

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة:

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:

- بلعبدون عواد

من إعداد الطالبة:

عمي علي فوزية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

د. ماموني فاطمة الزهرة

الأساتذة:

مشرفا مقرا

د. بلعبدون عواد

الأستاذ:

مناقشا

د. بن بدرة عفيف

الأستاذ:

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 2021/07/12

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

منبع العطف والحنان.. إلى واحة السرور والأمان...

إلى من تطمئن إليها النفس والوجدان، إلى من عجز وصفها اللسان...

إلى والدي حفظها الله ورعاها.

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب جدتي أطال الله في عمرها.

إلى من جمعني بهم رحم أمي.. إلى إخوتي حفظهم الله.

إلى أختي العزيزة وتوأمتي ورفيقة دربي في الحياة والدراسة لرينونة إكرام فاطمة الزهراء.

إلى أساتذتي الكرام الذين رافقوني في مشواري الدراسي.

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الإحترام والتقدير لكل من ساندني بكلمة طيبة وصادقة أو أي

عمل فيه فائدة لنجاح هذا العمل.

شكر

أولا وقبل كل شيء الشكر لله عزوجل على نعمته التي أنعمني بها أولا وهي نعمة العلم.

فإنه يشرفني أن أقدم خالص الشكر والتقدير والإحترام

إلى الأستاذ المشرف

"بلعبدون عواد"

الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه المذكرة.

وأخص الشكر والإمتنان والعرفان العظيم إلى الأساتذة الذين تشرفنا بالدراسة عندهم وأفادونا بنصائحهم وتوجيهاتهم القيمة.

والشكر الموصول إلى بلغيث نذير الذي ساعدني على إنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى صديقتي الغاليات أشكر الله على نعمة الصداقة التي جمعتني بكن بن عزالدين لامية وعرفي الحاجة الزهرة وبلموهوب أحلام.

وأتفضل بالشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول مناقشة هذا العمل المتواضع، وإثراء بأفكارهم ومعلوماتهم القيمة.

قائمة المختصرات

ط = الطبعة.

ص = الصفحة.

ق.الإ.م = قانون الإجراءات المدنية.

ج.ر = الجريدة الرسمية.

مقدمة

إن حوادث العمل ظاهرة اجتماعية وجدت قديماً منذ الإنسان في العمل باعتبارها ظاهرة ملازمة للمجتمعات القديمة والحديثة، وكثيراً ما يتعرض العامل أثناء مزاولة عمله إلى حوادث وإصابات ينجم عنها عجز دائم أو مؤقت وقد يجهل الكثير من هؤلاء أن لهم الحق في تعويض حادث العمل بنسب متفاوتة حسب الحالة.

كما تعتبر صحة العمال من المسائل الحديثة في تاريخ الصناعة، ففي السابق لم يكن أرباب العمل يهتمون بصحة العمال أو تحسين ظروف عملهم، بل كان هدفهم الأسمى استغلال العمال لتحقيق أكبر قدر من المنافع، فبعد بزوغ الثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا من حيث استعمال العلوم والتكنولوجيا، وأصبحت الآلات تحل محل العمال، بقي العامل بما وهبه الله من عقل وتفكير وشعور بالمسؤولية هو أساس تطور المجتمعات.

في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية أصبح من الضروري تطوير قواعد التعويض عن أضرار العمل، بعيداً عن قواعد المسؤولية المدنية، وخاصة مع التزايد المخيف لحوادث العمل وآثاره اقتصادياً واجتماعياً من جهة، ومحاولة التوفيق بين حقوق العمال وأرباب العمل من جهة أخرى، فتم التوصل إلى نظرية الأخطار الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل، أما بالنسبة للجزائر فقد تبنت نظرية المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بعد الاستقلال بموجب الأمر 183/66¹، ثم بعد ذلك نظم المشرع الجزائري حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والمعمول به حالياً وهذا بتقرير تعويض جزافي

¹ الأمر رقم 183/66 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، رقم 22 سنة 1996، ملغى.

لضحايا حوادث العمل مقرر مسبقاً حسب الحالة الصحية للمصاب من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المختصة نوعياً وإقليمياً.¹

حيث يشكل الضمان الاجتماعي مؤشراً هاماً للسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، من خلال العلاقة القائمة بين هذا النظام والاقتصاد الوطني، والتي تسخرها الدولة من أجل إنجاح السياسة الاجتماعية في جانب الحماية، والتي تركز أساساً على عنصر التضامن الجماعي والذي يشكل الركيزة الأساسية لنظام الضمان الاجتماعي، إذ يعد قطاع الضمان الاجتماعي من الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية، وهذا ما جعل المصالح الحكومية في مختلف مستوياتها تهتم هي أيضاً بالتوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي.²

ومن جانب آخر أصبحت منظومة الضمان الاجتماعي في عصرنا إحدى أهم المنظومات التي تهدف إلى حماية المستفيدين من الضمان الاجتماعي، أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية والمهنية التي يتعرضون لها لاسيما فيما يتعلق بحالتهم الصحية، والتي تقلل من قدرتهم عن العمل وأحيانا يصابون بعجز يتسبب في حرمانهم من ممارسة نشاطهم، الأمر الذي يؤثر على وضعيتهم الاجتماعية وبالخصوص الحالة المادية لهم³

كما أن لا مجال للشك أن العلاقة القانونية القائمة بين المؤمن له، أي العامل المستفيد أو ذوي حقوقه من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات

¹ بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي -دراسة نظرية الأخطار الاجتماعية-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إجتماعي، القسم الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2016-2017، ص02.

² سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، بدون طبعة، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2008، ص06.

³ سماتي الطيب، المرجع نفسه، ص07.

