذلك بالتعريف بهذه المنازعات (أولا) ثم بالبحث في آليات أو طرق تسويتها التي كرسها المشرع الجزائري من خلال القانون 08-08[4] (ثانيا).

أولا: التعريف بمنازعات الضمان الإجتماعي

عدد المشرع من خلال نص المادة 2 من القانون 08-08 أصناف المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي كالآتي: "تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي:

- المنازعات العامة،

---

[1] قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2020، ص 12.

[2] عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص 104.

[3] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 17.

[4] قانون رقم 08-08، مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، مؤرخة في 24 صفر عام 1429 الموافق 2 مارس سنة 2008.

- المنازعات الطبية،

- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي."

المنازعات العامة جاء تعريفها ضمن نص المادة 3 من نفس القانون بأنها: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي[5] من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".

وتتعدد الأسباب التي تثير هذه المنازعات ويمكن تقسيمها إلى صنفين، الصنف الأول يدور حول الخلافات الخاصة بحقوق المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم من أداءات عينية أو نقدية كالتأمين على المرض والتأمين على الوفاة، التأمين على العجز والتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، بينما يخص الصنف الثاني تلك الخلافات الناشئة عن عدم تنفيذ المستخدمين (المكلفين) لالتزاماتهم تجاه هيئات الضمان الاجتماعي، من وجوب التصريح بالنشاط الممتهن، التصريح بالعمال والأجور ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي[6].

المنازعات الطبية عرفتها المادة 17 من القانون 08-08 بأنها: "يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى".

ويعرفها البعض بأنها: "جميع الخلافات التي تثور بين المستفيدين من الضمان الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي، حول نتائج المعاينات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية من طرف الطبيب المعالج، وتلك المقدرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها"[7].

بينما عرفت المادة 38 من نفس القانون الصنف الثالث من منازعات الضمان الاجتماعي وهي المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بأنها: "يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في مفهوم هذا القانون، الخلافات

---

[5] تتمثل هيئات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري في: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (CACOBATPH) والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية (FNPOS). لأكثر تفصيل راجع: قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص ص 180-195.

[6] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 200.

[7] باديس كشيدة، 'تسوية المنازعة التقنية ذات الطابع التقني في مجال الضمان الاجتماعي'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، المجلد 08، العدد 03، جوان 2021، ص 918.

التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة".

ثانيا: طرق تسوية منازعات الضمان الإجتماعي

نميز بين صنفين من التسوية الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي، التسوية الداخلية (الودية) (1) والتسوية القضائية (2).

1. التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي

تختلف التسوية الداخلية الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي تبعا لكل صنف من هذه المنازعات.

أ. التسوية الداخلية للمنازعات العامة

تتلخص هذه التسوية في آلية الطعن المسبق أمام اللجان المؤهلة قانونا لهذا الطعن التي أقرها المشرع من خلال نصوص القانون 08-08 لمصلحة المؤمن لهم والمكلفون.

يكون الطعن المسبق على درجتين، أولا يرفع هذا الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذا ما أقره نص المادة 5 من نفس القانون: "يرفع الطعن المسبق:

- ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبقة...".

تنشأ هذه اللجنة تبعا لما جاء في نص المادة 6 من نفس القانون ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي. وتتشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق بحسب ما تقرره نفس المادة من:

- ممثل عن العمال الأجراء،
- ممثل عن المستخدمين،
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي،
- طبيب.

ويحدد عدد أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق بالتدقيق ضمن نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415[8]، الذي يحدد أيضا تنظيمها وسيرها.

[8] مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01، مؤرخة في 9 محرم عام 1430 الموافق6 يناير سنة 2009.

يعين أعضاء هذه اللجنة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (الفقرة الأولى من المادة 4 من نفس المرسوم). تجتمع اللجان المحلية للطعن المسبق مرة واحدة في دورة عادية كل 15 يوما باستدعاء من رئيسها، ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من نصف عدد أعضائها (الفقرة الأولى والثانية من المادة 5 من نفس المرسوم). ولا تصح اجتماعات هذه اللجان إلا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حال لم يكتمل النصاب تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 8 أيام وفي هذه الحالة تصح مداولاتها مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين (الفقرة الأخيرة من نفس المادة)..

