

قال الله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه وليكتب بينكم كاتب بالعدل"<sup>1</sup>

**ماستير قانون التوثيق**  
**السنة الثانية/السداسي الثالث**  
**المادة: القانون الاجتماعي**  
**أستاذ المادة: مزغرائي بومدين**  
 الوحدة: استكشافية  
 الرصيد: 2  
 المعامل: 1

## الدرس الأول: مهنة الموثق بين التبعية القانونية والاستقلالية (دراسة تاريخية قانونية)

### - مقدمة:

عرفت مهنة التوثيق تأثراً بالنظام الاقتصادي المنتهج في البلاد منذ الاستقلال، فعند اعتماد النهج الاشتراكي جوان 1962، صدرت الكثير من القوانين التي تبنت هذا الفكر، وإن سبقها في ذلك بعض القوانين الانتقالية المسيرة لمرحلة ما بعد الاستقلال (القانون الشهير 157/62 الذي زاد في عمر القوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية<sup>2</sup>).

ولو أن غالب الموثقين الذين كانوا ينشطون تلك الفترة هم من الأوروبيين، إلا أن تلك الحقبة سمحت لآخرين بسلك العدالة من الجزائريين الإنضمام إلى قافلة الأشخاص الذين سمح لهم القانون بممارسة التوثيق كفاعلين رئيسيين أو مساعدين، ومن ذلك:  
 \* الموثقون المساعدون<sup>3</sup>،

\* قضاة المحاكم الشرعية (سيما تحرير العقود المرتبطة بمسائل الأحوال الشخصية، مثل عقد الفريضة وما تعلق بالتركة والوصية والوقف والهبة<sup>4</sup>)،

<sup>1</sup> من الآية 282 من سورة البقرة. والتوثق أو الميثاق في الشريعة الإسلامية ما يستند إليه لضمان الحق، وأساسه مستمد من كتاب الله تعالى والسنة النبوية لشريفة، ونجد أطول آية في القرآن الكريم آية الدين وما ذلك إلا لاهميتها الكبرى في حياة الأمة الاقتصادية والاجتماعية.

ورفعة الموثق تنضح جليا في سيرة الرسول عليه الصلاة والسلام الصحيحة وهي طائفة بتوثيق كثير من المعاملات، ككتابه عليه الصلاة والسلام لقيم الباري وأصحابه، وقد روي ذلك من طرق متعددة تثبت صحة الكتابة، ومن نصها: "بسم الله الرحمن الرحيم هذا ما أنطق محمد رسول الله نعيم الباري وأصحابه، إني أظنبتكم عن حبرون والرطوم وبيت إبراهيم بدمنهم وجميع ما فيهم طلبة بنته وفذت وسلمت ذلك لهم ولأعتابهم من بعدهم أبا الأدم، فمن آذاهم فيها آذاه الله، شهد أبو بكر بن أبي قحافة وعمر بن الخطاب وعثمان بن عفان وعلي بن أبي طالب ومعاوية بن أبي سفيان".

ومن هذا نستخلص أن يكون الموثق يحسن الكتابة ومن يشهد له الناس بعدله وسيرته الحسنة وتقبل شهادته وقد يتولاها القاضي أو الحاكم، وفيما تجزئه الشريعة الإسلامية، فيحرم التوثيق إذا كان في أمر محرم كبيع الخمر أو في كل ما يخالف الشرع.

<sup>2</sup> يراجع القانون رقم 157-62 المؤرخ في 1962/12/31 الراي إلى التعديل، حتى إشعار آخر، لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر سنة 1962 (الجريدة الرسمية عدد 2 المؤرخة في 1963/01/11، ص.18).

والمعدل بـ المرسوم رقم 149-64 المؤرخ في 1964/05/28 يتضمن ادخال تغييرات على بعض مقتضيات من قانون التسجيل غير موافقة للسيادة الوطنية والغاء بعض المواد المحكوم بطلانها (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1964/06/09، عدد 4، ص.51).

والمغلي بـ الأمر رقم 29-73 المؤرخ في 1973/07/05 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1973/08/03، عدد 62، ص.878).

ومن أمثلة القوانين التي تم إلغائها بسرعة باعتبار أن الموثق ضابط عمومي مفوض من السلطة العمومية يتولى لحساب البوالة تحرير العقود ذات الطابع الرسمي، تم إلغاء النظام الإداري لغرف التوثيق المؤسس سنة 1957 الهادف إلى فصل الشمال عن إقليم الصحراء، أيام اشتداد الثورة الجزائرية على المستدمرين الفرنسيين. يراجع الأمر رقم 047-62 المؤرخ في 1962/09/18 المتعلق بنتم الموثق (الجريدة الرسمية عدد 18 المؤرخة في 1962/09/23، ص.277)، والمرسوم رقم 253-63 المؤرخ في 1963/07/10 المعدل للنظام الإداري لغرف التوثيق تحت عنوان: تعديل تنظيم الإدارة العمومية لتطبيق القانون الأساسي للتوثيق. (الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة في 1963/07/19، ص.728).

<sup>3</sup> المرسوم رقم 25-71 المؤرخ في 1971/01/06 المضمن القانون الأساسي الخاص للموثقين المساعدين (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.85).

\* الباش عدول (أو مساعد القاضي)،  
\* العدول.

**أولاً - مرحلة التبعية للتوظيف العمومي:** إنَّ واحدة من أهم القوانين الاشتراكية الصادرة بعد الاستقلال هو القانون الأساسي للتوظيف العمومية لسنة 1966 الصادر بموجب الأمر رقم 133/66<sup>5</sup>، الذي خضع له من تولوا مهنة التوثيق بدل المستوطنين الفرنسيين والأوروبيين النازحين من الجزائر بعد فرحة الشعب الجزائري باستقلاله يوم 5 جويلية 1962، ألا وهم كتّاب الضبط للمحاكم والمجالس القضائية، لأحكامه باعتبارهم موظفين عموميين.

فحتى لو لم تتوفر فيهم الشروط المتعلقة بالشهادات حتى يتمكنوا من شغل تلك الوظائف الشاغرة إلا أن المادة 3 من المرسوم رقم 288-68<sup>6</sup> اعتبرت هؤلاء موظفين عموميين يخضعون للقانون الأساسي للتوظيف العمومية.

وجاء الأمر رقم 70-91<sup>7</sup> كأول نص جزائري ينظم مهنة التوثيق، وأشار في مادته الثانية إلى اعتبار الموثقين سلك من أسلاك التوظيف العمومي الذين لهم نفس الحقوق والالتزامات المقررة ضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية بإخضاعهم للسلطة السلمية (النيابة العامة) ولهم راتب شهري يحدد بموجب مرسوم أو لائحة.

وعندما نتحدث عن هذه المرحلة فإن الموظف العمومي هو تابع للإدارة العمومية الذي لا يمكنه التفاوض على شروط وظروف العمل أو الراتب بل يخضع لإطار تنظيمي لائحي (أي أن الحكومة هي من تتولى تحديد كل الأحكام المتعلقة بالتوظيف وعلى رأسها قيمة الراتب وطريقة تقديره في شكل مراسيم تنفيذية).

<sup>4</sup> يراجع المادة 9 من المرسوم رقم 24-71 المؤرخ في 1971/01/06 المتضمن القانون الأساسي للموثقين (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.84)، والتي أدرجت قضاة الحكم الشرعية كوثقين دون الحاجة للحصول على دبلوم في الحقوق بشرط بلوغهم أكثر من خمسين سنة من العمر قبل 1970/01/01.

<sup>5</sup> الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 1966/06/02 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية (الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 1966/06/08، ص.542 - مستدرج بجر. عدد 99 المؤرخة في 1968/12/10، ص.1966).

والمعدل بـ الأمر رقم 92-68 المؤرخ في 1968/04/26 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1968/05/03، عدد 36، ص.526).

\* الأمر رقم 98-68 المؤرخ في 1977/04/26 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1968/05/03، عدد 36، ص.526).

\* الأمر رقم 20-71 المؤرخ في 1971/04/09 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1971/04/20، عدد 32، ص.464).

\* الأمر رقم 11-72 المؤرخ في 1972/04/18 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1972/04/21، عدد 32، ص.467).

\* الأمر رقم 07-77 المؤرخ في 1977/02/19 يتضمن تعديل وتبني المادة 40 من الأمر رقم 133-66 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1977/02/27، عدد 17، ص.333).

\* الأمر رقم 09-77 المؤرخ في 1977/03/01 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1977/04/06، عدد 28، ص.468).

والملقى جزئيا بـ القانون رقم 12-78 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1978/08/08، عدد 32، ص.724).

والملقى ضمنا بـ المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 يتضمن القانون الأساسي التوجيهي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1985/03/24، عدد 13، ص.333).

والملقى صريحا بـ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/07/16، عدد 46، ص.3).

<sup>6</sup> المرسوم رقم 288-68 المؤرخ في 1968/05/30 يتضمن القانون الأساسي الخاص لكتّاب الضبط (الجريدة الرسمية عدد 44 المؤرخة في 1968/05/31، ص.889).

<sup>7</sup> الأمر رقم 91-70 المؤرخ في 1970/12/15 يتضمن تنظيم التوثيق (الجريدة الرسمية عدد 107 المؤرخة في 1970/12/25، ص.1615).

والملقى بـ القانون رقم 27-88 المؤرخ في 1988/07/12 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1988/07/13، عدد 28، ص.1035).

والملقى بـ القانون رقم 02-06 المؤرخ في 2006/02/20 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/03/08، عدد 14، ص.15).

فالموظف هو الذي يشتغل لحساب المؤسسة العمومية الإدارية ضمن وضعية قانونية أساسية وتنظيمية يخضع فيها لمجموعة من النصوص التشريعية، لكون هذا الأخير عون الدولة ويمثلها في ممارسته وظيفته ويتمتع بامتيازات السلطة العامة وينبني على هذا السعي إلى تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على صيرورة مرفق عمومي.

### ولتوضيح النمط القانوني الذي كان يخضع له الموثق تلك الفترة باعتباره موظفا عموميا:

- أن الموثقين سلك من أسلاك الوظيفة العمومي<sup>8</sup>.
- يشتغل لحساب مؤسسة عمومية إدارية (تابع لهيئات قضائية من محاكم ومجالس قضائية).
- يعتبر النائب العام رئيسه الأول ضمن الهيئة الموظف فيها.
- يخضع للوائح، ومن ذلك مدة العمل الأسبوعية، وأوقات الدخول والخروج والاستفادة من أيام راحة، ويختبر ضمن فترة تربص لمدة سنة كاملة، ويتعرض لإجراءات تأديبية في حالة ارتكاب أخطاء مهنية...
- يقدر راتبه بموجب لأئحة (مرسوم) يدفع بمقدار ثابت وبشكل دوري ومنتظم، مهما كان عدد العقود التي يقوم بتحريرها، وذلك من ميزانية التسيير للهيئة المستخدمة<sup>9</sup>.
- ليست له صفة المستخدم<sup>10</sup>، وإنما يمارس سلطة سلبية على من يشرف عليهم في العمل كالموثقين المساعدين والباش عدول<sup>11</sup> وكتاب التوثيق<sup>12</sup> ومستكبي التوثيق<sup>13</sup>... وليس هو من يدفع لهم رواتبهم وإنما الإدارة العمومية المستخدمة باعتبارهم موظفين عموميين.
- تلخيص مصاريف التوثيق فقط في الرسوم وطوابع الدمغة، دون دفع أية مبالغ مالية كأتعاب خاصة بالموثق.
- الموثق غير مكلف لا في مجال الضرائب ولا في مجال الضمان الاجتماعي، إلا ما تعلق بتسديد الضريبة على الدخل الإجمالي أو اشتراكات الضمان الاجتماعي من راتبه بصفته متبوعا.
- إلزام الموثق بالإقامة في السكن الوظيفي إن وجد.

<sup>8</sup> المرسوم رقم 24-71 المؤرخ في 1971/01/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص للموثقين (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.84).

والمعدل والمقيم بـ\* المرسوم رقم 80-74 المؤرخ في 1974/04/25 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1974/05/03، عدد 36، ص.493).

<sup>9</sup> يراجع المادة 7 من المرسوم رقم 24-71 السالف الذكر، والتي جاءت على تصنيف الموثق في الرتبة 13 ضمن السلم الوظيفي المنصوص عليه في المرسوم 137-66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن إنشاء السلام الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1966/06/08، عدد 46، ص.560).

<sup>10</sup> المادة 25 من الأمر رقم 91-70 السالف الذكر.

<sup>11</sup> يراجع المادة 6 من المرسوم رقم 25-71 المؤرخ في 1971/01/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص للموثقين المساعدين (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.85).

<sup>12</sup> المرسوم رقم 26-71 المؤرخ في 1971/01/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص لكتاب التوثيق (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.86).

<sup>13</sup> المرسوم رقم 27-71 المؤرخ في 1971/01/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص لمستكبي التوثيق (الجريدة الرسمية عدد 4 المؤرخة في 1971/01/12، ص.87).

- إخضاع سلك الموثقين لترتيب وظيفي (الموثق في الرتبة 13 والموثق المساعد في الرتبة 11 وكاتب التوثيق في الرتبة 9 ومستكثي التوثيق في الرتبة 5).
- انتساب الموثق لصندوق الضمان الاجتماعي الخاص بالموظفين<sup>14</sup>.
- استفادة الموثق من نظام الأداءات والمنح العائلية.
- إلغاء العمل بنظام الغرف الجهوية ذات الطبيعة المهنية المستقلة، واستبدالها بجهاز وطني مركزي يتم تعيين أعضائه من الموظفين الحكوميين وثلاثة من الموثقين ذات الأصول الأوروبية<sup>15</sup>.
- وأخيرا، تمكين موظفين آخرين كالقضاة من تأدية مهام التوثيق، وكان ذلك لغاية 31 ديسمبر 1982<sup>16</sup>.

**ملاحظة:** أن الموثق بعد سنة 1970 أصبحت له بعض الاستقلالية المتمثلة في ممارسة وظيفته بمكتب عمومي خارج مقر الهيئة القضائية يديره مع مجموعة من الموظفين المساعدين.

**ثانيا: مرحلة التبعية لقانون العمل:** تجسيدا للفكر الاشتراكي بكامله الداعي إلى إلغاء التفرقة بين جميع الأفراد الذين يؤدون عملا لحساب الغير، تم إخضاع الموظفين والعمال الأجراء إلى نص قانوني موحد هو القانون الأساسي العام للعامل (القانون رقم 78-12<sup>17</sup>).

فأصبحت الأحكام القانونية موحدة على جميع الأشخاص الذين يشتغلون لحساب الدولة سواء في القطاع الاقتصادي أو القطاع الإداري، ولم يستثنى القانون إلا عمال القطاع الخاص وموظفي وزارة الدفاع الوطني.

**ثالثا: مرحلة التراجع والعودة إلى نظام التوظيف العمومي:** جاء ذلك بموجب القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية الصادر سنة 1985 بموجب المرسوم 85-59<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> نظام الضمان الاجتماعي للموظفين بالجزائر المؤسس بموجب المقرر رقم 46-49 والمطبق بالقرار المؤرخ في 10-07-1949. والمعدل بالمرسوم 70-116 المؤرخ في 01/08/1970 والمتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 11/08/1970، ص.984).

والملقى بـ: \* المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20/08/1985 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 21/08/1985، عدد 35، ص.1248).

والملقى بـ: \* المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04/01/1992 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 08/01/1992، عدد 2، ص.64).