المرتتبة عن تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل، الأمراض المهنية والقوانين الأخرى الملحقة بها أو المكملة لها، قد تثار بشأنها خلافات ومنازعات حول تقدير التعويضات ونسب العجز، والحالة الصحية للمؤمن له، الخبرة الطبية وما إلى ذلك من المسائل الأخرى، لذلك حاول المشرع الجزائري شأنه في ذلك شأن مختلف الأنظمة المقارنة، بإرساء نظام قانوني مستقل وقائم بذاته في مجال منازعات الضمان الاجتماعي، تحكمه آليات وأجهزة مستقلة عن ذلك النظام الخاص بتسوية العلاقات الفردية والجماعية عن طريق القانون 83-15 المعدل والمتمم بالقانون 99-10.¹

برزت نتائج الأخطار المهنية ما جعل مسألة الحماية أمرا حتميا يتطلب حلا سريعا لها، نظرا للجهود الكبيرة التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشى مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي، ولم تقتصر المطالبة بالحماية على الفكر القانوني فقط، وإنما كان للضغوطات الممارسة من طرف النقابات وممثلي العمال التي تجسدت في الإضرابات والإعتصامات دور هائل في حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي، وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء حياته المهنية أو بعد نهاية علاقة العمل، وقد أبرمت عدة إتفاقيات على المستوى الدولي تنص على مجموعة من المخاطر الواجب توافرها وتم النص عليها في جميع التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، بذلك أصبح هذا القانون منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، مستقلة إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية.

وعليه حتى لا ينفر العامل من العمل باعتباره أساس حياة الناس والمجتمع به يمكن تحقيق استمرارهم واستقرارهم، بحيث يجب أن يكون لائقا ومأمونا يتيح لهم الإنتاج بمستويات عالية، ويضمن سلامتهم وصحتهم، في ظل الارتفاع الملحوظ المتزايد للأخطار المهنية التي

¹ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 05.

أضحت هاجسا للعمال، الأمر الذي يستدعي تبيان الحماية المقررة للعامل، وهو الأمر الذي عملت الجزائر على تحقيقه إيمانا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الإجتماعية في جميع المجالات، فقد أصبحت تهتم بتطوير الضمان الإجتماعي وجعلته من أولوياتها سواء من خلال الأجهزة القائمة به، أو من الجانب التشريعي، فالاهتمام بالحماية يجعل مجالها واسعاً وأجهزتها متنوعة، يشعر بها العامل أثناء تأديته للعمل، حتى قبل وقوع الخطر المهني، أو في حالة عدم حدوثه أصلاً في الفترة السابقة لوقوع الخطر المهني، لتمتد إلى الفترة التي تلي وقوعه حيث يصبح التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه أمراً محتتماً، لتحقيق بذلك الحماية القانونية الغرض الذي تقررت من أجله.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساساً على التعويض على الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره بإعتباره أكثر الأخطار وقوعاً من الناحية العملية واهتمام المشرع بها أكثر من غيره.

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها:

- ماهو النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل؟

والتي تنجر عنه التساؤلات التالية:

* ما المقصود بحوادث العمل؟ وماهي أحكام التعويض في نظام حوادث العمل؟

* ماهي الآليات المتبعة لحل النزاع في حال اختلف الأطراف على تحديده؟

-منهج الدراسة:

هذا وقد إعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لوصف ظاهرة حوادث العمل، من حيث أنها ظاهرة إجتماعية موجودة في أغلب المؤسسات تؤثر على الإستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة، ودعمته بالمنهج التحليلي القائم على المعالجة، والتدقيق في عناصر ومعطيات الموضوع ذلك أن التعويض عن حوادث العمل هو موضوع يستدعي الفحص،

والتعمق في محتوياته، ومن أجل ذلك عملت على إظهار تفاصيل هذه الظاهرة والتعرض لمجمل أحكامها.

-أهداف الدراسة:

هنالك العديد من الأسباب الذاتية، والموضوعية دفعتني إلى الخوض في الموضوع وجمع أكبر قدر ممكن من المعطيات حولها، فبالنسبة للأسباب الذاتية فتمثل في رغبتني وميولي لهذا النوع من المواضيع لكونه موضوع محل الدراسة إلى حد الآن، أما الأسباب الموضوعية فتمثل في كون موضوع التعويض عن حوادث العمل يعتبر من أهم الموضوعات القانونية التي يجدر البحث فيها، نظرا لجهل العمال في غالب الأحيان أثناء تعرضهم لحوادث في أماكن عملهم لما يجب عليهم القيام به لضمان حقوقهم وعدم هضمها، وخاصة في حالة تماطل أرباب العمل عن التصريح بنشاطه أولا، وبوقوع الحادث ثانيا ما يؤدي لحرمانهم من التعويض المقرر لهم قانونا.

-أهمية الدراسة:

إن موضوعنا المتمثل في التعويض عن حوادث العمل له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملي، بكون أن العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه فيجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان الضرر بدني جسماني أو سواء كان بصفة مفاجأة، معناه أن يكون الضرر الذي أصاب بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ.

-صعوبات الدراسة:

كما قد واجهتني عدة صعوبات ضمن هذه الدراسة، التي يمكن ردها إلى: قلة المراجع

التي تتضمن هذا الموضوع خصوصا المراجع الجزائرية، أي قلة الكتب المختصة في هذا الموضوع.

-العناصر الأساسية للدراسة:

لغرض الوصول لأهداف هذا الموضوع، وللإجابة على التساؤلات التي يثيرها هذا الأخير إرتأيت تقسيم هذا البحث ضمن خطة كلاسيكية تضمنت فصلين، بحيث خصصت الفصل الأول لماهية حوادث العمل، وذلك ضمن مبحثين، المبحث الأول تناولت فيه مفهوم حادث العمل، أما المبحث الثاني فكرسته لدراسة إصابات الطريق.

بالنسبة للفصل الثاني فقد كان تحت عنوان تعويض عن حوادث العمل، والذي بدوره تمت تجزئته إلى مبحثين، فكان المبحث الأول يتمثل في تحديد المسؤوليات عن الحادث، وفيما يخص المبحث الثاني من هذا الفصل، فقد خصص لإجراءات التعويض عن حوادث العمل.