أما عن اختصاصات هذه اللجان المحلية فيمكن إجمالها تبعا لما تقرره المادة 7 من القانون 08-08 في:

- تبت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي،
- تبت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير إذا قل مبلغها عن مليون دينار جزائري.
- تخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرر.

أما في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة فهذه الزيادات والغرامات على التأخير لا تفرض.

وعن سير عمل اللجنة المحلية، فهي تخطر تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه (الفقرة الأولى من المادة 8 من نفس القانون)، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار (الفقرة 2 من نفس المادة). وتتخذ قرارات اللجان هذه بالأغلبية البسيطة من الأصوات وإن تساوت الأصوات يرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415). وأعضاء هذه اللجان يلزمون بالسر المهني (المادة 13 من نفس المرسوم).

وقرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق تكون محل محاضر يوقعها رئيسها وأعضاؤها وتُدون في سجل يُرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس، ويجب أن تكون هذه القرارات مبررة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها (الفقرة 2 من المادة 6 من نفس المرسوم). وتبلغ هذه القرارات إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بموجب محضر استلام في أجل 10 أيام بدءا من تاريخ هذه القرارات، كما يتوجب على هذه اللجان إرسال نسخة من هذه القرارات إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية في الآجال المنصوص عليها آنفا (المادة 7 من نفس المرسوم) وهو ما تقرره أيضا المادة 9 من القانون 08-08.

ويتعين على رؤساء هذه اللجان المحلية للطعن المسبق إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 15 من نفس المرسوم).

أما الدرجة الثانية للطعن المسبق فتكون على مستوى اللجنة الوطنية للطعن المسبق التي تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي (المادة 10 من القانون 08-08).

تتشكل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق حسب ما تقرره المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416[9] من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا، 3 ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة وممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة. يعين هؤلاء الأعضاء لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 3 من نفس المرسوم). وأعضاؤها يلزمون بالسر المهني (المادة 13 من نفس المرسوم).

تجتمع اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في دورة عادية مرة كل 15يوما بطلب من رئيسها، كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية باستدعاء من رئيسها أو من ثلثي (3/2) أعضائها. وتصح اجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب فاجتماعاتها تصح بعد استدعاء ثان وهذا مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 15 يوما (المادة 5 من نفس المرسوم).

تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق (الفقرة الأولى من المادة 11 من القانون 08-08). أما الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها مجال في التزامات المكلفين فترفع أمامها مباشرة لتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (المادة 12 من نفس القانون).

أما عن سير عمل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق فهي تخطر تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو من خلال إيداع عريضة لدى أمانتها، مقابل تسليم وصل إيداع في أجل 15 يوما بدءا من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته. ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض عل القرار (المادة 13 من نفس القانون).

---

[9] مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01، مؤرخة في 9 محرم عام 1430 الموافق6 يناير سنة 2009.

تتخذ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها في أجل 30 يوما بدءا من تاريخ استلام العريضة (الفقرة 2 من المادة 11 من نفس القانون). تتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات وفي حال تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 6 من نفس المرسوم). وتكون هذه القرارات محل محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (المادة 2 من نفس المادة).

تبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية ويكون ذلك بموجب محضر استلام في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرارات (المادة 7 من نفس المرسوم) وهو ما تؤكده أيضا المادة 14 من القانون 08-08.

ب. التسوية الداخلية للمنازعات الطبية

تنص المادة 18 من القانون 08-08 أن الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية تسوى حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا لأحكام هذا القانون.

إذن تتمثل التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في حالتين طلب الخبرة الطبية (1) والطعن والاعتراض أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة (2).

1. طلب الخبرة الطبية

تعد الخبرة الطبية بمثابة تحكيم طبي يلجأ إليه المؤمن له اجتماعيا وهيئة الضمان الاجتماعي لتسوية المنازعة الطبية، ويتحقق بواسطة طبيب حيادي عن الطرفين[10].

تخضع للخبرة الطبية الخلافات أو المنازعات الطبية التي أقرتها المادة 17 من القانون 08-08 سالفة الذكر وهي تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي خاصة المرض والقدرة على العمل، والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكل الوصفات الطبية.