<sup>15</sup> يراجع المرسوم رقم 63-253 المؤرخ في 10/07/1963 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 19/07/1965، عدد 49، ص.728) والذي أكد على الطابع العمومي للجهاز الوطني المركزي، أن: - يتم تعيين أعضائه بقرار من وزير العدل حافظ الأختام،

- يتم تعويض نفقات تنقلاتهم من الخزينة العمومية،

<sup>16</sup> يراجع المادة الأولى من الأمر رقم 76-50 المؤرخ في 25/05/1976 يتعلق بممارسة القضاة لمهنة التوثيق (الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 04/06/1976، ص.710).

<sup>17</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 08/08/1978، عدد 32، ص.724).

والمعدل بـ: \* المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 24/03/1985، عدد 13، ص.333).

والملقى جزئيا بـ: \* القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 25/04/1990، عدد 17، ص.562-المواد الملغاة من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون 78-12).

وقد أعاد مرسوم سنة 1985 سلطة الأمر 133-66 على الموظفين بتسمية جديدة وهي عمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وإن كان النص الجديد لم يأتي بذلك الوضوح الذي يبين صراحة بقاء الأعمال بالنص القديم الصادر سنة 1966، وهذا ما يطرح التساؤل فيما إذا كنا وقتها أمام مرحلة وإصلاح جديد في تنظيم العلاقات المهنية أم لا.

وعلى العموم ما ظهر في تلك الفترة هو تأثر المرسوم رقم 59-85 بكل من قانون العمل (القانون 12-78) وقانون الوظيف العمومي (الأمر 133-66) أي كان هناك مزج بين النظامين. رغم أن الموثقين كانوا يتمتعون بأحكام أخرى خاصة على اعتبار أن سلوكهم من الأسلاك التي تنتمي للجهات القضائية كالقضاة وأمناء الضبط.

### ولكن يبقى من الضروري تبيان الفرق بين الموظف والعامل الأجير، ويتجسد ذلك سيما، في:

- أن علاقة الموظف بالإدارة يحكمها القانون (التشريع واللوائح)، أي الاعتماد إلا على الأسلوب اللائحي. واستبعاد كلي لوجود ما يسمى بالاتفاقية الجماعية أي الأسلوب التعاقدية (غياب وجود المصادر المهنية سيما عقد العمل).

بينما علاقة العمل فتحكمها القواعد ذات الطابع اللائحي (المصادر التشريعية) والمهني (المصادر المهنية) ما يعني أن العامل يخضع لتشريع العمل وللاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي. - أن الموظف يشغل لدى مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وعين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

بينما العامل الأجير فذلك الذي يشغل في مؤسسة غير إدارية عمومية، أي مؤسسات ذات طابع اقتصادي وصناعي وتجاري وخدماتي... ضمن القطاع العام أو القطاع الخاص، سواء لدى شخص اعتباري أو معنوي، وطني أو أجنبي.

### ومن أمثلة القواعد التي تظهر ذلك الاختلاف بين الموظف والعامل الأجير:

\* استقالة الموظف تتطلب موافقة السلطة السلمية بينما العامل الأجير له أن يستقيل وقت ما شاء دون حاجة لتبرير أو إذن سوى الالتزام بمدة الإشعار المسبق إذا ماتم النص عليها في العقد أو الاتفاقية الجماعية.

<sup>18</sup> المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1985/03/24، عدد 13، ص333- مستدرج بجزء. عدد 28 المؤرخة في 1985/07/03، ص947). والملف بن\* الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/07/16، عدد 46، ص3).

\* نظام الساعات الإضافية غير معمول به في القطاع العمومي الإداري.  
\* توزيع ساعات العمل الأسبوعية تنظمها لائحة (مرسوم)، بينما مجال علاقات العمل فيمكن للمؤسسة الاقتصادية أو التجارية أن توزعها في الأيام التي تناسبها باستبدال راحة يوم السبت بيوم الاثنين مثلا. وهذا ينطبق على الشركات الخاصة والشركات العمومية مثل سوناطراك وسونلغاز وأوريدو... الخ.

\* نظام العزل في الوظيف العمومي يختلف عن التسريح المقرر بموجب المادة 73 من قانون علاقات العمل، من حيث إجراءاته ونوع الأخطاء المهنية ودرجتها والجهات الفاصلة في النزاع...  
\* الإضراب ممنوع على بعض فئات الوظيف العمومي كسلك الحماية المدنية والشرطة ومقيد لدى فئات أخرى كالأساتذة في فترة الامتحانات الوطنية. وكذلك في إجراءات الشروع في الإضراب وطرق تسويته والتي هي معقدة.  
ويضاف إلى هذا المصادر وطبيعة المنازعة وإجراءات تسويتها والجهة القضائية المختصة الفاصلة فيها.

**رابعا وأخيرا: إضفاء الطابع الحر والاستقلالية علي مهنة التوثيق:** كان يبدو جليا تأثر هذه المهنة بالأحداث الاقتصادية والسياسية التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال، ولعل بادرة تغيير النهج الاقتصادي سنة 1988 (بالقانون رقم 88-01<sup>19</sup>) واستبدال الفكر الاشتراكي بفكر آخر، هو الذي دفع المقتن إلى إصدار القانون رقم 88-27 المتضمن تنظيم التوثيق<sup>20</sup>.  
وأكدت على هذا المادة 3 و13 و39 من القانون المذكور أعلاه، وبذلك أصبح الموثق صاحب مهنة حرة ومستقلة، بوضعية قانونية متميزة باعتباره ضابطا عموميا مفوضا من قبل السلطة العمومية.  
وواصل على تثبيت صفة العامل الحر القانون الساري المفعول رقم 06-02<sup>21</sup> في مادته 9، فأصبح للموثق نظاما قانونيا متميزا اتجاه القوانين الاجتماعية.  
فتنتفي عليه تلك التبعية القانونية لأي جهة فيما يرتبط بالإدارة والإشراف والتسيير مع بقاء الجهة الوصية (النيابة العامة) تمارس سلطتها الرقابية عليه، بالإضافة إلى ما يؤول للغرفة من صلاحيات فيما يخص تنظيم المهنة.

<sup>19</sup> القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1988/01/13، عدد 2، ص.30).  
والمعدل بنـ\* المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 1993/04/25 يعدل ويقيم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1993/04/27، عدد 27، ص.3- مستدرج ب.ج.ر. عدد 43 المؤرخة في 1993/06/29، ص.4).  
والملقى بنـ\* القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1990/04/25، عدد 17، ص.562- والمواد الملغاة من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون 78-12).  
<sup>20</sup> القانون رقم 88-27 المؤرخ في 1988/07/12 يتضمن تنظيم التوثيق (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1988/07/13، عدد 28، ص.1035).  
والملقى بنـ\* القانون رقم 06-02 المؤرخ في 2006/02/20 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/03/08، عدد 14، ص.15).  
<sup>21</sup> القانون رقم 06-02 المؤرخ في 2006/02/20 يتضمن تنظيم التوثيق (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/03/08، عدد 14، ص.15).

كما أنه مكلف في مجال الضمان الاجتماعي والمجال الضريبي، وله أن يمارس سلطة المستخدم بمجرد تشغيله لشخص آخر من إدارة وإشراف ورقابة مقابل تحمله كافة الالتزامات المقررة في قانون العمل.

### ولكن هذا لم يمنع القانون إدراج بعض القواعد الخاصة المقيدة لهذه الحرية، مثل:

\* الموثق ليس حرا في تحديد قيمة الأتعاب كالمحامي، بل يخضع لإطار تنظيمي فيما يتعلق بتقدير المقابل المالي وطبيعة العمل وشروطه<sup>22</sup>.

\* يلتزم الموثق ببذل عناية الرجل الحريص وليس الرجل العادي عند تأديته المهنة.

\* يخضع الموثق لقواعد محاسبية متقاربة لتلك التي تخضع لها المؤسسات الإدارية العمومية باعتباره جهة مكلفة بالتحصيل الضريبي لحساب إدارة التسجيل وإدارة الطابع وإدارة المحافظة العقارية....

\* إفادة الموثق بالحماية المقررة للموظف العمومي كملك التي تتعلق بالمادة 144 من قانون العقوبات<sup>23</sup>.

\* التعامل مع الموثق كموظف عمومي لديه السلطة العمومية اتجاه الغير، كالمنع من الشراء والبيع إذا كانت له مصلحة<sup>24</sup>، أو متابعته عن كل استغلال سيئ في استعمال سلطته<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> المرسوم التنفيذي رقم 243-08 المؤرخ في 2008/08/03 يحدد أتعاب الموثق (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2008/08/06، عدد 45، ص.8).

<sup>23</sup> القانون رقم 156-66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1966/06/11، عدد 49، ص.702). والذي نصت المادة 144 منه على: "يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) وبغرامة من ألف (1000 دج) إلى 500000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا... بالتول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم" المعدلة بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 2001/06/26 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2001/06/27، عدد 34، ص.15).

<sup>24</sup> يراجع المادة 402 من القانون المدني.

<sup>25</sup> يراجع المادة 19 من القانون رقم 02-06 الذي يتضمن تنظيم مهنة التوثيق السالف الذكر.

## الدرس الثاني: حقوق الموثق والتزاماته بصفته عامل غير أجير:

### - مقدمة:

أصبح الموثق، بصدور القانون رقم 88-27 المتضمن تنظيم التوثيق، عاملا غير أجير بمفهوم القانون الاجتماعي<sup>26</sup>.

فلم يعد ذلك الموظف أو العامل الأجير الذي يستفيد من الحماية القانونية الكاملة في نظامي العمل والضمان الاجتماعي من جهة، ولم يبقى تابعا في تأدية نشاطه المهني بل حرا ومستقلا من جهة أخرى. ويأتي ذلك تطبيقا للمادة 2 من قانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل التي وضعت المعايير القانونية لمن يجب أن يتصف بالعمال الأجراء، وحتى يعتبر المهني غير أجير، لا بد من:

تنص المادة 2 من الق على ثلاثة عناصر لاعتبار العامل أجيروا أي بوجود التبعية (العمل لحساب شخص آخر والخضوع لسلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل) والأجر والاتفاق.  
\* غياب عنصر التبعية القانونية، ويعني عدم تأدية العمل لحساب الغير بل يجب أن يكون هذا العمل للحساب الشخصي.

وأن يكون الموثق مستقلا في إدارة وتسيير والإشراف على عمله مع الالتزام بالضوابط التشريعية المرتبطة بتنظيم المهنة.

\* غياب عنصر الأجر، الذي يعني المقابل المالي الذي يدفعه طرف يدعى المستخدم لحساب طرف آخر يدعى الأجير مقابل استفادته من جهده العضلي والفكري.

### تحديد مفهوم العامل غير الأجير:

تنص المادة 4 من قانون التأمينات الاجتماعية على ثلاثة عناصر لاعتبار العامل أجيروا أي بوجود التبعية (العمل لحساب شخص آخر والخضوع لسلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل) والأجر والاتفاق.

كما أن غير الأجراء أصبحوا في نظام الضمان الاجتماعي مستقلين كليا عن النظام العام ابتداء من سنة 1992 يسيره صندوق يدعى C.A.S.N.O.S. والذي يقوم بتحصيل الاشتراكات ودفع الأداءات من

<sup>26</sup> يراجع المادة 5 من القانون 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1983/07/05، عدد 28، ص.1818).

كل فرد يعتبر غير أجير دون استثناء أو تمييز في الحقوق والالتزامات بين عامل في الفلاحة<sup>27</sup> أو الصناعة أو التجارة أو الخدمات.

ولفهم العناصر والخصائص التي تجعلهم يتميزون عن الأجراء ولا يخضعون إلى النظام العام سنجيب عن التساؤل التالي، ما هي المعايير والشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يكون مؤمنا عنه بصفة عامل غير أجير؟ المادة 04 من قانون التأمينات الاجتماعية التي تخاطب فئة غير الأجراء، تقول: « يستفيد من الأداءات العينية، الأشخاص الطبيعيين غير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو نشاطا آخر مماثل...».

ويتضح من هذا التعريف أن العامل الحر لا بد أن يكون يمارس فعليا نشاطا مهنيا، فإذا كان مثلا الشريك الوحيد في شركات ذات الشخص الواحد (E.U.R.L.) ليس هو من يتولى التسيير وإنما شخص آخر ولا يمارس أي نشاط مهني، فهنا الشريك الوحيد لا يتمتع بصفة العامل غير الأجير<sup>28</sup>، كما تقرر ذلك في قرار « La caisse ORGANIC du Limousin c/CNAVTS et autre » الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 03-04-1997<sup>29</sup>، ونفس الشيء ينطبق على المحامي الذي هو في حالة إغفال<sup>30</sup>. وعندنا ما يؤكد هذا الحكم ربط المقنن الدائم لعبارة العامل غير الأجير بممارسة النشاط المهني، مثلها هو موسوم في المرسوم التنفيذي رقم 289/15 "الأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا"<sup>31</sup>.

وكذلك حتى تتحدد صفة العامل الحر، يجب أن يكون النشاط المهني منظما، أي يكون تحت إطار قانوني و تنظيمي، فحتى يمكن إخضاع التاجر إلى نظام غير الأجراء لا بد أن يكون لديه سجل تجاري، ونفس الشيء بالنسبة للحرفي الذي عليه أن يحيز بطاقة الحرفي وكذلك بالنسبة للفلاح. وأما عن المهن الحرة الأخرى المنطوية تحت منظمات مهنية فلا بد أن يرد اسم المرشح للاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي في القائمة التي تصدرها تلك المنظمة كما هو الحال بالنسبة للموثقين أو للمحامين أو المحضرين القضائيين أو الأطباء....<sup>32</sup> وإن كان هذا الشرط معمول به في الحياة العملية ويستند إلى نص غير مظهر

<sup>27</sup> بالنسبة للضمان الاجتماعي للفلاحين غير الأجراء، راجع المرسوم رقم 64/72، والمادة 04 فقرة أولى من المرسوم رقم 30/85، والتي كانت تفرز فئة الفلاحين عن بقية العمال غير الأجراء في قطاعات النشاطات الأخرى.  
<sup>28</sup> راجع فيما يوافق هذا الرأي:

Cass., Soc., 3 avr.1997, caisse ORGANIC du Limousin c/CNAVTS et autre, TPS 1997, comm.162.

<sup>29</sup> يقول الفقيه X.Prérot بأن:

« L'associé unique d'une société unipersonnelle n'a pas à être affilié en qualité de travailleur, s'il a confié la gestion de la société à un gérant et n'y exerce lui-même aucune activité ».  
Cass.soc., 3 avr.1997, caisse ORGANIC du Limousin c/CNAVTS et autre, TPS 1997, p.162.

<sup>30</sup> يراجع المادة 46 من القانون رقم 07-13 المؤرخ في 2013/10/29 يتعلق بتنظيم حملة الحمامة (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2013/10/30، عدد 55، ص.3)، والذي ألغى القانون رقم 04/91 المؤرخ في 08 يناير 1991 (ج.ب.د. 1991-01-09، عدد 02، ص.29).

<sup>31</sup> المرسوم التنفيذي رقم 289-15 المؤرخ في 2015/11/14 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2015/11/18، عدد 61، ص.5).  
والمعدل بـ المرسوم التنفيذي رقم 121-22 المؤرخ في 2022/03/17 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2022/03/20، عدد 20، ص.19).

<sup>32</sup> F.GRESLE, « Les travailleurs indépendants et protection sociale », Dr.Soc., avr.1983.