الفصل الأول

ماهية حوادث العمل

إن أداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني والبدني وهما عرضة للإنتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه، الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة خاصة أن العمل أصبحت تسيطر عليه التكنولوجيا الحديثة¹، لذلك أصبحت الآلات والمعدات مصدرا للمخاوف نتيجة آثارها المؤلمة كحوادث العمل حيث سعى الإنسان المتحضر إلى مواجهتها سواء بتفاديها أم بالتحقيق من آثارها بتوفير الحماية القانونية لها، حيث تكررت الحوادث وظهرت الكثير من الأمراض المهنية الحديثة الذي لم يكن للعاملين عهد بها لاسيما في مجال الوظيفة العمومية وكون الموظف العمومي ركيزة أساسية في الدولة الحديثة فقد عملت التشريعات الإجتماعية على إقامة أنظمة حماية له عند مباشرته لعمله في إطار المرفق العمومي الذي يعمل فيه تكريسا لحقه في الحماية ومنها ممارسة حياته المهنية دون خوف وضمانا لإستمراره في أداء عمله.

هذه الحماية مرت في كثير من الدول-ومنها اليمن والجزائر- بمراحل متعددة حتى تجسدت بوسيلة الضمان الإجتماعي من ذلك مرحلة المسؤولية المدنية، حيث يمنح للمؤمن له حق التعويض طبقا للقواعد العامة حتى استقر الحال إلى مرحلة خاصة بتشريعات إصابات العمل.²

وتتباين التشريعات في مجال الحماية الإجتماعية في القانون المقارن في تحديد أحكام التعويض عن إصابات العمل سواء من حيث النطاق الشخصي للفئات والأشخاص المشمولين

¹رجدال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال نكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكني محند ألحاج-البويرة، 2019، ص 1-7.

²يقصد بالضمان الإجتماعي بمعناه الشامل بأنه نظام إقتصادي إجتماعي يتعهد منه المجتمع عن طريق الدولة وللأفراد بحمايتهم وقائيا ضد آليات الجهل والمرض والفقر والأخطار المهنية حيث يقدم لهم عند الإقتضاء وبشروط معينة الخدمات والإعانات الثقافية والعلمية والصحية والطبية والإقتصادية والمعاشية، صادق مهدي السعيد، التأمينات الإجتماعية مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، العراق، 1980، ص 67.

بالحماية أم النطاق الموضوعي بإصابات العمل أم من حيث الأداءات المقررة عن تلك الإصابات تبعا لما تراه محققا لأهدافها ومصالحها.

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث ذلك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة إجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته، وقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل فقد تتصل ببيئة العمل مثل استعمال أجهزة ومعدات معيبة أو غير مطابقة للمقاييس.

في ضوء ما تقدم تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا مفهوم حادث العمل(مبحث أول) ثم تطرقنا إلى إصابات الطريق(مبحث ثان).

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل

يعد حادث العمل خطرا إجتماعيا حيث يعتبر من أقدم صور إصابات العمل من حيث الظهور القانوني يليه المرض المهني فحادث الطريق، ولا تختلف أنواع إصابات العمل من حيث الطبيعة فحسب وإنما من حيث الشروط المهنية أيضا التي تضي عليها الصفة المهنية الذي يعود بوابة لاستحقاق التعويضات التي يمنحها تأمين إصابات العمل من عدمه.¹

وكل حادث يقع على الموظف أثناء وجوده في مقر عمله أو بسببه أو في وقت يعتبر فيه حكم القائم بعمله كمن يوفد في مهمة أو الذي يحدث في الطريق إلى عمله من حوادث العمل.²

ونبين في هذا المبحث ،تعريف حادث العمل(مطلب أول) ثم الشروط الواجب توافرها في حادث العمل(مطلب ثان).

المطلب الأول: تعريف حادث العمل

يتولى نظام الضمان الإجتماعي حماية العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والملاحظ أنهما يشتركان في أنهما ناتجين من العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة وبخلافان من حيث المفهوم وشروط وإثبات كل واحد منهما.³

¹ محمد فاروق الباشا، التأمينات الإجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988، ص374.

² رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل - دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة حلب، سوريا، 2010، ص97.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2013، ص13.

استحوذ مفهوم حادث العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والفقهاء والقضاء وكذا المهتمين في مختلف الفروع العلمية الخاصة بالعلوم الإجتماعية وكذا الاقتصادية، الهندسية البشرية...¹.

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما قانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نجد أنه حدد شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل ثم حدد حادث العمل في إطاره الضيق وفي إطاره الواسع، كما أنه حاول قدر المستطاع تحديد الأمراض المهنية الذي يمكن أن تصيب العامل في منصب عمله²، وبموجب هذا القانون المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وعلى ذلك سنتطرق إلى التعريف الفقهي لحادث العمل (فرع أول) ثم إلى التعريف الإصطلاحي لحادث العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: التعريف الفقهي لحادث العمل

من ناحية الفقه هناك مجموعة من الفقهاء أعطوا اهتماما كبيرا وتعبير دقيق في تعريف حادث العمل حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري في تعريفه، سنذكر البعض منها:

حادث العمل عرفه البعض بأنه: "الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية اثناء العمل، أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً"³.

¹ دويخ قويدر، دراسة مدة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية "دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية الكوابل E, N, I, A, B-بسكرة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 03.

² بسالمة أحمد، النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماسترن تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2015-2016، ص 06.

³ مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط1، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 01.

بعد استقراء هذا التعريف نجد أنه اقتصر على تحديد عناصر يجب توافرها لحدث العمل وحدد الأثر المترتب على الفعل وهو الضرر.

بينما يعرف البعض الآخر حادث العمل بأنه: "واقعة أو حدث يقع بدون تبصر أو توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص، أو تلف للمعدات والممتلكات وهو الناتج مباشرة من مركز العمل بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو التصرف الخاطيء للفرد".¹

هناك من عرفه: "هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة".²

ويعرف أيضا بأنه: "كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة...".³

في حين يفضل بعض الفقه أن يقتدى بالتشريع ويعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي: -أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.

-أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

-وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.

¹ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل-دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص65.

² مالكي محمد نجيم ويسامي اسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، امعة جيلالي بونعام-عين الدفلى-، تاريخ المناقشة 2015/06/02، ص18.

³ محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية، ط1، المطبعة العالمية، مصر، 1992، ص52.

- أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبةه.¹

إذا نظرنا من زاوية الفقه الحديث نجد العديد من النقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر خاصة شرط العنف، إذ أن الفقه إتفق على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث وإن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

أما إذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية استغناء عن هذا الشرط ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادث إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقض الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها.²

الفرع الثاني: التعريف الإصطلاحي لحادث العمل

عرف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 06 من القانون رقم 83-13 على أنها: "إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقات العمل أو خارج هذه العلاقة وطبقا لتعليمات رب العمل كممارسة إنتداب نقابي أو إنتخابي أو رسكلة أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل"، هذا التعريف مأخوذ في الواقع من المرسوم الفرنسي المؤرخ في 1958/09/27 والذي يعتبر حادث ما على أنه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به.³

فمن خلال هذه المادة يتبين لنا أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي ويعتبر عامل

¹ مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 19.

² أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط1، د د ن، المغرب، 1997، ص 192.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 75.

المفاجأة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني لأن هذا الأخير حتى وإن كان سببه أجنبي إلا أن تطوره يستغرق مدة طويلة ومستمرة.¹

كما يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.²

كما يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا، الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.³

كما عرف المشرع المصري إصابة العمل في المادة 5/هـ من قانون التأمينات الإجتماعية المصري الحالي: "يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم (1) الموافق أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الإجتماعية بالإتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون

¹ سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، 2009، ص58.

² المادة 07 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 1996/07/06.

³ المادة 08 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 1996/07/06.

توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي".¹، وفقا لما ورد في هذه المادة المشرع المصري اعتبر حادث العمل هو الحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه.

إضافة إلى أن التشريع الفرنسي عرف إصابة العمل في نص المادة 04 فقرة 05 من القانون المتعلق بالضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958، تعتبر كإصابة عمل أي كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات.²

أما بالنسبة للإتفاقيات الدولية لم تتضمن تعريفا جامعاً لحادث العمل والسبب في ذلك هو صعوبة وضع التعريف، وقد رأت لجنة خبراء الضمان الإجتماعي بمكتب العمل الدولي المنعقد في سنة 1962 صعوبة وضع تعريف إصابة العمل، وحبذت أن تترك هذا التحديد للتشريع والقضاء الوطني لكل دولة، وبالتالي حذت الإتفاقيات الدولية حذو التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى ومنها القضائية.³

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية المقارنة المختلفة نجد أن مشرعي الدول قد اكتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم من السعة والضييق مما أثار العديد من الصعوبات بصدد عملية التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها وقضاءً من أجل تجاوز تلك الصعوبات إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والأمراض المهنية، بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل وإنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن

¹ جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص ص 17-18.

² مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، المرجع السابق، ص 17.

³ منظمة العمل العربية، دراسة مقارنة وتشريعات الأمن الصناعي في الدول العربية، مجلة، وزارة العمل والتكوين المهني لسنة 1983، ص ص 119، 118، 117 رقم الإتفاقيات 12 و 17 و 19 و 42 و 102 و 121 تتعلق بالحماية ورعاية العمال وعلاجهم.

الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة قائمة.¹

المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

إن وجود النص القانوني المفصل لتعريف حادث العمل لدى المشرع الجزائري، يمكننا من توضيح الشروط التي يتميز بها حادث العمل حيث يتميز حادث العمل بحالة مادية خاصة تميزه عن غيره من إصابات العمل، عبر عنها البعض بالحالة المادية لحادث العمل والمتمثلة بوقوع الحادث ذاته بسبب خارجي ومفاجئ.²

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما قانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجد أنه حدد شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل، كما أنه حاول تحديد الأمراض المهنية التي يمكن أن تصيب العامل في منصب عمله.³

إن المشرع الجزائري استبعد شرط العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل لاعتباره أن هذا العنصر في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، وهذا ما أكد موقفه في المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث أبعاد صفة العنف واستبقى على شروط أخرى.

كما نجد أن القضاء الفرنسي يجعل من عنصر العنف حالة نسبية محسوسة يمكن إدراكه مثل حالة انفجار كما قد تكون الإصابة نتيجة وخزة الحشرة، فأصبح شرط أو عنصر العنف يدمج في بعض الحالات ضمن عنصر المفاجئة، كما أدمج عنصر السبب الخارجي في

¹ رجدال محمد حمزة، المرجع السابق، ص14.

² جغري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر، محاضرة أقيمت على طلبة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص15.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع-عين مليلة، ط1، 2013، ص13.

بعض الحالات ضمن عنصر الصفة المهنية لحدث العمل، وبالتالي أصبح القضاء الفرنسي يعتبر حادث العمل هو كل فعل مفاجئ يحدث أثناء العمل مسببا ضررا جسامانيا وعليه أصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط التالية وهي: المفاجئة، الضرر الجساماني مع الإستناد دوما بصفة إحتياطية لعنصر العنف والسبب الخارجي.¹

الفرع الأول: الشروط العامة لحادث العمل

يتضح من خلال المادة 06 من قانون 83-13 السالفة للذكر أن التشريع وضع شروطا عامة يجب توفرها لاعتبار الإصابة كحادث عمل هي كالتالي: الشرط الأول يتمثل في شرط جسامانية الحادث أما الشرط الثاني يكمن في شرط فجائية الحادث وأخيرا الشرط الثالث يتضمن شرط خارجية الحادث.