أما عن الطبيب الخبير فهو يُعين بالاتفاق المشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى (الفقرة الأولى من المادة 21 من نفس القانون). ويُختار الطبيب الخبير من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي

---

[10] أشواق زهدور، 'التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للقانون 08-08'، مجلة جامعة وهران 2، العدد 6، جوان 2021، ص 89 .

بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب (الفقرة 2 من نفس المادة). ويحكم تنظيم هذه القائمة المرسوم التنفيذي رقم 11-364[11]، فمثلا ترصد المادة 2 من هذا المرسوم جملة الشروط الواجب توافرها في الأطباء المرشحين للتسجيل في قائمة الأطباء الخبراء وهي على التوالي:

- أن يكونوا حاملين لشهادة طبيب متخصص أو شهادة معترف بمعادلتها،
- أن يكونوا متمتعين بخبرة مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل،
- ألا يكونوا محل عقوبة شائنة،
- أن يكونوا مسجلين في قائمة الفرع النظامي الخاص بالأطباء.

وطلب تسجيلهم يكون لدى مديرية الصحة والسكان للولاية التي يمارسون فيها نشاطهم المهني (الفقرة الأولى من المادة 3 من نفس المرسوم).

يقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل 15 يوما بدءا من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي (الفقرة الأولى من المادة 20 من القانون 08-08). يجب أن يكون هذا الطلب مكتوبا ومرفقا بتقرير الطبيب المعالج (الفقرة 2 من نفس المادة). ويُرسل الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع (الفقرة 3 من نفس المادة).

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل 8 أيام بدءا من تاريخ إيداع الطلب، وتقترح كتابيا على المؤمن له اجتماعيا 3 أطباء خبراء على الأقل مذكورين في القائمة المشار لها آنفا في المادة 21، وإلا تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج (المادة 22 من نفس القانون).

وتحت طائلة سقوط حق المؤمن له اجتماعيا في اختيار الطبيب الخبير الذي أقرته له الفقرة الأولى من المادة 21 سالفة الذكر، فيتعين عليه قبول أو رفض الأطباء الخبراء المقترحين عليه في أجل 8 أيام (الفقرة الأولى من المادة 23 من نفس القانون)، أما في حالة عدم رده، فالمؤمن له يصبح ملزما بقبول الخبير المعين تلقائيا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي (الفقرة الثانية من نفس المادة). وهيئة الضمان الاجتماعي تعين تلقائيا وفوريا الطبيب الخبير من ضمن قائمة الأطباء الخبراء، شريطة ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم وهذا في حال لم يحصل اتفاق حول اختيار الطبيب الخبير في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية (المادة 24 من نفس القانون).

---

[11] مرسوم تنفيذي رقم 11-364، مؤرخ في 24 ذي القعدة عام 1432 الموافق 22 أكتوبر سنة 2011، يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 59.

وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يلي[12]:

- رأي الطبيب المعالج،
- رأي الطبيب المستشار،
- ملخص المسائل موضوع الخلاف،
- مهمة الطبيب الخبير.

ويتعين على الطبيب الخبير أن يودع تقريره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلامه للملف المذكور آنفا. ترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعيا (المادة 26 من نفس القانون). وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المعني خلال الـ 10 أيام الموالية لاستلامه (المادة 27 من نفس القانون).

وفي حال رفض المؤمن له اجتماعيا الاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير، يسقط حقه في الخبرة الطبية (المادة 28 من نفس القانون).

أما عن تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء المعينين لإجراء الخبرة فتكون على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي إلا إن أثبت الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون التكاليف على حساب هذا الأخير. ويحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 29 من نفس القانون).

ونتائج الخبرة الطبية تلزم الأطراف بصفة نهائية (الفقرة 2 من المادة 19 من نفس القانون).

2. الطعن والاعتراض أمام لجنة العجز الولائية

تتشكل لجنة العجز الولائية المؤهلة من أطباء غالبا (المادة 30 من القانون 08-08)، ويتكون أعضاؤها من(المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73[13]):

- ممثل عن الوالي، رئيسا،
- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب،

---

[12] راجع المادة 25 من القانون 08-08، مصدر سابق.