بجلاء لذك الشرط، والوارد في المادة 14 من المرسوم رقم 289/15، على عكس المقنن الفرنسي الذي يشير إلى هذا الشرط في المادة المعرفة للعامل غير الأجير في قانون الضمان الاجتماعي الحاملة لرقم L-311-11 والمحيلة بدورها إلى المادة L-120-3 من قانون العمل الفرنسي بقولها أن العمال غير الأجراء هم:

« Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux... »

ولو أن الاجتهاد القضائي الفرنسي رأى خلاف ذلك ووسع دائرة الانتساب إلى نظام غير الأجراء حتى لمن يمارسون نشاطات مهنية غير منتظمة<sup>33</sup>، بعد أن استطاع النظام بسط سيطرته وإخضاع الفئات الممارسة لنشاطات منظمة. وهو ما لم يصل إليه بعد النظام الجزائري الذي لم يستطع فرض قواعده حتى على من هم يمارسون منها في إطار قانوني وشرعي.

ولا يكفي أن يكون الشخص يمارس نشاطا مهنيا ومسجلا في قوائم المهن الحرة، حتى يعتبر عاملا حرا، بل لابد أن يكون غير تابع وغير مرتبط بعقد عمل. وهو ما راح لتأكيد اجتهاد قضائي جزائري، ولو في سياق العمل النقابي للأجراء، عندما قضت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 14 أبريل 1998 بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وم.وت.إ.، بنقض قرار المجلس الذي ألزم (I'U.G.T.A.) بالكف عن قبول انخراط سائقي سيارات الأجرة لديه باعتبار أن نشاطهم يدخل في إطار خانة الأعمال الحرة، و الحق النقابي ضمن I'U.G.T.A. يجب أن يمارسه الأجراء. وردت المحكمة العليا بالقول «... أنه ضمن سائقي سيارات الأجرة، يوجد عمال أجراء و بالتالي لهم الحق في حرية الانخراط في أي تنظيم نقابي موجود بصفة شرعية...»<sup>34</sup>.

ومن هذا المنطلق يجب على صندوق C.A.S.N.O.S. دراسة أوضاع كل حالة طلب انتساب على حدة، بغض النظر عن المهنة التي يمارسها الشخص، إن كان قانونها الأساسي أو أخلاقياتها تشير إلى استقلالها وعدم تبعية ممارستها، كالمحاماة مثلا التي يعتبر قانونها الأساسي في المادة الأولى بأنها « المحاماة مهنة حرة ومستقلة... ».

في الحياة العملية قد يكون الموثق تابعا في ممارسة عمله، فكما نعلم أن مهنة التوثيق التي يمكن ممارستها بشكل جماعي في إطار شركة مدنية مهنية وفي إطار اتفاقية، قد تترك أو تقضي بقيام طرف بأعمال لحساب زميله في المكتب مقابل أتعاب يدفعها الموثق صاحب العمل، وهذا ما جعل القانون الفرنسي

<sup>33</sup> Cf. Cass.soc., 10 mai 1989, CAMPL c/Roussel, D.1990, p.143, obs.X.Prétot.

Cf. aussi cass.soc., 18 mai 1995, URSSAF de Paris c/Mme X..., D.1996, p.39, obs.X.prétot.

<sup>34</sup> قرار المحكمة العليا المؤرخ في 14-04-1998 تحت رقم 159.380، قضية (إ.ع.ع.ج.) وموت.إ. المجلة القضائية لسنة 1998، عدد 2، ص.97.

رقم 1259/90 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1990 إلى تصنيف المحامي كأجير "Avocat salarié" والسماح له بالانتساب إلى النظام العام حتى لو كانت له كمية زبائن خاصة به<sup>35</sup>.

والحالة التي يكون فيها الشخص يمارس في آن واحد عملاً مأجوراً وعملاً غير مأجور، يجب أن ينتسب بعنوان العمل غير المأجور ولو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية دون المساس بالانتساب بعنوان العمل المأجور<sup>36</sup>. وكذلك إذا مارس عملاً غير مأجور بعد الإحالة على التقاعد يلزم المتقاعد، بالانتساب من جديد إلى صندوق C.A.S.N.O.S.<sup>37</sup>

ومع أن تمييز فئة غير الأجراء عن باقي الفئات وتطبيق التأمين الإجباري عليهم لا يعود فقط إلى تاريخ إنشاء صندوق C.A.S.N.O.S. في سنة 1992، إلا أن العديد من أصحاب المهن الحرة لا تزال تظن أن نظام الانتساب إلى الضمان الاجتماعي بالنسبة لهم هو اختياري<sup>38</sup>، أو أنهم يجهلون أصلاً هذا النظام التأميني، أو في القيام بالاحتجاج عليه ورفضه ولا سيما في حالة الانتساب المزدوج عندما يكون الشخص يمارس نشاطين مهنيين كالأستاذ الجامعي الذي يمارس مهنة المحاماة. وعلى هذا اتخذت بعض الإجراءات لإخضاع المهنيين من الانتساب وتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي المدين بها، ونذكر منها على الخصوص:

- إبلاغ الجمهور في وسائل الإعلام بالزامية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي.

- تنظيم عملية إعادة القيد في السجل التجاري، وكما جاء في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 42/97 المتضمن إعادة القيد في السجل، على ضرورة اشتغال الملف الخاص بإعادة تقييد الشخص الطبيعي في السجل التجاري على شهادة الانتساب والتجيين<sup>39</sup>، وتستخرج من وكالات صندوق C.A.S.N.O.S.<sup>40</sup> وكان الغرض من ذلك التضييق على المهنيين من التجار وإجبارهم على الانتساب ودفع كافة الديون الواقعة على عاتقهم، مادامت أن الهيئة المكلفة بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء لن تسلمهم الشهادة إلا إذا انتسبوا وسددوا الاشتراكات وإلا فقدوا نشاطهم المهني.

وتزداد أهمية التمييز بين غير الأجراء والأجراء، أكثر في الوقت الحالي، بعد استقلال كل فئة بنظام خاص بها، ولا سيما أنهما لا يقدمان نفس المزايا ولا يفرضان نفس الالتزامات.

<sup>35</sup> Cf. en ce sens art. L-311-3, 19°, c.fr.s.s.

<sup>36</sup> يراجع المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 289/15 السالف الذكر.

<sup>37</sup> يراجع المادة 18 من المرسوم رقم 289/15 السالف الذكر.

<sup>38</sup> وتأكيداً على إنشاء هذه الظاهرة في أوساط ممارسي المهن الحرة، ما ذهب إلى قوله الوزير الوصي في اليوم الدراسي المنظم من طرف صندوق C.N.A.S. يوم 18 نوفمبر 2000. حول عملية الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية، وهران، عندما اقترح على الأطباء الأحرار المعروفين بتبرهم من تنفيذ التزامات اتجاه الضمان الاجتماعي بدفع قيمة مالية من الأتعاب التي يسدها المريض (والتي تفوق المبلغ المنصوص عليه في القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 04 جويلية 1987) مقابل الاشتراكات المفروضة عليهم. وإن دل هذا القول عن شيء فإنما يدل عن مدى اتساع الهوة بين المكلف والهيئة اتجاه فهم قواعد الانتساب إلى الضمان الاجتماعي.

<sup>39</sup> المرسوم التنفيذي رقم 42/97 المؤرخ في 1997/01/18 يتضمن إعادة قيد التجار الشامل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 19-01-1997، عدد 05، ص.15).

والمعدل به المرسوم التنفيذي رقم 323-97 المؤرخ في 1997/08/26 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1997/08/27، عدد 57، ص.10).

<sup>40</sup> يجب الإشارة إلى أن شهادة الانتساب والتجيين من C.A.S.N.O.S. أصبحت مطلوبة حتى في حالة طلب الشطب من السجل التجاري، راجع المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 41/97 المؤرخ في 18 يناير 1997، المتعلق بشروط القيد في السجل التجاري، (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1997/01/19، عدد 05، ص.10).

## 1- التزامات الموثق بصفته عاملا غير أجير:

إن النظام القانوني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يتولى تسييره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء "C.A.S.N.O.S" المؤسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07، والذي يخضع في تحديد مهامه اتجاه المكلفين والمؤمن لهم اجتماعيا لمجموعة من النصوص القانونية، وهي:

- القوانين الأساسية في مجال الضمان الاجتماعية، والتي تعتبر بمثابة الأحكام العامة للعمال غير الأجراء، ومن ذلك:

### أهم القوانين العامة للضمان الاجتماعي:

- قانون التأمينات الإجتماعية (قانون 11/83) (المرسوم 27-84)	- قانون التقاعد (قانون 12/83) (المرسوم 31-85)	- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (قانون 13/83) (المرسوم 28-84)	- قانون التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية (المرسوم التشريعي 11/94)	- قانون التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (الأمر 01/97)	- الأداءات العائلية : المادة 22 من قانون المالية التكميلي (قانون 12/01)
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان اجتماعي (قانون 14/83)	- قانون التقاعد المسبق (المرسوم التشريعي 10/94)	- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (قانون 08/08)	- قانون التعاضديات الاجتماعية (القانون 02/15)	- قانون صناديق الضمان الاجتماعي (المرسوم التنفيذي 07/92)	قانون التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الجدول والملاحقة (المرسوم التنفيذي 174/09)
- قانون أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي (المرسوم التنفيذي 130/05)	- قانون توزيع نسبة اشتراك الضمان الاجتماعي (المرسوم التنفيذي 236/15)	- قانون المحدد لانتعاب الأطباء (القرار الوزاري المشترك 1987/07/04)	- قانون تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط (المرسوم التنفيذي 139/19)	- قانون لجان الضمان الاجتماعي المحلية للطعن المسبق (المرسوم التنفيذي 415/08)	- قانون لجان الضمان الاجتماعي الوطنية للطعن المسبق (المرسوم التنفيذي 416/08)

- القوانين الخاصة بالعمال غير الأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ومن أهمها:

### أهم القوانين الخاصة للضمان الاجتماعي:

- قانون الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (المرسوم 289-15)	- القانون المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء (المرسوم التنفيذي 119/93)	- القانون المحدد لتواعد التنسيق بين نظامي الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (القرار الوزاري 1997/05/11)	- قانون تنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (القرار الوزاري 1997/01/18)
- قانون التدابير الاستثنائية لفائدة المستخدمين والأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، المدنيين باشتراكات الضمان الاجتماعي (الأمر 12/21)	- قانون تبادل المعلومات بين إدارة الضرائب وأجهزة الضمان الاجتماعي (المادة 27 و 29 من القانون 11/02)	- قانون يحدد جدول تسديد الاشتراك السنوي للمؤمنين المتنقلين لولايات الجنوب الذين يمارسون لحسابهم الخاص (القرار الوزاري 2016/10/22)	- قانون التصريح لدى نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص (المرسوم التنفيذي 313/18)

وبالنسبة للالتزامات المحمولة على غير الأجير، فطبقاً للمادة 05 من قانون رقم 14/83 يعتبر المؤمن والمكلف في نفس الوقت، والذي يقع عليه نفس الأعباء الواقعة على رب العمل. فغير الأجير هو من يقوم بطلب الانتساب، والتصريح بالنشاط المهني والدخل، ودفع الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي.

ويضمن صندوق "CA.S.NO.S" خدماته التأمينية مقابل تأدية مجموعة من الالتزامات الاجتماعية، وعلى رأسها:

### **أولاً - الانتساب إلي صندوق "CA.S.NO.S":**

إن واجب الانتساب للضمان الاجتماعي للموثق ليس بالضرورة أن يكون لديه شغلاً (أي يستخدم عاملاً أجيرواً) ولكن الانتساب يتعلق بنشاطه المهني بصفته عاملاً غير أجير<sup>41</sup>. وحسب المادة 5 من القانون رقم 14-83 الذي يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، فإن التصريح الذي يجب أن يوجهه الموثق لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في أجل لا يتجاوز عشرة (10) أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط. وبالقياس على المادة 97 من القانون رقم 11-17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2018<sup>42</sup> فإن تاريخ بداية نشاط الموثق يبدأ يوم استلامه ختم الدولة الخاص به من وزير العدل.

### **ثانياً - التصريح بأساس النشاط السنوي لاشتراك الضمان الاجتماعي:**

ونعني بالأساس الدخل المالي الذي جناه الموثق غير الأجير خلال سنة كاملة من نشاطه، والذي سيأخذ كقاعدة لحساب اشتراك الضمان الاجتماعي الذي سيدفع لصندوق "CA.S.NO.S"، والذي يجب التصريح به قبل تاريخ 31 يناير من السنة المعنية<sup>43</sup>.

إلا أن السنة الأولى للانتساب يأخذ كأساس لحساب الاشتراك الأجر الوطني الأدنى المضمون "SNMG" وضره في 12 شهراً<sup>44</sup>.

أما السنوات الموالية، فيتم تقدير الاشتراك على أساس الدخل السنوي المصرح به، على أن لا يتعدى مبلغ 20 مرة "SNMG".

<sup>41</sup> المادة 5 من القانون رقم 14-83.

<sup>42</sup> القانون رقم 11-17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2017-12-28، عدد 76، ص.3).

<sup>43</sup> المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 289-15.

<sup>44</sup> 20.000 دج (قيمة SNMG) × 12 (شهر السنة) = 240.000 دج (المرسوم الرئاسي رقم 137-21 المؤرخ في 2021/04/07 بجدد الأجر الوطني الأدنى المضمون (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2021-04-14، عدد 28، ص.4).

وإذا تماطل الموثق عن التصريح بدخله في الآجال القانونية (قبل 31 يناير) أو امتنع عن ذلك، فيمكن لصندوق الضمان الاجتماعي أن يحدد الأساس بصفة مؤقتة على أساس الاشتراك للسنة السابقة، ثم يعيد تقويمه (أي أساس الاشتراك) بما يساوي أساس اشتراك المصرح به من طرف شخص آخر يمارس نفس المهنة (أي تصريح موثق آخر<sup>45</sup>).

### **ثالثا- حمل ودفع اشتراك الضمان الاجتماعي:**

إن أحد أهم عناصر تمويل هيئات الضمان الاجتماعي يتمثل في مجموع الاشتراكات التي يدفعها المكلفون في مجال الضمان الاجتماعي، ويأتي على رأس هؤلاء الممارسون لأنشطة مهنية ومستخدميهم. وتقدر نسبة الاشتراك الإجمالية بالنسبة للعمال غير الأجراء بـ15% من الدخل السنوي الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي (توزع 7,5% على التأمينات الاجتماعية، و7,5% على التأمين على الشيخوخة). ويدفع مرة واحدة في السنة قبل تاريخ 30 جوان. أما إذا وقع الانتساب بعد السداسي الأول للسنة، فيكون الاشتراك مستحقا يوم الانتساب على أن لا يتجاوز كأقصى تقدير 30 يوما.

### **متى يسقط عن الموثق غير الأجير التزام دفع الاشتراكات؟**

لا يسقط الالتزام بدفع الاشتراك إلا بعد التوقف عن النشاط نهائيا، ويكون عند الإحالة على التقاعد أو العزل أو التوقيف أو الشطب من جدول الموثقين الممارسين أو مانع قانوني كتولي مهمة انتخابية أو العجز أو الوفاة<sup>46</sup>.

ولكن إذا ما واصل أو أعاد نشاطه بعد إحالته على التقاعد يبقى ملتزما بتسديد كافة الاشتراكات المقدرة بنسبة 15% من أساس الاشتراك السنوي، ويضاف عليها نسبة 2% من معاش التقاعد، ما مجموعه 17%.

وهناك حالة استثنائية أخرى تتمثل في تخفيض اشتراك الضمان الاجتماعي<sup>47</sup> إلى نسبة 7,5% (نسبة اشتراك التقاعد) إذا أراد غير الأجير شراء سنوات تأمينية في حدود ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 وقت لا يستوفي شروط التقاعد عند بلوغه سن التقاعد.

<sup>45</sup> إجراء عقابي، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحسب اشتراك الضمان الاجتماعي الموثق بنفس قيمة اشتراكه موثقا آخر، ويفترض هنا مراعاة الأقدمية وعنوان المكتب وقيمته المهنية والأهم قيمة التصريح لكتبها في السنة السابقة.