أولا: شرط جسامانية الحادث

بالتعبير الواسع لجسم الإنسان فإن المساس يشمل كل ما يصيب المؤمن له، وما يحتاجه لجسمه من أطراف صناعية أو أجهزة تعويضية باعتبار أن هذه الأخيرة تأخذ حكم أعضاء الجسم نفسها لازمة لمباشرة الإنتاج وتوسع ذلك إلى صحة المؤمن له بشكل عام.² وقد عرف البعض المساس بجسم الإنسان بأنه: "كل أذى يلحق بالجسم مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقد الذاكرة وتشويه الجمال وما إلى ذلك."³

¹Yves.saint jour,traité de sécurité sociale,tome II les accidents du travail 1982 :LGDJ p75H Actuellement la jurisprudence considère que « constitue un accident de travail tant incident soudain survenue au cause du travail au quel se rattache une lisions corporelle » retenons ainsi comme critère déterminons ;la soudaineté et la lisions corporelle,tant en continuons ou se référer,à titre subsidiaire,à la violence et l'événement extérieure, Retenons ainsi,comme critère déterminions ;la soudaineté et la ...corporelle,tout en continuant ou se référer à titre subsidiaire,à la violence et l'événement extérieure.

²صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة-دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت 2005، ص 21.

³ محمد فاروق الباشا، التأمينات الإجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988، ص 375.

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادث إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث إحتكاك مادي لهذا الجسم وبالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو تصطحب بإصابات عضوية أو جروح.¹

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاته الإصابات فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله ومنه من يغفل ذكرها حيث يتركها للإجتهد القضائي.²

ولكي تعتبر الإصابة حادث العمل، إذن لابد أن تؤدي هذه الواقعة إلى نتيجة معينة وهي إصابة المؤمن له إجتماعيا بضرر جسماني والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان أي كل ما يمس الإنسان خارجيا أو داخليا عميقا أو سطحيا أو نفسيا أو عضويا كالأضطرابات النفسية والعصبية³، وهذا الضرر بصفة عامة يأتي إخلالا بحق الإنسان في سلامته ماديا كان أو معنويا فالضرر المعنوي لم يظهر بصورة واضحة في الفقه والقضاء، وذلك نظرا لصعوبة تحديد وتقدير مسألة التعويض عنه⁴،

¹ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط1، د د ن، المغرب، 1997، ص193.

² محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتعرف على حوادث العمل والأمراض المهنية، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1997، ص11.

³ سماتي طيب، المرجع السابق، ص20.

⁴ فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، سنة 2013، ص52.

فوفاة عامل إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية يعتبر حادث عمل¹، لكن ما القول إذا ما نشأ عن الحادث إصابة جهاز تعويضي أو بمعنى آخر إصابة الأطراف الصناعية التي يستعملها المؤمن له إذا تضررت نتيجة حادث عمل²، ففي حالة ما إذا تلف الأجهزة التعويضية أو عدم صلاحيتها للإستخدام مقترنا بضرر جسدي فلا صعوبة في أن يشملها التعويض ولكن ما هو الحال في حالة ما إذا اقتصر الأمر على تلف الجهاز التعويضي فقط.

إن الجهاز التعويضي يعتبر جزءا لا يتجزأ من جسم الإنسان فهو يستعين به على أداء عمله بصورة طبيعية أو يعاونه في قضاء حاجاته اليومية ولذا فإن الضرر الذي يلحق بالجهاز التعويضي إذا ما نشأ عن حادث عمل ينبغي التعويض عنه على اعتبار أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهاز التعويض³، فإن الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل طبقا لأحكام القانون.

ويمكن القول أن الطرف الصناعي إذا كان يتمثل بإنكسار رجل إصطناعية من جراء سقوط المؤمن عليه دون أن يصاب جسمه بأضرار فإنه يجب اعتبار كسر رجليه الإصطناعية بمثابة ضرر جسماني لأنه لولا هذه الرجل لكان من الممكن إنكسار الرجل الطبيعية⁴.

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في ظل القانون 83-13 إذ نص على أن: "للمصاب الحق في إمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها و تجديدها

¹قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ملف رقم 118623 المؤرخ في 1995/07/11 من المقرر قانونا أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مادام تعتبر ناتجة عن العمل ومستوجبة للتعويض ومتى تبين أن مورث الطاعنين توفي

إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها وصرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث عمل إثر وفاة فإن قضاة الموضوع يرفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون واستوجب قرارهم الذي قرر أن الحادث الذي توفي مورث الطاعنين لا يعتبر حادث عمل بما أن الضحية لم يصب بجروح جسمانية، النقض.

²محمد قاسم حسن، قانون التأمينات الإجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2003، ص 238.

³عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر الطبعة الأولى، عمان، 1998، ص 118.

⁴محمد قاسم حسن، المرجع السابق، ص 239.

له¹، وتدخل ضمن الأعضاء الإصطناعية النظارات الطبية، أجهزة تقويم الأعضاء، والأسنان، فإن تلفها تعتبر كإصابة جسدية، وهذا ما جاءت به المادة 440 من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي: "في حالة حادث عمل للعامل المصاب الحق في الاعضاء الإصطناعية وكذلك الحق في تصليحها وتجديدها في حالة عدم صلاحيتها من جراء حادث العمل²، وتدخل أيضا ضمن الأعضاء الإصطناعية النظارات الطبية (les lunettes) وكذلك أجهزة تقويم الأعضاء (appareils orthopédiques) والأسنان (prothèse dentaire) تلفها يعتبر كإصابة جسدية³.

ثانيا: شرط فجائية الحادث

حسب المادة السادسة من القانون السالف الذكر فإنه اشترط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا بمعنى أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية يمكن ملاحظة بدايته ونهايته هذا ما يدل أن معيار المفاجأة يعتمد على فكرة الوقت الذي يستغرقه حدوث الفعل الضار⁴.

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر فجائيا أو مباغتاً، أي أن تكون البداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة ذلك أن لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت⁵.