[13] مرسوم تنفيذي رقم 09-73، مؤرخ في 11 صفر عام 1430 الموافق 7 فبراير سنة 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 10.

- طبيبان مستشاران، ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين،
- ممثل عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية،
- ممثل عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

ويمكن للجنة العجز الولائية المؤهلة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه مساعدتها في أشغالها (الفقرة الأخيرة من نفس المادة).

يعين أعضاء لجنة العجز الولائية المؤهلة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 3 من نفس المرسوم). وتجتمع اللجنة في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر باستدعاء من رئيسها. ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي (3/2) أعضائها (الفقرة 1 و2 من المادة 4 من نفس المرسوم)، وتصح إجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب، تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 15 يوما (الفقرة الأخيرة من المادة 4).

تخطر لجنة العجز الولائية المؤهلة من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه (الفقرة الأولى من المادة 33 من القانون 08-08)، وإخطار اللجنة يكون بموجب طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع (الفقرة الثانية من نفس المادة).

تتخذ لجنة العجز الولائية المؤهلة كل التدابير لا سيما تعيين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية ويمكنها أن تقوم بكل تحر تراه ضروريا (المدة 32 من نفس القانون). وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي مصاريف تنقل المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه أو مرافقه إذا اقتضى الأمر ذلك خارج بلدية الإقامة استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير أو لجنة العجز الولائية المؤهلة (المادة 36 من نفس القانون).

تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بـ[14]:

- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عليه منح ريع،
- قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.

---

[14] راجع المادة 31 من القانون 08-08، مصدر سابق.

كما تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل 60 يوما ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة (الفقرة الأخيرة من المادة 31 من نفس القانون).

تُتخذ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة بالأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء الحاضرين وعند تساوي عدد الأصوات يُرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 5 من نفس المرسوم). وتحرر قراراتها في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل خاص يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (المادة 5 من المرسوم 09-73).

تبلغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل 20 يوما بدءا من تاريخ صدور القرار ويكون ذلك بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام (المادة 34 من القانون 08-08).

ت. التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

من أجل تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي أنشأ المشرع لجنة تقنية ذات طابع طبي. تنص المادة 39 من القانون 08-08: "تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تتشكل بالتساوي من:

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة،
- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي،
- أطباء من مجلس أخلاقيات الطب ...".

وحسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72[15]، فأعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي المنشأة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يحددون كما يأتي:

- طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة،
- طبيبان يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،
- طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس.

أما رئيس اللجنة فيعينه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من بين أعضائها (المادة 3 من نفس المرسوم). ويمكن للجنة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها (المادة 4 من نفس المرسوم).

---

[15] مرسوم تنفيذي رقم 09-72، مؤرخ في 11 صفر عام 1430 الموافق 7 فبراير سنة 2009، يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 10.

يعين أعضاء اللجنة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها (الفقرة الأولى من المادة 5 من نفس المرسوم).

تجتمع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في دورة عادية مرة واحدة في الشهر بناء على استدعاء من رئيسها. ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 6 من نفس المرسوم). ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 8 أيام (المادة 7 من نفس المرسوم). وتجتمع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (المادة 11 من نفس المرسوم).

تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي (المادة 40 من القانون 08-08)، حيث تخطر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال الستة (6) أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات على ألا ينقضي أجل 2 سنة من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف، ويكون الإخطار في شكل تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك (المادة 42 من نفس القانون). وتؤهل اللجنة باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء وكذلك القيام بكل تحقيق تراه ضروريا... (المادة 41 من نفس القانون).

تتخذ اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا (الفقرة الأولى من المادة 8 من نفس المرسوم).

تحرر قرارات اللجنة في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (الفقرة 2 من المادة 8 من نفس المرسوم). وتبلغ قرارات اللجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب (المادة 43 من القانون 08-08).

2. التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي

نبحث أولا في اختصاص القضاء في فض المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي (أ) ثم نتبين هذا الاختصاص بالنسبة للمنازعات الطبية (ب) وفي الأخير نوضح الأمر بالنسبة للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي (ت).

أ. التسوية القضائية للمنازعات العامة

تنص المادة 15 من القانون 08-08: "تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته".