<sup>46</sup> أو ما يعرف بحالة شغور المكتب التي نصت عليها المادة 35 من القانون رقم 02-06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق (الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 2016/03/08، ص.15).

<sup>47</sup> حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 تسمى هذه الاشتراكات باشتراكات التعويض.

## مخالفة عدم التصريح أو عدم التصريح في أجل العشرة (10) أيام:

\* لا عقوبة جزائية: بحيث أن نص المادة 69 من القانون رقم 98-12<sup>48</sup> المتضمن قانون المالية لسنة 1999 لم يأتي على الموثق بصفته عامل غير أجير ضمن المعنيين بارتكاب جرم عدم التصريح الذي قد تصل عقوبته إلى سنتين حبس.

\* فرض غرامة التأخير بنسبة 15% من الاشتراكات عن تأخير سدادها (أي الاشتراكات)، أي بعد تجاوز أجل 30 جوان من السنة أو 30 يوم بعد الانتساب بالنسبة للموثق حديث العهد بالنشاط الممارس في السداسي الثاني من السنة.

\* فرض زيادات التأخير بنسبة 5% من الاشتراك عن كل شهر تأخير.

## II - حقوق الموثق بصفته عاملا غير أجير:

إن نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يعتبر نظاما استثنائيا بالمقارنة مع النظام العام للأجراء، وبالتالي يفتقد غير الأجير لعديد الخدمات التأمينية، وتخصر في:

### أولا- الأداءات العينية:

نعني بالآداءات تلك التعويضات الممنوحة للمؤمن له اجتماعيا بمناسبة التأمين عن خطر اجتماعي ما، وهي تكون في شكل آداءات نقدية أو عينة. أما الآداءات العينية فهي تلك التعويضات الموجهة لتغطية التكاليف الصحية، من مصاريف الأدوية الصيدلانية أو العلاجات الطبية... الخ بمناسبة التأمين عن المرض والأمومة. وتقدر نسبة التعويض العامة المقدرة بـ 80% على أساس السعر المرجعي سواء بالنسبة للدواء أو الفحوصات الطبية أو التحاليل الطبية أو شراء الأجهزة الطبية أو تعويض نفقات العمليات الجراحية...

### ثانيا- الآداءات النقدية:

أما الآداءات النقدية فهي تلك المبالغ المالية التي تدفع كتعويض عن فقدان الدخل، في صورة تعويضات يومية أو شهرية عند التوقف عن العمل بسبب المرض أو الأمومة أو البطالة، أو في شكل معاش أو ريع أو منحة عند الإصابة بعجز أو بلوغ سن الشيخوخة، كما تأتي كمكاملة للدخل المهني كالمعاش العائلية أو علاوات الدراسة.

إلا أن الموثق باعتباره عاملا غير أجير فلا يستفيد من الآداءات النقدية إلا ما تعلق بالتأمين على العجز والشيخوخة ورأسمال الوفاة.

أ- **معاش العجز:** تقرر الاستفادة من معاش العجز إلا عند فقدان القدرة على ممارسة النشاط بنسبة 100%، أي الإصابة بعجز كلي ونهائي يجعله غير قادر مطلقا على الاستمرار في ممارسة مهنته، ولم يكن بعد بلغ سن التقاعد.

وتبدأ الاستفادة غير الأجير من معاش العجز ابتداء من تاريخ الاعتراف بهذا العجز من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المختصة الذي تبث فيه مصلحة المراقبة للصندوق.

ويقدر مبلغ معاش العجز بنسبة 80% من أساس الاشتراك المصرح به، ويرفع إلى نسبة 120% إذا كان العاجز ملزما باللجوء إلى مساعدة الغير.

وببلوغ العاجز سن التقاعد يتم تحويل معاش العجز إلى معاش التقاعد بمبلغ لا يجب أن يقل عن الأول.

ب- **رأسمال الوفاة:** هو مبلغ يدفع لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا سواء حصلت الوفاة أثناء ممارسة النشاط أو أثناء التوقف بسبب العجز الكلي أو بعد الإحالة على التقاعد.

وهو يساوي مبلغ أساس الاشتراك السنوي بالنسبة لمن حصلت له الوفاة أثناء ممارسة النشاط. أما الوفاة الحاصلة بعد التقاعد فيساوي مبلغ رأسمال الوفاة مبلغ معاش التقاعد  $\times 12$  (عدد أشهر السنة)<sup>49</sup>.

ج- **معاش أو منحة التقاعد:** إن الفرق الأساسي بين فئة غير الأجراء و فئة الأجراء يكمن في السن التي تخول الحق في معاش التقاعد، والتي تقدر بـ 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 بالنسبة للنساء.

\* معاش التقاعد "Pension de retraite": يشترط للحصول عليه، بالإضافة إلى بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد كما سبق ذكرها، أن يمارس غير الأجير نشاطا لا تقل مدته عن 15 سنة، مع دفع اشتراكات سنوات النشاط.

ويحسب معاش التقاعد على أساس: معدل أساس الاشتراك للعشر السنوات الأفضل في المشوار المهني (والتي تكون عادة السنوات الأخيرة)<sup>50</sup>.

ولا يمكن أن يقل مبلغ معاش التقاعد الشهري عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون (أي الحد الأدنى الحالي يساوي 15.000 دج).

<sup>49</sup> طبقا للفقرة 2 من المادة 8 من المرسوم رقم 289-15، فإن حساب رأسمال الوفاة المدفوع لذوي الحقوق الحاصل على معاش تقاعد لنظام غير الأجراء الذي استمر في ممارسة نشاط غير مأجور بعد إحالته على التقاعد، فيتم اختيار المبلغ الأفضل بين قيمة أساس الاشتراك ومبلغ المعاش السنوي.

<sup>50</sup> أي جمع مداخيل السنوات العشر المصرح بها لدى الضمان الاجتماعي وقسمتها على 120 (عدد أشهر 10 سنوات) ثم ضرب القيمة المتحصل عليها في عدد سنوات الانتساب لهيئة الضمان الاجتماعي، بحيث عن كل سنة = 2,5%. أي إذا اشتغل 25 سنة (2,5×25 = 62,5%).

\* **منحة التقاعد "Allocation de retraite"**: يستفيد منه غير الأجير عندما لا يتوافر فيه شرط مدة العمل الدنيا المقدرة بـ15 سنة عمل. وفي هذه الحالة يمنح له مبلغ أقل في شكل منحة بشرط أن يكون قد اشتغل على الأقل خمس سنوات.

وطريقة حساب المنحة نفسها طريقة حساب المعاش، إلا أنها لا يجب أن تقل في كل الأحوال عن مبلغ 3.500 دج شهريا).

**د\* مبلغ الزيادة عن الزوج المكفول**: يضاف في معاش التقاعد. وهو يمنح في إطار الأحكام المتعلقة بنظام التأمين على الشيخوخة.

ومن التسمية، يتضح أن المنحة تمنح للمتقاعد في حالة انعدام الدخل لدى زوجه المتكفل به أو أن دخله يقل عن قيمة الحد الأدنى لمنحة التقاعد. ولأن تعدد الزوجات مسموح به، فقد أقصى مشرع الضمان الاجتماعي أي استفادة بالزيادة عن الزوجة الثانية وأكثر. أي أنها تنحصر على زوجة واحدة<sup>51</sup>.

ويمكن أن تؤول الاستفادة بالزيادة للزوجة إذا كان زوجها عديم الدخل. ويقدر حاليا مبلغ الزيادة عن الزوج المكفول بـ2.500 دج بالنسبة للمتقاعدين.

**شروط تخويل الحقوق**: حتى يتمكن المؤمن له اجتماعيا من المطالبة بالأداءات العينية والنقدية، يشترط القانون العمل لفترة معينة كحد أدنى لتخويل الحقوق، حسب الآتي:

فرع التأمين	نوع الأداءات	مدة العمل الدنيا المخولة للحق	تاريخ بداية حساب المدة
المرض والأمومة	عينية	خمسة عشر (15) يوما	قبل تاريخ تلقي العلاج
العجز	شقدية	سنة (01) واحدة	قبل المعاينة الطبية لحالة العجز
منحة التقاعد،	شقدية	خمس (05) سنوات من العمل	قبل الإحالة على التقاعد
معاش التقاعد	شقدية	خمسة عشر (15) سنة عمل	قبل الإحالة على التقاعد
الوفاة	شقدية	لا يوجد شرط حد أدنى من العمل	-

<sup>51</sup> المادة 15 من القانون رقم 12/83 المتضمن قانون التقاعد الحامل لرقم 12-83 المؤرخ في 1983/07/02 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1983/07/05، عدد 28، ص.1803- مستدرك في ج.ر. 1983/09/06، عدد 37، ص.2225).  
والمعدل بـ\* المرسوم التشريعي رقم 05-94 المؤرخ في 1994/04/11 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1994/04/13، عدد 20، ص.6).  
\* الأمر رقم 18-96 المؤرخ في 1996/07/06 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1996/07/07، عدد 42، ص.12).  
\* الأمر رقم 13-97 المؤرخ في 1997/05/31 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1997/06/04، عدد 38، ص.3).  
\* القانون رقم 03-99 المؤرخ في 1999/03/22 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1999/03/24، عدد 20، ص.4).

## الدرس الثالث: التزامات الموثق بصفته مستخدما ومكلفا في مجال الضمان الاجتماعي للأجراء:

### - مقدمة:

نصت المادة 13 من القانون الملغى رقم 88-27 المتعلق بتنظيم التوثيق<sup>52</sup> بأن يخضع الموثق عند تشغيله أي عامل أجير يرى وجوده ضروريا لتسيير المكتب لشروط قانونية يحددها التنظيم ومن ذلك شرط الكفاءة المهنية للعامل المطالب بإعانة الموثق على ممارسة عمله ودوره في المكتب، كما كان حاله عهد السبعينات والثمانينات بوجود الموثق المساعد وكاتب التوثيق ومستكتب التوثيق. إلا أن هذا التنظيم لم يصدر ليومنا هذا، ما يجعل أمر التوظيف يخضع للقواعد العامة المقررة في قانون العمل.

### أولا - التزام الموثق بإجراءات التشغيل:

إن الأجهزة العمومية لترقية التشغيل تعتبر وسيط بين طالب الشغل وصاحب العمل، وتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل (Anem<sup>53</sup>) والهيئات الخاصة المعتمدة للتصديبات (Opap)<sup>54</sup> منذ 2004. فأصبح لازما على الموثق كهيئة مستخدمة خاصة المرور على الوكالة وتقديم عروض العمل لديها، ويمنع عليه التوظيف المباشر. حتى ولو كان الإجراء شكليا فهو ضروري ومن النظام العام إذ يعرض صاحبه لعقوبة جزائية<sup>55</sup> فاختيار العامل المعني بالتوظيف يجب على الأقل أن يكون مسجلا في قائمة طالبي الشغل.

<sup>52</sup> نص المادة 13 من القانون رقم 88-27 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق، على: "يمكن للموثق في إطار القوانين والأنظمة المعمول بها في هذا المجال أن يوظف تحت مسؤوليته أي عامل يرى وجوده ضروريا لتسيير المكتب. تحدد عند الاقتضاء شروط الكفاءة المهنية للعامل المطالبين بإعانة الموثق على ممارسة عمله، عن طريق التنظيم".

إلا أن هذا التنظيم لم يصدر منذ أن تم الحديث عنه لأول مرة سنة 1970. وهذا ما يعني أنه لا توجد أحكام خاصة بالموثق فيما يخص التشغيل.  
<sup>53</sup> إن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006/02/19، عدد 9، ص.22). يتتبع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. ومن مهام الوكالة:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقائقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لها صلة بأداء مهمتها،
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنبؤ وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكف بهذه الصفة، بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيهم،
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،
- تنظيم المقابلة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

<sup>54</sup> يراجع المادة 9 و10 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2004/12/26، عدد 83، ص.8).  
والمعدل بـ" القانون رقم 03-20 المؤرخ في 2020/03/30 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2020/04/05، عدد 20، ص.8).

وللموثق كصاحب عمل له أن يضع من الشروط التي تتوافق والمناصب التي يوفرها. وفي هذا الإطار يمكن أن يستفيد ضمن سياسة تشجيع التشغيل من امتياز تخفيض حصة صاحب العمل من اشتراك الضمان الاجتماعي بنسبة قد تصل إلى 80% ولمدة ثلاث سنوات.

كما أن التشغيل بعقود العمل المدعمة<sup>56</sup> يمنح لصاحب العمل فرصة الإعفاء أو تسديد جزء من الأجر فقط على أن الباقي يتكفل بدفعه ميزانية الدولة العامة.

### **ثانيا- التزام الموثق بالتعاقد مع العامل حول شروط العقد:**

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد الذي لم يتضمن قانون العمل تعريفا له وتركه للفقهاء الذي عرفه بأنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل الذي يبلغ سن 19 عاما فأكثر أن يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر معين ولمدة محددة أو غير محددة".

ويعتبر عقد العمل النتيجة لتلك المفاوضات التي جرت بين العامل وصاحب العمل فيما يخص موضوع العمل وشروطه وآثاره (لهذا فعلاقة العمل ذات طبيعة اتفاقية)<sup>57</sup>.

وعقد العمل عقد رضائي يعقد بمجرد التراضي بين طرفيه ولم يشترط القانون لإنعقاده شكل خاص. إذ نصت المادة الثانية من القانون رقم 90-11:58 "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو عقد غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما"<sup>59</sup>.

غير أنه وحماية للعامل تدخلت الدولة بوضع قواعد قانونية أمرت تحد من مبدأ الرضائية تشكل ما يسمى بالحدود القانونية وهذا بموجب أحكام المادة 11 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه

<sup>56</sup> مثل عقود الإدماج، وعقد العمل المدعوم. راجع المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2008/04/30، عدد 22، ص. 19).

**والمعدل والملقم بن:** \* المرسوم التنفيذي رقم 277-10 المؤرخ في 4 نوفمبر 2010 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2010/11/10، عدد 68، ص. 17).

\* المرسوم التنفيذي رقم 105-11 المؤرخ في 6 مارس 2011 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2011/03/06، عدد 14، ص. 24).

\* المرسوم التنفيذي رقم 142-13 المؤرخ في 10 أفريل 2013 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2013/04/23، عدد 21، ص. 16).

\* المرسوم التنفيذي رقم 84-22 المؤرخ في 27 فبراير 2022 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2022/02/27، عدد 11، ص. 12).

<sup>57</sup> خلافا للموظف الذي لا يمكنه التفاوض على شروط العمل أو الراتب بل يخضع لإطار تنظيمي لائحي (أي أن الحكومة هي من تتولى تحديد معظم الأحكام المتعلقة بالوظيفة وعلى رأسها قيمة الراتب وطريقة تقديره في شكل مراسيم).

<sup>58</sup> القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1990/04/25، عدد 17، ص. 562).

**والمعدل والملقم بن:** \* القانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1991/12/25، عدد 68، ص. 2654).

\* المرسوم التشريعي رقم 03-94 المؤرخ في 11 أفريل 1994 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1994/04/13، عدد 20، ص. 5).

\* المرسوم التشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1994/06/01، عدد 34، ص. 3).

\* الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1996/07/10، عدد 43، ص. 7).

\* الأمر رقم 02-97 المؤرخ في 11 يناير 1997 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1997/01/12، عدد 3، ص. 6).

\* الأمر رقم 03-97 المؤرخ في 11 يناير 1997 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 1997/01/12، عدد 3، ص. 7).

\* المادة 89 من الأمر رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2014/12/31، عدد 78، ص. 3).

\* المادة 54 من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2015/07/23، عدد 40، ص. 6).