¹ محمد قاسم حسن، المرجع السابق، ص 239.

¹ 440 code de la sécurité sociale « la victime d'un accident de travail à droit à la fourniture à la réparation et au renouvellement des appareils de prothese d'orthopedie necessaire à raison de par infirmité à la réparation et au remplacement de ceux que l'accident à rendus'initulissables ».

² المادة 30 من القانون 83-83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

³ زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون

المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، ص 12.

⁴ محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 16.

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي ولو أثرها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد¹، ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية وهذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه: "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذ ثبت قطعاً

أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في إكتشافه في تفاقمه".²

تبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معاً إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منسئ للضرر في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقته السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً كالامتناع عن القيام بالتزام معين، كما يأخذ بمعيار الفجائية للترقية بين حادث العمل والمرض المهني.

لكن أهم نقد يوجد لاشتراط صفة المفاجئة أنه في بعض الحالات فإن الإصابات قد تتخلف في الظهور ومثال ذلك الجروح الداخلية والإضطرابات العصبية، إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها إلا بعد مرور فترة طويلة فهنا يفنقد فيه إثبات الصفة الفجائية، مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في مجال حوادث العمل وبالتالي يحرم العامل

¹ يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009، ص10.

² المادة 10 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

المصاب من الأداءات المقررة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.¹

إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري نجد أن المعيار الذي أخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، وبالتالي فالمشرع الجزائري لا يعتبر الإصابة حادث عمل مالم يتصف الفعل المنتج للضرر بالفجائية.³

ثالثا: شرط خارجية الحادث

يشترط القانون رقم 83-13 في المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا وهذا ما نصت عليه المادة السالفة للذكر بقولها: "يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...".⁴

ويعتبر شرط السبب الخارجي للفعل من خصوصيات حادث العمل معيارا للتمييز بين حادث العمل والمرض المهني، هذا الأخير يكون سببه داخليا في جسم المؤمن له أما حادث العمل فيكون مصدره خارج جسم العامل من تأثير فعل خارجي.

فطبقا لنص المادة 06 من القانون 83-13 نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب

³ يحيوي فاطمة، المرجع السابق، ص 08.

¹ رجدال محمد حمزة، المرجع السابق، ص 17.

² زناتي نورة، المرجع السابق، ص 13.

³ المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

والتي تسهل تحديده بكل دقة¹، ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 83-13 وبالخصوص المادة 06 منه.²

وقد انتقد هذا الشرط لعدة إعتبارات أهمها تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل ومنها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه، مما يجعل الأمر صعبا في تحديد صفة الحادث، كذلك هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض بحجة انعدام هذا الشرط سيما وأن الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر وبالتالي فقد لا يتوفر في الحادث شرط الخارجية كما لا يندرج ضمن الأمراض المهنية.³

إذا ما عمقنا النظر وجدنا معظم الإصابات يرجع حدوثها إلى أسباب داخلية غير ملموسة⁴، وفي الأخير نرى أنه من الضروري على القضاء أن يفسر نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تفسيرا يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل هذا من جهة، ومن جهة ثانية وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث فإن هنالك سبب آخر يمكن إعتماده لإعطاء الإصابة وصف الحادث وهو وقوع الحادث أثناء مزاوله العامل لنشاطه أي حدوث الإصابة

⁴ آمال جلال، المرجع السابق، ص 189.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 18.

² عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009، ص 07.

³ أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، 1976، ص 353.

أثناء العمل ومن شأن هذا التصور أن يخفض من حدة هذا الشرط ويحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.¹

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لحدوث الحادث

إضافة إلى الشروط العامة اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لإعتبار الحادث إصابة عمل، حيث استعمل في المادة السادسة من نفس القانون الذي سبق ذكره عبارة -وطراً في إطار علاقة العمل- تعتبر هذه العبارة واسعة تحمل في معناها ومضمونها مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل والذي يرتبط بالصفة أو بالطابع المهني للإصابة²، كما يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.³

أولاً: وقوع الحادث أثناء العمل

من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معاً، فالمشرع الجزائري ينص على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء العمل أما المشرع المصري صاغها بصياغة أخرى أي اعتبار الحادث حادث عمل على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء تأدية العمل... .

ويعتبر الحادث واقعا أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العمل بعمله في مكان العمل حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العمل لعمله فإنها تعتبر إصابة عمل وحتى يستفيد العامل من الحماية

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص19.

² زناتي نورة، المرجع السابق، ص16.

³ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص56.

التأمينية في حالة إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل لا بد أن الإصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه.¹

إن وقوع الحادث أثناء العمل هو مجرد وجود قرينة على أن وقوع الإصابة في مكان العمل وزمانه كان سبب العمل ،فدور هذه القرينة ينحصر في تسهيل إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل ولا بد أيضا من كون تواجد العامل في مكان العمل وزمانه تحت إشراف وتصرف صاحب العمل.²

كما أن وقت العمل لا يتحدد بالساعات المدفوعة الأجر، فبمجرد دخول العامل لمكان عمله حتى وإن التحق به قبل ساعات العمل الرئيسية يكون تحت إشراف صاحب العمل وبالتالي فإن حادث أو إصابة تلحق به تطبق أحكام إصابات العمل³، فقد يحرص العامل على الالتحاق بمقر عمله قبل بدء ساعات العمل القانونية تحسبا مثلا لازدحام الطريق ونفس الشيء يطبق على الأوقات اللاحقة لساعات العمل كأن يتأخر العامل بعض الوقت عند انتهاء موعد العمل كتغيير ملابس العمل قبل الخروج، وأما فيما يتعلق بحكم أوقات الراحة خلال ساعات العمل فإن أي حادث يقع للعامل يعتبر حادث عمل مادام يقضي هذه الراحة في مكان العمل أو ملحقاته كالأماكن المخصصة من قبل صاحب العمل للراحة أو ذهاب العامل لتناول وجبة غذاء بمطعم قريب من مقر عمله.