ووفق ما تنص عليه المادة 500 فقرة 6 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية فالقسم الاجتماعي هو المختص في نظر منازعات الضمان الإجتماعي والتقاعد، حيث جاء فيها: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد".

وتنص المادة 37 من نفس القانون : "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حال اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك". وبالتالي فالاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يقع فيها موطن المدعى عليه وغالبا نجد المدعى عليه في هذا الصنف من المنازعات هي هيئات الضمان الاجتماعي وبالتالي فالمحكمة المختصة هي تلك التي يقع في دائرة اختصاصها مقر هذه الهيئات، وقد تثور المنازعة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمكلفين ومن ثم يكون هؤلاء المكلفون هم المدعى عليهم ومن ثم تكون المحكمة المختصة، المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطنهم أو العكس تكون في هذه الحالة هيئات الضمان الاجتماعي هي المدعى عليه ويؤول الاختصاص كما تم ذكرهم للمحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن هيئات الضمان الاجتماعي.

وعن شروط رفع الدعوى أو قبولها أمام القضاء العادي بشكل عام والقسم الاجتماعي بشكل خاص باعتباره المختص اختصاص مانع في قضايا الضمان الاجتماعي، فأول هذه الشروط والتي أملاها القانون 08-08 وقد تمت الإشارة لها في نص المادة 4 من هذا القانون هو إجبارية اللجوء للجان المحلية ثم الوطنية المؤهلة للطعن المسبق للطعن أمامها فيما يتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ثم تأتي الشروط التي أقرها قانون الإجراءات المدنية والإدارية لقبول أي دعوى قضائية أمام مختلف الجهات القضائية وهي تستشف من نصوص المواد 13، 14، 15، 16، 17 وقد تمت الإشارة لمضمون هذه النصوص ضمن محور منازعات العمل وآليات تسويتها.

أما عن آجال رفع الدعوى والواجبة الاحترام فالقانون 08-08 وضع البعض منها وهي التي أقرتها نصوص المواد؛ المادة 15 من القانون 08-08: "... في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته"، وأيضا ما جاء في نص المادة 46 من نفس القانون: "يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي، قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات المذكورة أعلاه، أو أي دعوى أخرى أو متابعة، إعذار المدين ودعوته إلى تسوية وضعيته في أجل ثلاثين (30) يوما..."، كذلك ما تقرره المادة 78 من نفس القانون: "تتقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع (4) سنوات إذا لم يطالب بها... تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة (5) سنوات، إذا لم يطالب بها"، وأيضا ما تقره المادة 79: "تتقادم الدعوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بأربع (4) سنوات. يسري هذا الأجل ابتداء من تاريخ الاستحقاق. غير أن الإعذار المنصوص عليه في المادة 46 أعلاه يسقط التقادم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ".

وفي القضايا المرفوعة أمام القسم الاجتماعي ومنها المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي فتنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وحسب ما تقرره الفقرة الأولى من المادة 80 من القانون 08-08 فالطعون المقدمة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي لا يكون لها أثر موقف.

لا تقتصر تسوية منازعات الضمان الاجتماعي على رفع دعاوى أمام القسم الاجتماعي بل أيضا للقسم المدني حظ من هذه التسوية وهذا تأسيسا على ما أقرته بعض نصوص القانون 08-08، منها نص المادة 69، 70، 71، 72 و73، وغاية ذلك حصول المؤمن له اجتماعيا على تعويضات تكميلية أو إضافية من خلال رجوعه شخصيا على الغير أو المستخدم، أو رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على المستخدم أو الغير لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن له اجتماعيا[16]. كما يحق لهيئات الضمان الاجتماعي اللجوء للمحاكم

[16] راجع لأكثر توضيح: الطيب سماتي، 'التسوية القضائية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي'، مجلة المحامي، العدد 29، 2017، ص ص 179-181.

- رميساء كحول، هشام بوحوش، 'التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري'، مجلة الدراسات القانونية التطبيقية، العدد 01، 2023، ص 7.

الفاصلة في المواد المدنية لرفع دعاوى قضائية ضد المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي وتكون الغاية منها تحصيل المبالغ المستحقة لها وهذا ما تقرره المادة 66 من القانون 08-08[17].