\* المادة 99 من الأمر رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2017/12/28، عدد 76، ص. 3).

\* القانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 جويلية 2022 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2022/07/20، عدد 49، ص. 10).

\* المادة 33 من الأمر رقم 03-22 المؤرخ في 03 أوت 2022 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2022 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2022/08/04، عدد 53، ص. 5).

<sup>59</sup> لهذا يفتح الاجتهاد القضائي باب إثبات علاقة العمل بكل وسائل الإثبات، ومصالحة الموثق كصاحب عمل تقتضي تحرير عقد مكتوب يتضمن كافة الالتزامات والحقوق التي يراها والعامل مناسبة لكتبتها، لأن عين الإثبات يقع في الغالب على صاحب العمل.

"يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."

و عليه، ينشأ عقد العمل كتابة:

- إذا أبرم عقد العمل لمدة محدودة، فلا يعتبر كذلك إلا إذا نص على ذلك كتابة.

- إذا كان عقد العمل مبرم لمدة محدودة بالتوقيت الكامل.

- إذا كان عقد العمل مبرم لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي.

كأن يتعلق الأمر بعمل موسمي أو إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع أو لتزايد العمل أو يتعلق موضوعه بنشاطات ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها أو عند استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً وهي الحالات التي تضمنتها المادة 12 من نفس القانون.

بشرط أن يتضمن العقد الإشارة إلى مدة العقد وأسباب المدة المقررة، تحت طائلة إعادة تكييف

العلاقة إلى علاقة عمل غير محددة المدة.

يخضع هذا النوع من العقود إلى رقابة مفتش العمل المختص إقليمياً، الذي يتأكد من أن عقد

العمل محدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها بالمادة 12، و أن المدة موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

### فوائد تحرير عقد عمل:

\* القدرة على اختبار العامل لفترة محددة تدعى بفترة التجربة، يستطيع فيها الموثق، إن لم يثبت العامل جدارته بالمنصب (فشله بالتجربة) فسخ العلاقة دون إخطار مسبق أو تعويض أو الحاجة إلى تبرير فشل التجربة. وأن غياب العقد المكتوب سيجعل العامل من يوم تشغيله مثبتاً في منصبه ولا يمكن إنهاء العلاقة إلا إذا ارتكب هذا العامل خطأ مهني جسيم.

فقانون العمل لم يجعل التجربة إجبارية إلا إذا اتفق طرفي علاقة العمل عليها، وبضرورة تحديد المدة دون أن تتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليها في المادة 18 من قانون علاقات العمل<sup>60</sup>.

\* عقد العمل المكتوب يحدد فيه قيمة الأجر وباقي التعويضات التي يستطيع به إثبات علاقة العمل عند أي نزاع بين طرفي النزاع لدى الجهات القضائية والإدارية، ومنها هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل وإدارة الضرائب.

<sup>60</sup> ستة (06) أشهر كحد أقصى للتجربة، وانتهى عشرة (12) شهراً بالنسبة للتأهيل العالي.

\* يمكن لعقد العمل تنظيم مجالات ومسائل عدة تخص العمل معوضا بذلك الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي، ما يمكن للموثق المستخدم من استعمال سلطته على العامل.

\* وأحد أكبر الضمانات التي يقدمها عقد العمل المكتوب إشعار العامل بالمسؤولية الواقعة على عاتقه بحكم أن مهنة التوثيق تتعلق بمصالح عامة يجب فيها كتمان السر المهني والحفاظ على العقود...

### **ثالثا- مسك السجلات والدفاتر الخاصة بالعمل:**

حيث أن المرسوم التنفيذي رقم 96-98 أزم المستخدم بقائمة من الدفاتر والسجلات الخاصة وتضمينها محتوى معين، يعرضها على الهيئات الرقابية كلما طلبت منه ذلك، وإلا تعرض إلى عقوبة مالية قد تصل إلى 50.000 دج<sup>61</sup>.

العدد	اسم السجل	المحتوى الرئيسي	الإجراءات	ملاحظات
1	دفتر الأجور	اسم العمل ولقبه، وفترة العمل، ومنصب العمل المشغول، والأجر القاعدي، والعلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والاقطاعات المستحقة قانونا، لاسيما الاقطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب	- ترقيم وتسجيل دفتر الأجور لدى	- عدم الشطب أو الإضافة أو تحشية
2	سجل العطل السنوية المدفوعة الأجر	اسم العامل ولقبه، ومنصب العمل المشغول، وتاريخ التوظيف، ومدة العطلة، وتاريخ الذهاب، وتاريخ استئناف العمل، ومبلغ تعويض العطلة، وتوقيع العامل	كتابة ضبط المحكمة المختصة الإقليمية مع تخلص طابع الدمغة المقدر بـ 3000 دج.	- تمكين مقتشية العمل ومراقبي المستخدمين لصندوق الضمان الاجاماعي للعمال
3	سجل العمال	اسم العامل ولقبه، والجنس، وتاريخ الميلاد ومكانه، والعنوان، ومنصب العمل المشغول، وتاريخ التوظيف، وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وأسباب انتهاء علاقة العمل، ورقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، وطبيعة علاقة العمل	- تفهرس الدفاتر والسجلات لدى مقتشية العمل لترقيتها والتوقيع عليها	- اجراء وإدارة الضرائب من الاطلاع عليها ومراقبتها
4	سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل	ملاحظات أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن وطب العمل، والمساعي التي يقوم بها العمال فيما يخص قواعد حفظ الصحة، وتقارير حوادث العمل والأمراض المهنية	- تفهرس الدفاتر والسجلات لدى مقتشية العمل لترقيتها والتوقيع عليها	- الاحتفاظ بالدفاتر لعشر سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها
5	سجل حوادث العمل	اسم العامل ضحية الحادث ولقبه، والتأهيل، وتاريخ وقوع الحادث وساعته ومكانه، والإصابات المترتبة، وأسباب الحادث وظروفه، ومدة العجز عن العمل المحتملة	- تفهرس الدفاتر والسجلات لدى مقتشية العمل لترقيتها والتوقيع عليها	- الاحتفاظ بالدفاتر لعشر سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها
6	سجل العمال الأجانب	اسم العامل ولقبه، وتاريخ الميلاد ومكانه، والجنسية، وتاريخ دخول الجزائر، والعنوان، وتاريخ التوظيف، وتاريخ فسخ علاقة العمل، والأسباب، ومنصب العمل المشغول، ومرجع رخصة العمل أو الترخيص به، ومدة صلاحية رخصة العمل أو الترخيص به	- تفهرس الدفاتر والسجلات لدى مقتشية العمل لترقيتها والتوقيع عليها	- الاحتفاظ بالدفاتر لعشر سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها
7	سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية	ملاحظات الهيئات المختصة بمراقبة شروط تطبيق مقياس السلامة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية	- تفهرس الدفاتر والسجلات لدى مقتشية العمل لترقيتها والتوقيع عليها	- الاحتفاظ بالدفاتر لعشر سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها

بينما السجل رقم 6 و7 غير معني بها الموثق بصفته صاحب عمل<sup>62</sup>.

### **رابعا- تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لحساب تأمين أجيره:**

تعتبر المادة 3 من القانون 83-14 أصحاب العمل الأشخاص الطبيعيين كالموثق الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر مكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، بالآتي:

\* التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي: وذلك من يوم تشغيله في أجل لا يجب أن يتجاوز العشرة (10) أيام.

<sup>61</sup> المادة 154 من القانون 90-11 المعدلة بالمادة 99 من قانون المالية لسنة 2018. والمرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها (الجريدة الرسمية المؤرخة في 13/03/1996، عدد 17، ص.15).

<sup>62</sup> يلزم الموثق، بالإضافة إلى سجلات العمل بصفته صاحب عمل، بمسك سجلات أخرى ... بصفته ضابطا عموميا يمارس التوثيق.

وإلا تعرض الموثق المستخدم إلى مجموعة من الجزاءات، تتمثل في:  
 - عقوبة جزائية: لارتكاب الموثق (بصفته صاحب عمل) جرم عدم التصريح في الآجال الذي تقدر عقوبته حسب نص المادة 69 من القانون رقم 98-12 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدلة بالمادة 22 من القانون رقم 04-17 بغرامة تتراوح بين 10.000 دج و20.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>63</sup>.  
 وفي حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 20.000 دج و50.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين إلى سنتين.

\* دفع الموثق لاشتراك الضمان الاجتماعي (شبه الضريبة): إن الموثق كصاحب عمل مكلف أساسا بعد التصريح بعامله بدفع مبلغ مالي كاشتراك لدى الصندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 25,5% بالإضافة إلى التزام حمل حصة العامل الأجير المقتطعة من أجره المقدرة بنسبة 9%.  
 وذلك كل فصل من فصول السنة المدنية "DAC"<sup>64</sup> إذا ما كان يشغل أقل من تسع عمال، وفي الآجال القانونية دون تأخير<sup>65</sup>.  
 مع ضرورة القيام بالتصريح السنوي بالأجراء والأجور "DAS"<sup>66</sup> بعد نهاية كل سنة وقبل موفى شهر يناير.

وإلا تعرض الموثق للجزاءات المالية المعتبرة:  
 1\* فرض غرامة التأخير بنسبة 15% من الاشتراكات عن تأخير سدادها (أي الاشتراكات الفصلية)، أي بعد تجاوز أجل الشهر بعد نهاية كل فصل.  
 2\* فرض زيادات التأخير بنسبة 5% من الاشتراك عن كل شهر تأخير.  
 3\* فرض غرامة التأخير بنسبة 15% من الاشتراكات عن تأخير تسليم التصريح السنوي (بعد 31 يناير كل سنة).  
 4\* فرض زيادات التأخير بنسبة 5% من غرامة التأخير عن كل شهر تأخير.

<sup>63</sup> القانون رقم 17-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ويقيم القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية المؤرخة في 2004/11/13، عدد 72، ص.6).

<sup>64</sup> Déclaration d'Assiettes de Cotisations

<sup>65</sup> في الشهر الموالي لانتهاء كل فصل، فيعتبر 30 أبريل آخر أجل لتسديد اشتراك الفصل الأول من السنة (يناير وفبراير ومارس).

<sup>66</sup> Déclarations Annuelles des Salaires et des salariés

وتقدر الاشتراكات حسب آخر نص قانوني (المرسوم التنفيذي رقم 236/15)، وتوزع هذه نسبة 34,5 % على النحو التالي<sup>67</sup>:

الفروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	%11.50	%1.50	-	%13
حوادث العمل والأمراض المهنية	%1.25	-	-	%1.25
التقاعد	%11	%6.75	%0.50	%18.25
التقاعد المسبق	%0.25	%0.25	-	%0.50
التأمين عن البطالة	%1	%0.50	-	%1.50
المجموع	%25	%9	%0.50	%34.50

\* دفع الموثق لاشتراك الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية: إن صاحب العمل ملزم بتسديد نسبة 0.5% من الأجر الخاضع للاشتراك الذي يدفعه لأجيريه لحساب "Fnpos"<sup>68</sup> مخصص لتمويل وترقية السكن الاجتماعي للأجراء. ويتم تحصيلها من قبل صندوق "Cnas".

\* دفع الموثق لاشتراك الخدمات الاجتماعية: إن صاحب العمل ملزم كذلك بتسديد نسبة 2% من الأجر الخاضع للاشتراك الذي يدفعه لأجيريه مخصص لتمويل نشاطات الخدمات الاجتماعية كما جاء منصوص عليها في المادة 3 من المرسوم رقم 82-179، وتمثل أساسا في المساعدات الاجتماعية والخدمات الصحية وإنشاء دور الأمومة ورياض الأطفال وغيرها من الأنشطة الرامية إلى الترفيه عن العامل مثل الجولات ومراكز الاستحمام ومراكز الاصطياف ومراكز الاستراحة العائلية وتعاونيات الاستهلاك...

**خامسا- دفع الموثق للضريبة على الدخل الإجمالي المتعلقة بالأجور**: إن الأجور الخام التي تفوق قيمتها قيمة 30.000 دج تخضع لاقتطاع ضريبي حسب قواعد حسابية تنص عليها المادة 00

**سادسا- التزام الموثق بحقوق العامل**: سيما تلك التي يرتب عليها قانون العمل عقوبة جزائية.

أ\* تسديد الأجر بما لا يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ب\* تمكين العامل من أيام الراحة والعطل.

ت\* توزيع ساعات العمل الأربعين على أيام الأسبوع: بما لا يتجاوز الثماني ساعات في اليوم.

<sup>67</sup> المرسوم التنفيذي رقم 236-15 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06/07/1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية المؤرخة في 16/09/2015، عدد 49، ص.9).

<sup>68</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-75 المؤرخ في 03 فبراير 1996 يتعلق بكيفية تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية وسيره (الجريدة الرسمية المؤرخة في 04/02/1996، عدد 9، ص.7).

والمعدل بن\* المرسوم التنفيذي رقم 98-80 المؤرخ في 25 فبراير 1998 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 04/03/1998، عدد 12، ص.17).

\* المرسوم التنفيذي رقم 15-264 المؤرخ في 11 أكتوبر 2015 (الجريدة الرسمية المؤرخة في 14/10/2015، عدد 54، ص.18).

ث \* تمكين العامل من وسائل الأمن والسلامة الجسدية: والحرص على الزيارات الدورية لدى طبيب العمل.

ج \* تسليم العامل شهريا لقسيمة الأجر.

**الدرس الرابع: الفوارق بين نظام الضمان الاجتماعي للأجراء ونظام غير الأجراء:**  
أي المقارنة بين الحقوق الاجتماعية المقررة للموثق بصفته عامل غير أجير وتلك الحقوق المقررة في نظام الضمان الاجتماعي للأجراء:

#### - مقدمة:

لاشك أن الموثق يمارس مهنة حرة ومستقلة كغيره من المهن القانونية الحرة كالمحامي والمحضر القضائي...

إلا أن القانون الأساسي المنظم لمهنة التوثيق جاء متميزا، ولم يرد ضمن أحكامه وضعية الموثق الأجير، مثلما هو الحال مع المحامي الأجير<sup>69</sup>.

رغم أن القانون يسمح للموثق أن يؤسسوا شركات مدنية مهنية أو مكاتب مجمعة، ما يجعل أحد الموثقين تحت تبعية زميله من حيث تنظيم العمل. وهذا ما يطرح تطبيق معايير المادة 2 من القانون رقم 90-11 التي تعتبر أي عمل يتميز بتبعية قانونية أنها علاقة عمل، ويستفيد المتبوع من كافة الحقوق المقررة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

ولكن هذا يتطلب ألا تدخل الأجهزة الإدارية الرقابية وعلى رأسها مفتشية العمل وأعاون الرقابة لصندوق الضمان الاجتماعي التي لها أن تفرض قواعد الانتساب على أي مستخدم يشغل لديه عامل آخر حتى ولو كان عنوان المهنة أنها مهنة ليبرالية، مثلما حصل ذلك مع المحامي سنة 2013 بصدور القانون رقم 07-13.

ولعل تغيير النظام القانوني لأي شخص يظهر ذاك الفارق في الحقوق والمزايا سيما الحماية التي يقرها قانون الضمان الاجتماعي للأجراء.

لأن الموثق قد يكون له الاستعداد في ممارسة المهنة تحت إشراف زميل آخر بحكم أنه مبتدئ ويحتاج لفترة أخرى من التدريب ولإمكانيات مالية تتعلق بفتح مكتب للتوثيق وتسييره.

ونأتي في سياق ذلك التذكير بوجود ما يسمى بالموثق المساعد بعد الاستقلال وإلى غاية صدور القانون رقم 02-88.

<sup>69</sup> يراجع المواد من 79 إلى 84 من القانون رقم 07-13 الذي يتعلق بتنظيم مهنة المحاماة.