إن المعيار الذي يحدد زمن العمل هو معيار خضوع العامل خلال تلك الفترة لسلطة جهة العمل ورقابتها وليس زمان ساعات العمل القانونية أو زمن ساعات العمل الفعلية⁴، وفي حالة مغادرة العامل مكان العمل دون إذن من صاحب العمل فإن الإصابة لا تعتبر إصابة

³ فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، جامعة الجزائر، الجزائر، 2013، ص59.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص17.

² GERARD LYON-CEAN ,droit de travail précis ,page 34.

³ صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص49.

عمل¹، أما في حالة وجود ترخيص بالخروج من مكان العمل يعتبر حادث عمل على أساس أن الترخيص بالخروج لا يؤدي إلى تعليق علاقة العمل فيبقى العامل تحت سلطة صاحب العمل ويتقاضى أجره مقابل ذلك²، وتشير إلى أن الترابط الزمني والترابط المكاني للعمل شرطان متلازمان أي يجب توافرهما معاً، غير أن القانون 83-13 في مادته التاسعة جعل توافر أحدهما قرينة على توفر للآخر ولكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.³

ثانياً: وقوع الحادث بمناسبة العمل

يقص بوقوع الحادث بمناسبة العمل، أن هذا الأخير قد هياً الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل ولو لم يكن فعلاً قائماً بالعمل⁴، فيكفي وجود علاقة سببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل وأن يكون هذا الأخير أحد الأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كانت الحادث.⁵

أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فإنه لا يعد حادث عمل لو أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى الخارج وأثناء وجوده بتلك الأماكن توجه لمشاهدة

⁴Dupeyroux jean jacques,droit de sécurité sociale,13 edition Dalloz 1998,page82.

⁵قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 166006 المؤرخ في 14/07/1998 من المقرر قانوناً "أنه تعلق علاقة العمل لأسباب التالية...ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما إعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ومتى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض، المجلة القضائية سنة 2000، العدد 1، ص101.

¹ طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الإجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع القانون الخاص، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2005، ص 09.

² عامر سليمان عبد المالك، تشريع الضمان الإجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 657.

³ صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص 49.

إحدى المباريات الرياضية وحدثت مشاجرة مع شخص آخر ترتب عليها إصابة فإن هذه الإصابة لا تستحق التعويض في إطار حوادث العمل.¹

وبصفة عامة فإن مفهوم وقوع الحادث أثناء تأدية العمل وبمناسبته من المفاهيم التقليدية لحوادث العمل، حيث أن المشرع الجزائري لم يقتصر على المفهوم التقليدي والضيق لحوادث العمل (الحوادث التي تطرأ أثناء العمل وبمناسبته)، بل وسع من دائرة التكفل بحوادث العمل وهذا تماشيا مع نظرية الأخطار الإجتماعية التي تهدف إلى حماية أكبر عدد من الأشخاص ويظهر لنا جليا هذا التوجه من خلال ما جاء في مضمون كل من المواد 7،8،12 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم.

المبحث الثاني: إصابات الطريق

إن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة وهي لا تختصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا عن تنقل المؤمن له أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله خاصة في أوقات السير الناشئة عن أخطار الطريق.²

فالمؤمن له يتعرض لعدد من الحوادث خارج مكان العمل سواء أثناء ذهابه للعمل أو العودة منه وهو مايسمى بحادث الطريق (حادث المسافة أو حادث المسار)، حيث يعد الصورة الثانية لإصابة العمل لإشتراكه مع حادث العمل بالشروط الأولية للحادث.³

إتجه المشرع الجزائري إلى فرض وبسط الحماية القانونية على المؤمن لهم ضحايا هذا النوع من الحوادث ولمعرفة المقصود بحادث الطريق وعلاقته بالعمل والموانع التي تنفي الصفة

⁴ فرشان فتيحة، المرجع السابق، ص 63.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 21.

² علي محسن شذان، المرجع السابق، ص 80.

المهنية عن حادث الطريق¹، يمكننا توضيح ذلك من خلال تحديد معايير إصابات الطريق التي يحميها القانون (مطلب أول) وكذا إبراز حالات أخرى لحادث العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول: معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون

تمتد حماية المؤمن لهم وفق القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تأمين طريقه إلى العمل أو العودة منه²، وهذا ما يتطلب معرفة بداية الطريق ونهايتها وكذا معنى الطريق الطبيعي³.

لقد عرف المشرع الجزائري حوادث السير أو ما يعرف بحادث الطريق في المادة 12 من قانون رقم 83-13 بأنه: "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الإستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة"⁴، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهته ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية ومن خلال هذا النص حدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها لاعتبار الحادث حادث مسار وهي كالتالي: الإصابة ناتجة عن حادث العمل وأن يقع الحادث في طريق العمل وعدم التوقف أو الانحراف كما نستنتج من نص هذه المادة معياريين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون، المعيار المكاني والزمني (فرع أول) إلا أن هناك إستثناء من الاستفادة من الحماية أثناء حادث الطريق وهو ما سنتعرض إليه في موانع ضمان حادث الطريق (فرع ثان).

³ رجبال محمد حمزة، المرجع السابق، ص 20.

⁴ حرصت منظمة العمل الدولية على اعتبار حادث الطريق من حوادث العمل حيث أصدرت توصية برقم 67 سنة 1944 بشأن تأمين الدخل وأوضحها بالمقترح رقم 01 للمبدأ التوجيهي رقم (16) بأن: "تشمل إصابات العمل الحوادث التي تقع في الطريق إلى مكان العمل أو منه" نقلا عن: نبيل محمد أبوهادي، المرجع السابق، ص 88 أما المشرع الجزائري عبر عن هذا الحادث بمصطلح الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة.