ينعقد أيضا الاختصاص للقضاء الجزائي في كافة الجرائم الناتجة عن عدم تطبيق القواعد الآمرة ذات الطابع الجزائي التي يتضمنها قانون الضمان الاجتماعي، وهي التي تبرز خصوصية وتميز أحكام قانون الضمان الاجتماعي ومن أمثلة ذلك العقوبات المالية التي يتعرض لها المكلف نتيجة إخلاله بالتزامه بمقتضيات التكليف كعدم دفع اشتراكات أو عدم التصريح بالأجور أو التصريحات الكاذبة وغيرها[18].

أيضا أقر القانون 08-08 للقضاء الإداري نصيب في مجال التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي وهذا ما أقرته المادة 16 منه: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي"، وتنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم[19] على أن: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى.

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها".

ب. التسوية القضائية للمنازعات الطبية

تنص المادة 19 فقرة 3 من القانون 08-08: "إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني".

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع جعل من التسوية الداخلية هي الأصل ومن التسوية القضائية الاستثناء، بل أكثر من ذلك فقد حصر هذه التسوية القضائية في حالة واحدة وهي حالة استحالة إجراء الخبرة

---

[17] الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 181.

[18] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 243.

[19] معدل ومتمم بموجب القانون 22-13، المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، جريدة رسمية عدد 48.

الطبية على المؤمن له اجتماعيا وذلك باعتبار المشرع جعل من نتائج الخبرة الطبية ملزمة للأطراف بصفة نهائية وهذا تبعا لما أقرته المادة 19 سالفة الذكر في فقرتها الثانية[20].

إذن يمكن اللجوء إلى القسم الاجتماعي كجهة قضائية مختصة للفصل في المنازعات المرتبطة بمجال الخبرة الطبية وهذا في حالة وحيدة أقرتها المادة 19 فقرة 3 وهي حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني.

أما الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية أمام القضاء فكرسته المادة 35 من القانون 08-08، حيث تنص على: "تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار".

إذن ترفع الدعاوى ضد قرارات لجنة العجز الولائية أمام القسم الاجتماعي تبعا لما تم توضيحه في التسوية القضائية للمنازعات العامة أمام القسم الاجتماعي، أي فيما يخص شروط قبول الدعوى وكذا الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وعن آجال رفع هذه الدعاوى بالنسبة للقانون 08-08 فهي 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة.

ت. التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تبعا لما جاء في نص المادة 40 من القانون 08-08، حيث تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، يكون المشرع قد ألغى إمكانية اللجوء إلى القضاء وهذا يخالف ما كان عليه الأمر في ظل القانون الملغى رقم 83-15 بموجب المادة 2/40 منه[21]. فالمشرع منح هذه اللجنة صلاحيات واسعة لإتمام المهام الموكلة لها وهو ما يؤكده نص المادة 41 من القانون 08-08 والتي جاء فيها: "تؤهل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع، لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني"، وهذا ما يوحي بأن اللجنة هي جهة تحقيق وحكم في ذات الوقت، وهذا ما دفع بالمشرع لاعتبار اللجوء إلى القضاء أمرا ليس بالضروري في هذا المجال[22].

---

[20] سميرة عشايبو، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع : قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 73، https://dspace.ummto.dz/server/api/core/bitstreams/eb485289-d8b3-4a5a-b690-5a779981456b/content، 12-12-2025.

[21] باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 925.

[22] رميساء كحول، هشام بوحوش، مرجع سابق، ص 12.

لكن يبقى اللجوء إلى القضاء هو أكبر ضمانة لاحترام الحقوق وتجسيد مبدأ الحياد ودرجة ثانية لعرض النزاع التقني ذي الطابع الطبي من جديد أسوة بالمنازعات العامة والمنازعات الطبية[23].

المحور الثامن: إنتهاء علاقة العمل

عددت المادة 66 من القانون 90-11 حالات إنهاء علاقة العمل كما يلي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

إذن يمكن أن تنتهي علاقة العمل لأسباب أو حالات إرادية أي تكون لإرادتي طرفي عقد العمل علاقة في إنهاء هذا العقد(أولا)، أو قد تنتهي هذه العلاقة لأسباب خارج عن إرادتيهما(ثانيا).