وتعني الفوارق حرمان الموثق بصفته غير أجيير من المزايا أو الخدمات التأمينية التالية<sup>70</sup>:

### **أولاً - غياب الأداءات النقدية للتأمين علي المرض والأمومة:**

لا تدفع للموثق الأداءات النقدية التي تعني الاستفادة من دفع تعويضة يومية موجهة لتعويض الدخل المفقود، عندما يضطر العامل الأجيير إلى التوقف المؤقت عن العمل بسبب المرض أو وضع الحمل.

أي أن الأداءات النقدية تأتي لتعوض الأجر الذي يتقاضاه عند الإصابة بإحدى الأخطار الاجتماعية.

### **ثانياً - غياب التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية:**

إن الموثق معرض للإصابة بهذه الحوادث والأمراض كغيره من العمال غير الأجيير والموظفين، كالتعرض لحادث أثناء ممارسة النشاط أو بمناسبته.

إلا أن الموثق لا يمكّن من الربيع الدوري الذي يدفعه صندوق الضمان الاجتماعي للأجيير بحسب نسبة العجز بمناسبة الإصابة بحادث العمل أو المسافة أو المرض المهني.

### **ثالثاً - حصر التأمين علي العجز الكلي فقط:**

1- إن التغطية التي يوفرها الضمان الاجتماعي تقتصر فقط على فقدان القدرة على العمل للموثق بسبب العجز بنسبة كاملة (100%) وليست نسبية، أي حرمان غير الأجيير كالموثق من التغطية الاجتماعية في حالات العجز من الصنف الأول<sup>71</sup>.

مع العلم أن الأجيير يستطيعون الاستفادة من نظام التأمين على العجز بمجرد فقدان القدرة على العمل بنسبة 50% أو أكثر.

2- ضرورة توقيف الموثق للنشاط للاستفادة من خدمة التأمين على العجز، خلافاً للأجيير الذين يمكنهم حالة الإصابة بعجز يقل عن نسبة 100% أن يواصلوا نشاطهم المهني في إطار إعادة التأهيل من خلال توفير منصب عمل جديد يتوافق وحالة العامل الصحية الحالية.

ولكن إذا ما كانت حالة العجز بنسبة 100%، فيمكن تعليق النشاط مقابل أن يقوم صندوق "C.A.S.NO.S". بدفع البديل عن الدخل.

<sup>70</sup> وإن كانت هناك بعض المزايا التي قررها القانون لغير الأجيير، ومنها:

- تمكين ذوي حقوق هؤلاء مزوج وأطفال من راسمال وفاة يعادل قيمة أساس الاشتراك السنوي المصرح به إذا كان أفضل من قيمة معاش التقاعد السنوي (راجع المادة 8 من المرسوم رقم 289-15).

- نسبة الاشتراك المخفضة إلى 15% بالمقارنة مع نسبة 35% في نظام الأجيير.

- الاستفادة من معاشين للتقاعد، إذا ما كان الموثق أثناء حياته المهنية مارس النشاط المأجور والنشاط غير المأجور (كالموثق الأستاذ الجامعي قبل صدور القانون 02-06)، فله أن يتحصل على معاش تقاعد من صندوق "Cni" بعنوان النشاط المأجور، ومعاش تقاعد ثان من صندوق "Casnos" بعنوان النشاط غير المأجور (المادة 20 من المرسوم رقم 289-15).

<sup>71</sup> المادة 1/36 من القانون 11-83.

### **رابعا- غياب الأداءات العائلية:**

إذا كان القانون يسعى منذ سنة 1999<sup>72</sup> إلى إلزام أصحاب العمل بتسديد كافة الأداءات العائلية<sup>73</sup> التي تأتي من أجل مواجهة الأعباء الإضافية التي تواجه أجرائهم بمناسبة أحداث مختلفة كالزواج والإنجاب والتدريس، وذلك في شكل منح وعلاوات<sup>74</sup>. وأحد أهم هذه المنح التي يلتزم بها صاحب العمل هي منحة الأجر الفريد في حالة وجود أحد الزوجين بدون دخل (ماكث بالبيت) وعلاوة الدراسة.

ولكن لا تزال الخزينة العمومية هي من تتولى تسديدها وعلى رأسها المنحة العائلية المقدرة للطفل الواحد بـ300 دج بالنسبة لعمال القطاع الخاص عن طريق صندوق "Cnas"، بالإضافة إلى موظفيها وعمالها في القطاع العمومي.

بينما العمال غير الأجراء، حتى لو كانت مداخيلهم محدودة وبسيطة فهم لا ينتفعون من نظام الأداءات العائلية.

### **خامسا- تقليص مدة الاستفادة من الأداءات العينية بعد توقف النشاط:**

إذ نصت المادة 2/فقرة 2 من المرسوم رقم 15-289 على إفادة غير الأجير وذوي حقوقه من الأداءات العينية كتعويض مصاريف الأدوية حتى بعد التوقف عن النشاط، ولكن إلى غاية نهاية السنة التي تم فيها دفع الاشتراك بعنوانها.

<sup>72</sup> المادة 88 من قانون المالية لسنة 1999، المعدلة للمادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 08/94 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 وتتم كما يأتي:

"المادة 22: المادة 160 من المرسوم التشريعي رقم 18/93... (بدون تغيير حتى)... بدون دخل وعاجز بدنيا عن الشغل.  
"المادة 2-160: يتحمل أرباب العمل التكاليف بداية من أول يناير سنة 1999 بالمنح العائلية وعلاوة الدراسة.

يكون تطبيق هذا الإجراء بطريقة تدريجية كما يأتي:

بالنسبة لسنة 1999، تحول 25% من المبلغ الإجمالي للنفقات المترتبة عن المنح العائلية للقطاعات خارج الإدارات المقيدة في ميزانية البولة إلى أرباب العمل.  
يرتفع هذا التحويل إلى 50% سنة 2000 وإلى 75% سنة 2001.

يستقر، على وجه الاستثناء، التكاليف كليا في ميزانية البولة بعلاوة الدراسة بالنسبة لسنتي 1999 و2000.

يتكفل أرباب العمل كلية بعلاوة الدراسة ابتداء من أول يناير سنة 2001 وبالمنح العائلية ابتداء من أول يناير سنة 2002."

<sup>73</sup> إن التعويضات العائلية ظهرت كأعباء يتحملها رب العمل، في إطار مفهوم أوسع للأجر، تجوزت قيمته الجهد المبذول من العامل، ليقدّر أيضا حسب حاجات وظروف هذا الأجير بالنظر إذا ما كانت عليه أعباء عائلية بسبب كونه أعزب أو متزوج وصاحب أطفال أم لا.

<sup>74</sup> بالبحث في مختلف تلك النصوص، يمكن أن نشير إلى أن المشرع الجزائري في أول وهلة أن ما يتوفر ضمن هذا الفرع نوع واحد من الأداءات هو المنح العائلية، ولكن بالبحث قد نحصر ذلك في عدة خدمات، ونذكرها كالتالي:

- 1- المنحة العائلية،
- 2- المنحة التكميلية للمنحة العائلية،
- 3- منحة الدراسة،
- 4- المنحة التكميلية للمنحة الدراسية،
- 5- تعويض الأجر الواحد،
- 6- التعويض التكميلي للمعاش والريع،
- 7- الزيادة عن الزوج المكتول،
- 8- منحة الدخول المدرسي،
- 9- بالإضافة إلى الإعفاء أو التخفيض المقرر في الضريبة على الدخل الإجمالي للمتزوج.

في حين أن الأجير الذي يتم دفع اشتراكه كل شهر، له أن يستفيد من الأداءات العائلية مدة سنة كاملة بعد انتهاء علاقة عمله لأي سبب كان، دون دفع أي اشتراك.

### **سادسا- التقاعد بنوع واحد وبشروط أكثر وبامتيازات أقل:**

إن قانون التقاعد الصادر سنة 1983 بموجب القانون رقم 83-12، جاء بنظام موحد يسري على كافة الأشخاص الممارسين لنشاط مهني سواء كان مأجور أو غير مأجور، لدى القطاع العام أو القطاع الخاص، بالداخل أو الخارج.

ويعني النظام الموحد أن تسري نصوص قانونية واحدة في مجال التقاعد على كافة العمال دون تمييز في الحقوق والالتزامات، وتسييره هيئة عمومية واحدة يمثلها الصندوق الوطني للتقاعد "Cnr".

إلا أن غير الأجراء ومنهم الموثقين تم استثنائهم بكثير من المزايا، وعلى رأسها:

\* رفع سن التقاعد: 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للنساء.

\* رفع سنوات المعدل عند حساب معاش التقاعد: بأخذ أساس الاشتراك للعشر السنوات الأخيرة أو الأفضل وقسمتها على 10 ثم القسمة على 12 لإخراج متوسط الدخل الشهري الذي سيكون أساس لحساب أو تقدير معاش التقاعد<sup>75</sup>.

ونعلم أنه كلما أحرنا السنين في تقدير متوسط الدخل الشهري كلما نقص الأساس المعتمد عليه في حساب معاش التقاعد.

### **وفي غياب حالات تعليق النشاط المهني للموثق المكفولة بمنظومة الضمان الاجتماعي: عندما**

يتعرض الموثق لمرض أو إصابة بحادث عمل ...

فالموثق غير الأجير ليس له إلا تطبيق أحكام الفصل السادس (المواد من 33 إلى 36 تخص إنابة الموثق وإدارة المكتب من موثق آخر) من القانون المتعلق بتنظيم مهنة التوثيق.

وتتلخص أحكام الفصل السادس في باستخلاف الموثق بموثق آخر عندما يحصل المانع في ممارسة المهنة كالمرض العادي أو المهني أو الأمومة أو حادث العمل أو الوفاة.

<sup>75</sup> خلافا للأجير، إذ الأجر الذي يعتمد عليه لتقدير معاش التقاعد، هو متوسط الأجر للسنوات الخمس الأخيرة أو الأفضل ضمن المشوار المهني.

## الدرس الخامس: قواعد التنسيق الخاصة بين صندوق "Cnas" و" Cnr" وصندوق "CA.S.NO.S".:

### - مقدمة:

يتصادف أن يقوم الموثق أثناء مساره المهني بعدة نشاطات يتختم إخضاعها إلى أحكام عدة أنظمة للضمان الاجتماعي، كما لو أدى عملا مأجورا أو غير مأجور تباعا أو تناوبا أو في آن واحد<sup>76</sup>. وفي هذه الحالة إذا ما استوفى الممارس لهذين العاملين الشروط والآجال المقررة لتحويل الحق في معاش التقاعد بعنوان كل نظام، فإنه سيستفيد من معاشين للتقاعد، تختص كل هيئة بتصفيته حسب فترة العمل المصرح بها لديها دون أن يستلزم اللجوء إلى جمعهما، مع استتباع ذلك تصفية مزدوجة للزيادة المقررة على الزوج المكفول على انفراد في إطار كل نظام تبعا لنسبة وقت التأمين المدخلة في الحساب.

ويرجع تمتع المؤمن عليه بهذا الامتياز إلى عام 1992 عند تكليف أكثر من نظام بتسيير التأمين على الشيخوخة وفق قواعد وشروط خاصة بكل واحدة منه، بعدما أن كان التنظيم السابق لا يسمح إلا بتطبيق نظام وحيد للتقاعد<sup>77</sup>.

وعلى العكس أيضا فإن المؤمن عليه لا يستوفي أحد الشروط الخاصة بالاستفادة من معاش التقاعد الأدنى المقدر بـ 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون سواء في النظام العام أو في الأنظمة الموازية، أن يشعر بالقلق إزاء أحقيته أم لا لمعاش تقاعد في كل نظام لم يبلغ عنده المواعيد والشروط المنصوص عليها في التشريع الساري عليه.

إن المقنن الجزائري قد أدرك إشكاليات هذا الأمر في الوقت المناسب ومباشرة بعد تكفل صندوق CA.S.NO.S. بنفسه بتسيير معاشات تقاعد المؤمنین غير الأجراء. ومن هنا كان صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 مايو 1997 المحدد لقواعد التنسيق بين أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء. ومع هذا فإن تلك القواعد لا تتعلق إلا بحالة الازدواجية في الانتساب لدى ثلاثة هيئات هي C.N.A.S.، و C.N.R.، و CA.S.NO.S.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> راجع حالات التنافى المنصوص عليها في المواد 23 و24 و25 من القانون رقم 02-06 الذي يتضمن تنظيم مهنة الموثق.  
<sup>77</sup> راجع المادة الأولى من قانون التقاعد، التي تعترف إلا بنظام وحيد للتقاعد حين كانت الغاية من إصلاحات عام 1983 توحيد جميع أنظمة التأمين على الشيخوخة هيكليا وموضوعيا. وبعد السماح للعامل الممارس لعمل مأجور وعمل غير مأجور ابتداء من سنة 1997 بالاستفادة من معاشين للتقاعد فور بلوغه 60 سنة بعنوان نشاطه المأجور ومن معاش ثان فور بلوغه 65 سنة بعنوان نشاطه غير المأجور- كما نصت على ذلك المادتين 16 و17 من المرسوم التنفيذي رقم 334/96 - يجعل من الضروري إلغاء نص المادة الأولى المذكورة أعلاه من قانون التقاعد بالإضافة إلى المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية اللتان لم تعد تتماشى مع التطور الحاصل الذي فتح مجال التسيير لبعض الأخطار الاجتماعية للتعاقدات الاجتماعية (قانون رقم 33/90)، أو شركات التأمين الاقتصادية (مر رقم 07/95) أو المؤسسات الخاصة وأصحاب العمل (المادة 88 من القانون رقم 12/98).  
<sup>78</sup> عند تقدير معاش التقاعد في عهد التوحيد العضوي، كان يتم احتساب كل فترات العمل، سواء تلك التي تدخل في إطار النشاط المأجور أو غير المأجور، وإن اختلفت شروط الاستفادة من ذلك الحق في كليهما (راجع المادة 16 من المرسوم رقم 35/85).

وفي هذا الصدد تم تصور حالتين، تتعلق الأولى باستيفاء العامل شروط مدة النشاط المطلوبة من طرف نظام ما دون أن يستوفي شروط النظام الآخر، والحالة الثانية عندما يتعذر عليه استيفاء الشروط المؤهلة لاستحقاق المعاش في أي نظام. والحلول التي اقترحها القرار الوزاري المذكور أعلاه والمادتين 20 و21 من المرسوم رقم 15-289 تتمثل في الآتي :

### **أولا- قواعد التنسيق الخاصة بنظام المعاشات:**

الحالة الأولى: استيفاء العمل شروط مدة النشاط المطلوبة من طرف نظام ما دون أن يستوفي الشروط في النظام الآخر:

جاءت تسوية هذه الحالة في المادة 04 من القرار الوزاري المحدد لقواعد التنسيق بين الأنظمة، بحيث تقوم الهيئة التي تم لديها استيفاء كافة الشروط بما يخول الحق في تقاضي معاش، بتصفية هذا الأخير، طبقا للتشريع الساري عليها<sup>79</sup>. أما الهيئة الأخرى التي لم يوفى لديها الشروط المتطلبة لتحويل الحق، فتقوم باحتساب فترات التأمين لكلا النظامين (الأجراء وغير الأجراء) وجمعهما بعد ذلك، دون أن توصف تلك العملية بأنها تكميلية لأنها تتم بين أنظمة أساسية<sup>80</sup>. وبالنسبة لتحديد مبلغ المعاش فلا تعد إلا السنوات المعتمدة لديها كفترات عمل، مع استثناء الفترات المماثلة لها بحساب خاص، كما هو منصوص عليه في المادة 11 من نفس القرار، إذ لا تؤخذ تلك الفترات في الحسبان إلا في أحد النظامين. والمعاش المدفوع بهذا الشكل يسمى بمعاش التقاعد الممنوح بموجب قواعد التنسيق .

### **الحالة الثانية: العامل الذي لا يستوفي شروط النشاط المطلوبة في أي نظام:**

تعتمد الهيئتان C.N.R. و CA.S.NO.S. إلى تنفيذ قواعد الجمع لكافة فترات التأمين أو النشاط الممارس من طرف المؤمن عليه المنتسب إليهما، بحيث إذا نتج عنها تحويل الحق في المعاش، أي

<sup>79</sup> شروط الاستفادة من التقاعد العادي بالنسبة للأجراء الذين لا يشتغلون في ظروف شاقة، هي بلوغ 60 سنة من العمر سواء للرجل أو المرأة، وقضاء 15 سنة من العمل و دفع اشتراكها لهيئة الضمان الاجتماعي (حتى تصبح فترات تأمين)، وهي تختلف عن الشروط المحددة للاستفادة من التقاعد المسبق. أما بالنسبة لغير الأجراء فإنهم يختلفون عن الأجراء في السن والمحدد حسب المادة 09 من المرسوم رقم 289/15 بـ 65 سنة للرجل و60 سنة للمرأة.

<sup>80</sup> يراجع المادة 10 فقرة 03 من القرار الوزاري المحدد لقواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء وكيفياته السابق ذكره، والتي تضيف أيضا في نسق تأكيدها على خضوع المعاشات الممنوحة بموجب قواعد التنسيق للأحكام الأساسية الواردة في قانون التقاعد العام (قانون رقم 12/83) أو الخاص بغير الأجراء (مرسوم رقم 289/15)، في إلحاق الحقوق المنفردة عنها لتلك التشريعات. مما يعني أن العملية الحسابية لا تعني تكميل معاش لآخر بل هما معاشان مزدوجان تسددهما هيئتان أساسيتان للضمان الاجتماعي "C.N.R. و CA.S.NO.S.". بينما النظم التكميلية تختلف تماما عن ذلك، فهي من حيث مقارنتها مع الأهداف والأسس التي تتوخاها أنظمة الضمان الاجتماعي الأساسية نجدها لا تتألف معها، لا من حيث حجم ومستوى المزايا المقدمة ولا في أسس وطرق الانتساب وتحصيل الاشتراكات، إلى جانب أن العمال الذين تشملهم النظم التكميلية هم خارج إطار التضامن والتكافل في مواجهة الأخطار المؤمن ضدها، ويضاف أيضا أنها أنظمة خاصة تتولى تسييرها مؤسسات التأمين الاقتصادية، أو أصحاب العمل والمطبات المهنية في إطار المؤسسات أو التعاقدات الاجتماعية... (راجع الكتاب التاسع للمعهد العربي للثقافة العالية وبحوث العمل، بعنوان دور المنظمات العالية في نظم التأمينات الاجتماعية، ص 06.

بالوصول إلى مجموع يساوي أو يزيد عن 15 سنة خدمة، تقوم عندها كل هيئة بتحديد المبلغ الممنوح بموجب قواعد التنسيق بحسب نسبة سنوات النشاط المعتمدة بعنوان النظام الذي تطبقه<sup>81</sup>.  
ويضيف المقنن أيضا إمكانية اعتماد فترات عمل مجانية وفق ما تنص عليه المادة 60 من قانون التقاعد والمادة 13 من المرسوم رقم 15-289، إذا لم يحصل العامل على المدة القانونية الدنيا. وتدخل في الحساب مع السنوات الممارسة بعنوان النشاط المأجور عند تحديد مبلغ المعاش.  
ولكن بمناسبة تطبيق قواعد الانتساب المزدوج قد يحدث أن لا يستوفي المؤمن عنه شرط مدة النشاط الأدنى المطلوبة في نظام ويحال على الصندوق المكلف بالتأمين عن ذلك النشاط، ويواصل في نفس الوقت نشاطه الآخر لعدم بلوغه بعد سن التقاعد في النظام الثاني. فهل يا ترى في هذه الحالة يؤجل الصندوق الأول تنفيذ تصفية المعاش بموجب قواعد التنسيق إلى غاية إحالة المؤمن عليه إلى نظام المعاش الثاني؟<sup>82</sup>

الجواب قد جاء لفائدة المؤمن عليه، بداية عندما أراحه من انتظار بلوغ السن المقدرة في النظام الثاني، بحيث أولاه بصفة المؤمن المتقاعد في ظل النظام الأول مع إفادته بتصفية المعاش حسب قواعد التنسيق حتى لو استمر في تأدية نشاطه المهني الآخر دون أن تتم عملية تصفية المعاش الثاني. وأكثر من هذا إذا ما كان الصندوق المدين بالمعاش الأول جاء تقديره للمبلغ بأقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه في المادة 16 من قانون التقاعد، يتكفل برفعه مع إعادة الحساب بمجرد إجراء التصفية للمعاش الثاني، كما يتم خلالها مراجعة التكلفة التفاضلية التي كانت تتحملها الهيئة الأولى لوحدها، وهذا بحسب نسبة عدد السنوات المعتمدة بنظامها فقط وتحميل الباقي للهيئة الأخرى بناء على نفس القواعد.

### **ثانيا- قواعد التنسيق الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعية:**

إن التأمينات الاجتماعية حينما تكفل جهاز واحد "C.N.A.S.A.T." بتسييرها أثناء مرحلة التوحيد الشامل لتنظيم الضمان الاجتماعي، كان يعتمد في تقديم الأداءات للمنتسبين بعنوان النشاطين (المأجور وغير المأجور) على مبدأ التخيير، وهو أن يخير المؤمن بين الأداءات المستحقة بعنوان أحد العاملين، حتى يتم تفادي التسديد المزدوج لها. وبعد تأسيس جهاز موازي للنظام العام متخصص في التأمين الاجتماعي لغير الأجراء، أصبح لازما تطبيق قواعد أخرى تتناسب مع التنظيم الجديد الذي

<sup>81</sup> لتوضيح قصد المشرع بعبارة «... تجمع لتحويل الحق، فترات النشاط الممارس في كل من النظامين بشرط عدم إزدواهما..» الوارد في المادة 5 فقرة أولى من القرار الوزاري المذكور سابقا، نورد المثال التالي: فإن قام صندوق C.N.R. بحساب فترات النشاط المأجور ووجدتها تساوي 6 سنوات، يستلزم عليه في هذه الحالة اللجوء إلى جمع فترات العمل بعنوان النشاط المستقل-لفترض أنها 8 سنوات - فالجموع الناتج هو 15 سنة، وعنده شرط قضاء 15 سنة عمل يكون قد استوفى ويخول بذلك المنتسب الحق في تقاضي معاش التقاعد بعنوان العمل المأجور عن 6 سنوات، ونفس المجموع يعقد عليه صندوق C.A.S.N.O.S. وإذا ما قام هذا الأخير بعملية (15+8) يكون أمام حساب مزدوج، والذي استبعد في الفترة المذكورة أعلاه.

<sup>82</sup> يراجع المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص.

يستند على مبدأ الاستقلالية المالية والتضامن بين كل جهاز وآخر. وتحقق ذلك في 01 يناير 1997 بالمرسوم التنفيذي رقم 434/96، الذي استبدل في مادته 11 (المعدلة للمادة 15 من المرسوم رقم 35/85) مبدأ التخيير الممنوح للمؤمن له بمبدأ آخر يمثل في تكليف صندوق C.N.A.S. لوحده بتأدية كافة أداءات التأمينات الاجتماعية للمنتسبين المستحقين لها بعنوان النشاطين<sup>83</sup>.

إلا أن هذا التصرف قد يعد غير عادل مادام أنه يعني صندوق C.A.S.NO.S. من تحمل أعباء التأمين الاجتماعي للمنتسبين بشكل مزدوج رغم تواصل اقتطاعها الاشتراك الخاص بذلك التأمين منهم<sup>84</sup>.

ونتيجة هذا التفضيل - هيئة على أخرى - غير المسبوق، أن أدى بالمقنن إلى الإسراع في إحداث قواعد أخرى تحمل كلتا المؤسستين أعباء التكفل بالأداءات التي يشتركان في تسديدها للمنتسبين. وقد كانت الخطوة الأولى في القرار الوزاري المؤرخ في 11 ماي 1997، والذي وإن اكتفى بوضع حالات معينة يلزم فيها صندوق C.A.S.NO.S. بتسديد تلك التعويضات للمنتسبين بشكل مزدوج إلى جانب صندوق C.N.A.S.، إلا أن ذلك اقتصر فقط على الأداءات العينية عن التأمين على المرض وعلى معاش العجز، وأبقى صندوق C.A.S.NO.S. دائماً هو من يتحمل لوحده دفع الأداءات العينية عن التأمين على الأمومة ورأسمال الوفاة<sup>85</sup>.

#### أ. الأداءات العينية من التأمين على المرض:

إن المؤمن له اجتماعياً الذي ينتسب إلى النظام العام بصفته عامل أجير يستفيد من كل الأداءات المقدمة بمناسبة التأمين عن المرض المغطى من طرف صندوق C.N.A.S. سواء كانت نقدية أو عينية. أما إذا كان عاملاً مستقلاً فقط، فلا يمنحه صندوق C.A.S.NO.S. - فيما يتعلق بذلك التأمين - إلا الأداءات العينية<sup>86</sup>. وإذا وقع الانتساب عند كليهما، لا يرتب ذلك التصرف القانوني أثره فيما يخص الأداءات العينية من التأمين على المرض إلا على هيئة واحدة هي صندوق C.N.A.S.، رغم تحصيل صندوق C.A.S.NO.S. كذلك للاشتراكات المرتبطة بذلك التأمين كما تشير إلى ذلك المادة 19 من المرسوم رقم 15-289. ولكن قد أشار القرار الوزاري المحدد لقواعد التنسيق بين

<sup>83</sup> في إطار هذا الحل لا يمكن للمنتسب إلى صندوق C.N.A.S. و C.A.S.NO.S. الاستفادة على مرتين من أداءات التأمينات الاجتماعية.

<sup>84</sup> تطبيقاً لمبدأ الاستقلالية المالية والتضامن، ينبغي على كلا الهيئتين تحمل نفقات ذلك التأمين. وتنفيذ ذلك قد يعقد مثلاً على تحديد النشاط الرئيسي من الثانوي أو العرضي، وعليه تتكفل الهيئة التي تتولى التأمين على النشاط الرئيسي بتلك الأداءات.

<sup>85</sup> بالنسبة للتشريع الفرنسي راجع:

Art 34 de la L. n° 93 / 121 du 27 janv. 1993, modifié par art. 43 de la loi n° 95/95 du 1<sup>er</sup> févr 1995 ; Cf. aussi L. CASAUX, « La pluriactivité », L.G.D.J, 1993, p. 18.

<sup>86</sup> تعني بالأداءات تلك التعويضات الممنوحة للمؤمن عليه بمناسبة التأمين عن خطر اجتماعي ما، وهي تكون في شكل أداءات نقدية أو عينية. أما الأداءات النقدية فهي تلك المبالغ المالية التي تدفع كعويض عن فقدان الدخل، في صورة تعويضات يومية أو شهرية عند التوقف عن العمل بسبب المرض أو الأمومة أو البطالة أو في شكل معاش أو ريع أو منحة عند الإصابة بعجز أو بلوغ سن الشيخوخة، كما تأتي ككملة للدخل المهني كالمخ العائلية أو علاوات الدراسة. والأداءات العينية هي تلك التعويضات الموجهة لتغطية التكاليف الصحية، من مصاريف الأدوية الصيدلانية أو العلاجات الطبية... الخ.

الأنظمة إلى حالة خاصة والمتعلقة بالاستفادة من الأداءات العينية بعد التوقف عن العمل<sup>87</sup> أو قبل إحداث الانتساب لأثره<sup>88</sup>، فنص في مادته 12 على تحمل صندوق C.A.S.NO.S. أعباء تلك التعويضات إذا ما كان المؤمن يمارس قبل التوقف عن العمل إلا النشاط الحر.

وفي ظل تطبيق مثل هذه القواعد يوجد إجحاف دائم لهيئة على أخرى، لأن صندوق C.N.A.S. لا يزال يتحمل العبء الكبير من تلك الأداءات العينية. ولا يوجد في الحقيقة أي إشراك فعلي للهيئة الموازية في مصاريف ذلك التأمين، رغم أن المنتسب يواصل تسديد الاشتراكات بشكل مزدوج (عند صندوق C.N.A.S. و C.A.S.NO.S.)<sup>89</sup>، خصوصا إذا علمنا أن أهم مسببات العجز المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ناتج عن الزيادة المفرطة في مصاريف العلاج لاسيما المتعلقة بالأدوية<sup>90</sup>.

### ب - معاش العجز غير المهني<sup>91</sup>:

يعرف العجز بمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية<sup>92</sup> بأنه ذلك العامل الذي يصاب أثناء فترة تأمينه بنقص أو انعدام القدرة على أداء العمل المعتاد، بصورة مؤقتة أو دائمة، ولسبب لا علاقة له بالعمل<sup>93</sup>. ومن هذا المنطلق ينبغي على المقنن الجزائري استخدام هذا المصطلح في قانون الضمان الاجتماعي حتى لا يقع المخاطب في متاهات النصوص القانونية، ويمكنه مثلا من التوجه مباشرة إلى أحكام التأمين على العجز المقرر في قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان سببه غير مهني، وإلى أحكام التأمين على حوادث العمل إذا كان سببه مهني<sup>94</sup>. وفي ذلك تجنيب هيئة الضمان الاجتماعي الازدواجية في تسديد تعويضين (معاش عجز وريع حادث عمل) لمؤمن واحد وعلى واقعة واحدة.

<sup>87</sup> تنص المادة 56 مكرر من قانون التأمينات الاجتماعية على استفادة المؤمن له من الاداءات العينية عن التأمين على المرض بعد توقفه عن العمل، ولكن لفترة محدودة تصل أقصاها إلى سنة واحدة ت « حدد الحق في الحفاظ على الاداءات العينية، في حالة الانقطاع عن الخضوع للضمان الاجتماعي، بما يأتي...: اثني عشر (12) شهرا للعامل الذي قد عمل مائة وعشرين (120) يوما... أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط. ».

<sup>88</sup> راجع في هذا المعنى المادة 12 من القرار الوزاري المؤرخ في 11 ماي 1997 المذكور سابقا، والتي تنص على الاتي « إذا كان تطبيق المادة 13 مكرر من المرسوم رقم 35/85 المؤرخ في 09 فبراير سنة 1985، المعدل والمذكور أعلاه، لا تحدث أثر الانتساب إلا خلال السنة المدنية التي تطلبا فيها، يحق للمؤمن له استثناء أن يخول الحق في الاداءات العينية عن تأمين المرض إن لم يكن قد مارس إلا نشاط غير مأجور واحد، ويتحمل الاداءات الصندوق الذي يكفل بتسيير نظام غير الاجراء ». وتفيد المادة 13 مكرر من المرسوم رقم 35/85 في أن الانتساب خلال السنة المدنية إذا ما وقع ما بين أول أكتوبر إلى غاية 31 ديسمبر، فلا يحدث أي أثر. بمعنى أن الخاضع للضمان الاجتماعي لا يلزم في تلك السنة التي تم فيها الانتساب من دفع الاشتراكات كما لا يستفيد من أي تعويضات، إلا ما تعلق بالاداءات العينية عن تأمين المرض بشرط أن يكون طلب التسجيل قد قدم قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ تلقي العلاج.