أولا: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز ضمن هذه الحالات بين الاستقالة (1)، فسخ عقد العمل (2)، التسريح (3).

1. الاستقالة

تعرف فقها بأنها: "عمل قانوني انفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي بوضع حد للعقد الذي هو طرف فيه"[24].

أما التشريع الجزائري فلم يأت بتعريف للاستقالة، بل نصت المادة 68 من القانون 90-11 أن الاستقالة حق معترف به للعامل. وحسب نفس المادة فلكل عامل يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن

---

[23] رميساء كحول، هشام بوحوش، مرجع سابق، ص 13.

[24] نقلا عن: عز الدين زوبة، 'حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف-دراسة مقارنة-'، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 01، ماي 2020، ص 330.

يقدم استقالة بشكل كتابي. وله أن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق تبعا لما تحدده الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من شروط.

2. الفسخ

تقر المادة 20 من القانون 90-11 لأي من طرفي عقد العمل فسخه في أي وقت خلال المدة التجريبية دون تعويض ودون إشعار مسبق.

وعقد العمل كغيره من العقود يخضع للفسخ تبعا لما تقرره القواعد العامة أي المادة 119 من القانون المدني: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك...". أو المادة 120 والتي تكرس الفسخ الاتفاقي.

والفسخ قد يكون لأسباب قانونية، مثلا حالة استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو قد يكون تعسفي لا يستند لأسباب مشروعة وفي هذه الحالة يمكن للعامل رفع دعوى قضائية ضد الهيئة المستخدمة للمطالبة بإلغاء قرار الفسخ أو التعويض عما لحقه من أضرار[25].

3. التسريح

عرف بعض الفقه التسريح بأنه: "إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محدودة"[26].

قبل تعديل المادة 73 من القانون 90-11 استعمل المشرع مصطلح العزل حيث نصت المادة على أن عزل العامل يتحقق في حال ارتكابه أخطاء جسيمة، والنظام الداخلي هو المحدد للشروط التي يعتمد عليها لتقييم جسامة الأخطاء من عدمها.

بعد تعديل نص المادة 73[27] أصبحت تستخدم مصطلح التسريح بدل العزل حيث تنص على: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.." ثم عددت المادة على سبيل المثال جملة من الأخطاء التي تعتبر جسيمة والتي قد ينجر عنها التسريح بدون مهلة عطلة وبدون علاوات، نذكر منها الآتي:

---

[25] لأكثر توضيح راجع: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 68.

[26] نقلا عن: عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2011، ص 11، http://dlibrary.univ-boumerdes.dz:8080/handle/123456789/959

[27] تم تعديلها بموجب القانون رقم 91-29، مصدر سابق.

1- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،

2- إذا أفضى (أفشى) معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،

3- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية السارية المفعول في هذا المجال،

4- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع الساري المفعول،

5- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل مكان العمل.

لكن يقرر المشرع جملة من الضمانات لمصلحة العامل وهذا في حال تعرضه لعقوبة التسريح من قبل المستخدم، فتنص المادة 73 -1 من القانون 91-29[28] المتمم بها المادة 73 من القانون 90- 11، أنه يتوجب على المستخدم أن يراعي عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل جملة من العناصر:

6- - الظروف التي ارتكب فيها الخطأ،

7- - مدى اتساعه،

8- - درجة خطورته،

9- - الضرر الذي تسبب فيه،

10-- سيرة العامل إلى غاية ارتكابه هذا الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة.

كما تنص المادة 73-2 من نفس القانون أن تسريح العامل يُعلن عليه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح والاستماع إلى العامل المعني بقرار التسريح، الذي يمكنه في مثل هكذا حالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

وقد يكون تسريح العامل تعسفيا أي خرقا للأحكام القانونية، فتقرر الفقرة 4 من المادة 73 من القانون 90-11 المعدل والمتمم[29] أنه: "إذا وقع تسريح للعامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء

[28] قانون رقم 91-29، مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

[29] عدلت الفقرة 4 من المادة 73 بموجب الأمر رقم 96-21، مصدر سابق.

المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض."

كما تنص الفقرة 5 من المادة 73 أن العامل المسرح دون إرتكابه لخطأ جسيم، له الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

هناك حالة أخرى من حالات التسريح وهي حالة التسريح الجماعي للعمال تبعا لظروف اقتصادية لحقت بالهيئة المستخدمة، كأزمة مالية أو كوارث طبيعية أثرت نسبيا على هيكل ونظام سير عمل الهيئة مما أثر على نظام انتاجها وبالتالي مركزها المالي والاقتصادي. نصت على حالة التسريح لأسباب اقتصادية المادة 69 من القانون 90-11: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

وتقرر المادة 70 من نفس القانون جملة من الآليات أو الوسائل الواجب على المستخدم اتباعها قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، من هذه الوسائل:

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون 90-11،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإن لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من تعويض عن التسريح وهذ لأجل تقليص عدد المستخدمين.

وكيفيات تقليص المستخدمين بعد استنفاذ كافة الطرق التي من شأنها منع اللجوء إليه تحدد على أساس جملة من المعايير لا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل (الفقرة الأولى من المادة 71 من نفس القانون).

ثانيا: الحالات غير الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز بين هذه الحالات، الوفاة (1)، العجز عن أداء العمل (2)، التقاعد (3)، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة (4) والبطلان أو الإلغاء القانوني (5) وانتهاء مدة عقد العمل (6).

1. الوفاة

نظرا للطابع الشخصي لعلاقة العمل، فوفاة العامل لا محالة يؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة. أقرت الفقرة الأخيرة من المادة 66 سابقة الذكر، أن الوفاة تعد من أسباب أو حالات إنهاء علاقة العمل.

2. العجز عن أداء العمل

قد يصاب العامل خلال فترة من فترات عمله سواء في بداية قيام علاقة العمل أو قبل نهايتها بعجز سواء عضلي أو عقلي يجعله غير قادر على مواصلة القيام بعمله ومن ثم يُجبر على إنهاء هذه العلاقة.

3. التقاعد

ذكرنا آنفا أن التقاعد هو حق من حقوق العامل المقررة قانونا، وقد تمت الإشارة لشروط التقاعد التي قررتها المادة 6 من القانون 83-12 المعدلة والمتممة بموجب القانون 16-15. وبحصول العامل على التقاعد يكون قد أنهى علاقة العمل التي تربطه بالهيئة المستخدمة.

4. إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

تتحقق هذه الحالة في حال تعرضت مثلا الهيئة المستخدمة لأزمة مالية نتيجة ظروف اقتصادية صعبة فتم حلها وتصفيتها لعدم قدرتها على سداد ديونها ومواصلة نشاطها، حيث يزول محل عقد العمل ومن ثم تنتهي علاقة العمل[30].

[30] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 78.

قد تكون أيضا الأزمات الصحية سببا لانتهاء عقد العمل بتوقف المؤسسة المستخدمة عن مواصلة نشاطها ومثالها ما وقع في أزمة الكورونا التي أثرت في الحياة الاقتصادية لبعض المؤسسات إلى درجة تعرضها لأزمات مالية وتم غلقها وإنهاء نشاطها القانوني.

5. البطلان أو الإلغاء القانوني

عقد العمل يخضع في بطلانه إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، مطلقا كان ويتحقق بسبب إنعدام الرضا بين أطرافه، أو عدم مشروعية محله أو سببه، أو نسبيا والذي يكون لنقص في الأهلية، أو في حال شاب عنصر الرضا عيب من عيوب الإرادة وهي الغلط، الإكراه والتدليس والاستغلال[31].

6. إنتهاء مدة عقد العمل

تتعلق هذه الحالة بعقود العمل محددة المدة، مثلا تشغيل عامل للقيام بأشغال معينة لفترة معينة وبانتهاء هذه الفترة تنتهي علاقة هذا العامل بصاحب العمل.

لكن في مثل هذه الحالات يتوجب على صاحب العمل إعلام العامل برغبته في عدم تجديد عقد العمل لفترة أخرى، وفي الوقع فإنهاء الرابطة قبل حلول أجل إنتهائها يستوجب الالتزام بجملة من الإجراءات القانونية ومنها الإخطار المسبق للطرف الآخر وهذا إذا تعلق الأمر باستقالة أو تسريح للعامل دون أن يحدث من جانبه أي خطأ ويتوجب هنا التعويض[32].

---

[31] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 44.

[32] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 76-77.