<sup>89</sup> بالنسبة للتشريع الفرنسي راجع خاصة :

Art . L . 615 – 4 al.1.c.fr.s.s : « Le droit aux prestations des personnes mentionnées au 2°al de l'article L . 615-1 ci – dessus , qui ont exercé simultanément ou successivement plusieurs activités professionnelles , salariées ou non salariées , est ouvert dans le régime dont a ou aurait relevé leur activité principale » .

وهكذا فالمعيار المطبق في تحديد الهيئة المكلفة بتسديد الاداءات للمنتسب بشكل مزدوج هو " النشاط الرئيسي " ، وبالتالي اذا كان العمل الحر هو كذلك فينظام الاجراء هو من يلزم بدفع الاداءات للمؤمن ( الذي له صفة الأجير كذلك).<sup>90</sup> يشير تقرير C.N.E.S. المتعلق بالاستراتيجية الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى المتوسط والصادر بتاريخ 04 مايو 1997، ج.ر.د. 22-02-1998، عدد 09، ص. 70، إلى الاتي : « يواجه الضمان الاجتماعي حاليا صعوبات مالية، ليس فقط في الزيادة المفرطة في مصاريف العلاج، لاسيما المتعلقة بالأدوية... ».

- Cf. aussi M.KADDAR, "Médicaments essentiels et régime des prix en Algérie, problèmes actuels et voies de réforme", Les cahiers du CREAD, 1989, pp.137-143.

<sup>91</sup> أو كما تسميه المادة 70 فقرة 01 من قانون رقم 11/83 بـ " معاش العجز من التأمينات الاجتماعية " .

<sup>92</sup> إن تساؤلات عديدة تطرح بشأن هذا التأمين، اطلاقا من المفهوم المعطى له في قانون التأمينات الاجتماعية باعتباره نضا عاما يخص فئتي الاجراء وغير الاجراء معا، أو ما جاء في النص الخاص بغير الاجراء الوارد في المرسوم رقم 289/15. إذ أن المقنن عند استعماله مصطلح "عجز" فقط، دون أن يميز بين العجز الناتج في إطار علاقة العمل والذي يأخذ شكل حادث عمل أو مرض منمحي يتم التكفل به وفق شروط وقواعد خاصة، وبين العجز الناتج خارج نطاق علاقة العمل والذي ينبغي بالأحرى تسميته بالعجز غير المهني بدلا من عبارة "عجز" لوحدها.

<sup>93</sup> راجع المادة 33 من قانون التأمينات الاجتماعية، التي تعرف العجز بأنه « يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني ».

<sup>94</sup> راجع احمية سليمان، "النظم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص. 159 وما بعدها.

<sup>94</sup> راجع المادة 42 فقرة 02 من المرسوم رقم 27/84 المحدد لكيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون التأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 01 فبراير 1984، والصادر في ج.ر.د. 14-02-1984، ص. 211، والتي تنص على الاتي " ... غير أن الامراض والجروح وضروب العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز " .

ومما ينجم عن عدم الفرز بين العجز المهني والعجز غير المهني أن يكون نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء مؤمنا عن حوادث العمل رغم أن القانون رقم 13/83 لا يفيد بأحكامه فئة العمال الأحرار. ويرجع ذلك لسكوت المقتن في إدخال أو إخراج الأسباب والظروف المهنية في تكوين حالة العجز الناتجة بسبب حادث عمل أو مرض مهني أثناء تأدية العمل المستقل، ما دام لا يوجد تشريع خاص يقدر تلك الحالات.

ولكن في ظل اختلاف أحكام الاستفادة من هذا المعاش المقرر بموجب التأمين عن العجز بين نظامي الأجراء وغير الأجراء، قد يجعل كلا من المؤمن له بعنوان النشاطين والهيئتين (صندوق C.N.A.S. و C.A.S.N.O.S.) في حيرة من أمر الجهة المكلفة بتصفية المعاش، وكذلك في كفاءات إجراء عملية تحويل معاش العجز إلى معاش التقاعد.

### - تصفية معاش العجز :

إذا توافرت شروط تحقق العجز وتوافر معه نصاب الفترات التأمينية على النحو الذي ينص عليه القانون بالنسبة للشخص الذي يمارس في آن واحد عمل مأجور وعمل غير مأجور فإنه يستفيد من معاش عجز في إطار عمله المأجور إذا ما صنف من الدرجة الأولى<sup>95</sup>، وهي حالة فقدان 50% أو أكثر من القدرة على العمل مع بقاءه مستطيعا على ممارسة نشاطه المهني. ويستند هذا الحكم على المادة الثالثة من المرسوم رقم 289/15 باعتبار أن نظام غير الأجراء لا يتكفل إلا بمحالتين من العجز، والواردة في الصنف الثاني والثالث<sup>96</sup>.

أما إذا تفاقمت حالة العجز وتطلب إضفاء عليها الصنف الثاني أو الثالث، فمن سيكون مؤهلا من الهيئتين بمراجعة هذا المعاش؟ إن الإجابة وردت في المادة 13 من القرار الوزاري المحدد لقواعد التنسيق، حيث كلفت هيئة C.N.A.S. باعتبارها مدينة بالمعاش الأصلي الممنوح أثناء تواجد المؤمن العاجز في الصنف الأول، ويشترط لإيقاع هذا الالتزام على هذه الهيئة دون الأخرى أيضا (ونقصد بالأخرى C.A.S.NO.S.) قيام المستفيد، قبل طلب مراجعة المعاش، بالنشاطين المهنيين في آن واحد، لأنه إذا واصل فقط بممارسة النشاط غير المأجور بعد إفادته بالمعاش المصنف في الدرجة الأولى وقبل المراجعة، يقع على عاتق صندوق C.A.S.NO.S. في هذا الوضع عبء تصفية هذا المعاش.

<sup>95</sup> إن قانون التأمينات الاجتماعية يحدد ثلاث أصناف من العجز الدرجة الأولى تمثل في فقدان نصف القدرة على العمل أو أكثر، والعجز من الدرجة الثانية هو انعدام القدرة على العمل، أما العجز من الدرجة الثالثة فهو بالإضافة إلى عدم القدرة التامة للمؤمن له على العمل حاجته إلى مساعدة الغير. و نود الإشارة هنا أن النص العربي الوارد في المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 قد يفهم منه فقدان العامل الربع من قدراته عن العمل ما دامت أنها صيغت كالاتي: « بعد في حالة عجز تام المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربع.. » والاصح استبدال عبارة الربع بالربع. كما نلاحظ غياب النص القانوني الذي يحدد كفاءات إنبات نسب العجز، رغم أن المادة 63 من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر عام 1983 أشارت إلى تحديد شروط إنبات العجز عن العمل عن طريق التنظيم، والتي لوقتنا الحالي لم يصدر بعد. ويتبقى هذا الأمر محل اجتهاد من طرف هيئات الضمان الاجتماعي التي تعتبر أن الأجير عاجزا من الدرجة الأولى إذا كان الأجر الذي يتقاضاه عن عمله بعد الإصابة لا يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها مثلا. ولكن قد يصعب إثباته في حالات عديدة أخرى، خاصة بالنسبة لغير الأجراء الذين يمارسون نشاطا مهنيا لا يحتاج إلى جهد عضلي أو فكري.

<sup>96</sup> راجع المادة 06 من المرسوم رقم 35/85 (المعدلة بالمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 434/96) التي أفادت المؤمن غير الأجير بالصنف الثالث من العجز بعدما أن كان القمع بهذا الحق محصورا على الأجير.

## - تحويل معاش العجز إلى معاش التقاعد :

القاعدة العامة تقول أن المؤمن له العاجز يفقد هذه الصفة بمجرد استيفاء الشروط القانونية التي تخوله الحق في الاستفادة من معاش التقاعد<sup>97</sup>. إذ أن المؤمن له المتمتع بمعاش عجز من طرف هيئة C.N.A.S. إذا بلغ السن القانونية للتقاعد المقررة في نظام الأجراء، يستبدل معاش العجز الممنوح له بمعاش التقاعد بعنوان قواعد التنسيق إذا ما مارس أيضا عملا غير مأجور<sup>98</sup>. والعكس كذلك، إذا كان المؤمن له يتمتع بمعاش عجز من طرف هيئة C.A.S.NO.S. وبلغ السن القانونية للتقاعد المقررة في نظام غير الأجراء حول معاشه للعجز إلى معاش تقاعد بعنوان قواعد التنسيق إذا ما كان يمارس بموازاة العمل غير المأجور عملا مأجورا.

لكن قد يبلغ المستفيد من معاش العجز سن التقاعد في نظام دون الآخر، ويكون النظام الذي لم يبلغ فيه شرط السن للإحالة على التقاعد هو الذي يسدد له معاشه للعجز. ففي هذه الحالة، متى يمكن تحويل معاش العجز إلى معاش التقاعد الممنوح بموجب قواعد التنسيق؟ وهل له الحق في مطالبة الصندوق المستوفي لديه سن الإحالة إليه، بتصفية معاش التقاعد، رغم عدم استنفاد الحق في تأمين العجز عند الصندوق الآخر<sup>99</sup>؟

هذه الحالة تقع خصوصا عندما يكون صندوق C.A.S.NO.S. هو الذي يسدد معاش العجز ويبلغ المستفيد منه سن التقاعد المقررة في نظام الأجراء المسير من قبل C.N.R.، لانخفاض سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأجراء عن تلك المطبقة على غير الأجراء. وفي هذا الإطار جاء القرار الوزاري المذكور آنفا بالحل الآتي، أولا، بإمكانية العامل المرشح لمعاش تقاعد بعنوان فترات النشاط التابعة لنظام الأجراء، أن يطلب تصفية معاشه من C.N.R. دون انتظار استنفاد الحق في تأمين العجز. وثانيا بمجرد استيفاء الشروط المطلوبة - للإحالة على التقاعد - في التشريع الذي ينفذه صندوق C.A.S.NO.S. المسدد لمعاش العجز، يتم تحويل هذا الأخير إلى معاش التقاعد. وتم التصفية سواء للمعاش الأول أو الثاني طبقا لقواعد التنسيق، والتي سبق لنا وان شرحناها عندما عالجتنا قواعد التنسيق الخاصة بنظام المعاشات. ولا يجب في أي حال من الأحوال أن تقل قيمة معاش التقاعد بعد جمعها عن المبلغ الممنوح أثناء فترة التأمين عن العجز، وإذا حصل ذلك يتكفل

<sup>97</sup> جاء تعديل الفقرة الأولى من المادة 35 من قانون التأمينات الاجتماعية بالأمر رقم 17/96، المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر.د. 07-07-1996، عدد 42، ص. 05. كالآتي: « لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد ». بدل النص القديم « لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي يخول له الحق في التقاعد ». وهذا حتى يتماشى هذا النص مع ما استحدثت من أنواع جديدة للتقاعد بخول الاستفادة من هذا الحق قبل بلوغ السن العادية للإحالة على التقاعد، ومن ناحية أخرى لاستبعاد إفادة المؤمن بمعاشين «العجز والتقاعد» في نفس الوقت بحجة عدم بلوغ سن التقاعد «العادي».

<sup>98</sup> فتقترح بضرورة تعديل الفقرة الأولى من المادة 14 من القرار الوزاري المؤرخ في 11 مايو 1997، المشار إليه سابقا، فلم يعد هناك نوع واحد من التقاعد لأنه قد يكون المؤمن له متقاعد ولم يبلغ بعد السن القانونية للتقاعد. وفي بقاء النص على حاله، قد يمكن معه الجمع بين معاش العجز و معاش التقاعد.

<sup>99</sup> قد يتصور في ظل عدم الجمع بين معاش العجز ومعاش التقاعد، استحالة تصفية معاش التقاعد في نظام ما مع بقاء الاستفادة من معاش العجز في النظام الآخر، إلا أنه في ظل تعدد الأجرة تم فتح فرصة الجمع (راجع المادة 14 فقرة 02 من مضمون 03 من القرار الوزاري المؤرخ في 11 مايو 1997، المشار إليه سابقا).

الصندوق الذي كان يسدد معاش العجز بالتكئة التفاضلية بين مبلغ معاش العجز والمبلغ الجامع لمعاشي التقاعد<sup>100</sup>.

<sup>100</sup> راجع المقطع الأخير للفقرة الثالثة من المادة 14 من القرار الوزاري المؤرخ في 11 مايو 1997 المذكور آنفا.

[\*]

أمر رقم 91-70 ممضي في 15 ديسمبر 1970  
الجريدة الرسمية عدد 107 المؤرخة في 25 ديسمبر 1970، الصفحة 1615  
يتضمن تنظيم التوثيق.

ملغى بـ

[\*]

قانون رقم 27-88 ممضي في 12 يوليو 1988  
الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 13 يوليو 1988، الصفحة 1035  
يتضمن تنظيم التوثيق.

ملغى بـ

[\*]

قانون رقم 02-06 ممضي في 20 فبراير 2006  
الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 08 مارس 2006، الصفحة 15  
يتضمن تنظيم مهنة الموثق.

نص تطبيقي

[\*]

مرسوم تنفيذي رقم 144-89 ممضي في 08 غشت 1989  
الجريدة الرسمية عدد 33 المؤرخة في 09 غشت 1989، الصفحة 878  
يحدد شروط الإلتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها الإنضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها.

[\*]

مرسوم تنفيذي رقم 81-90 ممضي في 13 مارس 1990  
الجريدة الرسمية عدد 11 المؤرخة في 14 مارس 1990، الصفحة 379  
يحدد كفاءات دفع أتعاب الموثق مقابل خدماته.

نص تطبيقي

مرسوم رقم 216-70 ممضي في 15 ديسمبر 1970

الجريدة الرسمية عدد 107 المؤرخة في 25 ديسمبر 1970، الصفحة 1627  
يتعلق بتفتيش مكاتب التوثيق.

مرسوم رقم 217-70 ممضي في 15 ديسمبر 1970

الجريدة الرسمية عدد 107 المؤرخة في 25 ديسمبر 1970، الصفحة 1628  
يتعلق بمحاسبة الموثقين.

[7]

قانون رقم 02-06 ممضي في 20 فبراير 2006

وزارة العدل

الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 08 مارس 2006، الصفحة 15  
يتضمن تنظيم مهنة الموثق.

نص تطبيقي

[8]

مرسوم تنفيذي رقم 08-242 ممضي في 03 غشت 2008

الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 06 غشت 2008، الصفحة 4

يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

معدل بـ

مرسوم تنفيذي رقم 18-84 ممضي في 05 مارس 2018

الجريدة الرسمية عدد 15 المؤرخة في 07 مارس 2018، الصفحة 9

يعمل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-242 المؤرخ في أول شعبان عام 1429 الموافق 3 غشت سنة 2008 الذي يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

نص تطبيقي

قرار ممضي في 22 مارس 2018

الجريدة الرسمية عدد 20 المؤرخة في 04 أبريل 2018، الصفحة 12

يتضمن فتح المسابقة الوطنية للالتحاق بمهنة الموثق، ويحدد كفاءات تنظيمها وسيرها.

قرار ممضي في 31 يناير 2019

الجريدة الرسمية عدد 11 المؤرخة في 20 فبراير 2019، الصفحة 13

يحدد كفاءات تنظيم التكوين للالتحاق بمهنة الموثق ومحتوى برامجها.

مرسوم تنفيذي رقم 08-243 ممضي في 03 غشت 2008

الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 06 غشت 2008، الصفحة 8

يحدد أتعاب الموثق.

مرسوم تنفيذي رقم 08-244 ممضي في 03 غشت 2008

الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 06 غشت 2008، الصفحة 20

يحدد كفاءات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها.

مرسوم تنفيذي رقم 08-245 ممضي في 03 غشت 2008

الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 06 غشت 2008، الصفحة 21

يحدد شروط وكفاءات تسبير الأرشيف التوثيقي وحفظه.