¹ المادة 12 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

الفرع الأول: المعيار المكاني والزمني

لكي يعتبر حادث عمل لابد أن يطرأ الحادث بين حدود مكان العمل وحدود مكان إقامة العامل حيث يقع هذا الطريق دائما بين نقطتين أحدهما مكان العمل والأخرى مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية فمكان العمل هو الذي يحدده صاحب العمل لكي ينفذ فيه العامل علاقة العمل قد يكون بمكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط فالعمل يتغير بتغير مكان المشروع فالذهاب والإياب من وإلى مكان العمل لا يكفي لاعتبار الواقعة حادث عمل فيجب أن يثبت العامل أنه كان متوجها إلى مكان العمل بغرض مباشرة عمله أو العودة منه بعد إنتهاء مدة عمله وذلك بكل وسائل الإثبات.¹

أما محل الإقامة هو المكان الذي يسكن فيه العامل أو يأوى إليه لينام ويرتاح من عناء يومه ولو لم يكن موطن له ولا يشترط لاعتبار المكان منزلا للعامل أن يكون هذا الأخير حق يخوله قانونا الإقامة فيه كأن يكون مالكا أو مستأجرا وعلى ذلك فالمكان الذي يقيم فيه العامل مع ذويه أو أقاربه أو أصدقاء له يعتبر مسكنا له ولو لم تكن إقامته في هذا المكان مستندة إلى أي حق بل لمجرد تسامح أصحاب المكان²، ولا يوجد ما يعارض من أن يكون للعامل أكثر من منزل والذي يهم لتنفيذ التشريع هو أن يكون التردد على المنازل يتصف بالاستقرار على الأقل لفترات معينة.³

كما إعتبرت المادة 12 فقرة 02 من القانون 83-13 في حكم مكان العمل أو محل الإقامة إذا أصيب العامل وهو متواجد بها المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص41.

¹ Jean Pierre Hauchard, OPCIT, page 150.

² JACQUES HOCHARD, OPCIT, page 37.

أو لأغراض عائلية كأن يكون للعامل محل إقامة خاص بوالديه ويقوم بزيارتهم بصفة إعتيادية ومنتظمة للإطمئنان عليهم.¹

أما فيما يخص المعيار الزمني فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق فيجب أن يكون حادث العمل خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل والعودة منه، ويطبق هذا المعيار مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن إجتماعيا.²

إن طريق العمل يتحدد بمعيار الزمني ويقصد بذلك أن يقع الحادث خلال الفترة الزمنية المناسبة للذهاب إلى العمل والعودة منه، ففي حالة ما إذا تحصل العامل على رخصة خروج قبل الساعة العادية والمحددة لمغادرة مكان العمل فإنه تؤخذ بعين الإعتبار مدة المسافة الفعلية للخروج ولا يؤخذ بعين الإعتبار سبب الخروج، فمثلا في حالة ما إذا تم ترخيص للعامل للخروج لقضاء حاجة أمام الجهات الإدارية وفي الحقيقة الأمر قصد بيته وتعرض لحادث خلال هذه المسافة فإنه يستفيد من الحماية باعتبار حادث مسار.

بصفة عامة فإنه لا يمكن الإعتداد بمدة المسافة التي يقطعها عادة العامل من مكان العمل إلى مكان الإقامة، فإذا ما تعرض لحادث سير على الساعة التاسعة ليلاً بعد خروجه من العمل على الساعة الرابعة والنصف مساءً قاصداً بيته بزرلدة مثلاً، علماً أن مقر عمله متواجد بين عكنون فإن من الوهلة الأولى يمكن استبعاد حادث السير بما أنه عادة أن المدة المستغرقة للوصول هي ساعة ونصف لكن من خلال التحقيق الإداري التي تقوم به هيآت الضمان الإجتماعي إتضح أن تاريخ وقوع الحادث صادف عملية قطع الطريق لمدة ثلاث ساعات

³ زناتي نورة، المرجع السابق، ص26.

⁴ سماتي طيب، المرجع السابق، ص42.

ونصف وبالتالي يعتبران أن الحادث الذي تعرض له هو حادث مسار¹، فالقانون لا يؤخذ بعين الإعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة إنتهاء العمل ووقوع الحادث.²

إن حادث الطريق الذي قد يتعرض له العامل أثناء الذهاب إلى العمل والإياب منه لا يقع أثناء تأدية العمل ومن تم فإن علاقته السببية بينه وبين العمل ليست كافية، وذهب بعض الفقه إلى أنه يصعب القول أن الأساس القانوني لحوادث العمل يكمن في فكرة تبعية العامل لصاحب العمل على غرار التبعية الموجودة في حالة الحادث الذي يقع في أثناء العمل أو بسببه³، ففي هذا النوع من الحوادث تفقد جهة العمل كل رقابة أو سلطة على العامل فعلاقة العمل لا يمكن إعتبارها أساس حماية العامل من حادث الطريق وإنما يجد أساسه في قانون التأمينات الإجتماعية لتغطية الحوادث التي تقع أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه في الطريق الطبيعي واعتبرها المشرع إصابة عمل لأسباب إنسانية محضة.⁴

الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث الطريق

بمفهوم المخالفة ماذكر أعلاه هناك حالات أين يصيب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات، وهذا ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 12 من القانون 83-13 وهي في حالة الإنحراف عن المسار أو الإنقطاع أو التوقف. لا يكفي لاعتبار الإصابة ناشئة عن حادث من حوادث العمل أن تحصل أثناء إجتيار العامل للطريق الإعتيادي الموصل بين مكان العمل ومنزله، بل يجب فضلا عن ذلك ألا يكون العامل قد توقف أو إنحرف عن هذا الطريق بسبب يتعلق بمصلحته الشخصية أو لسبب مستقل

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 27.

² قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ملف رقم 25777 في 10/05/1982 المبدأ أن القانون لا يأخذ الزمن الذي يفصل ما بين ساعة إنتهاء العمل وساعة وقوع الحادث لقيام حادث العمل يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل ومكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه ويقع على عاتق رب العمل إثبات العكس نشرة القضاء 1985 العدد 2 ص 70.

³ صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص 60.

عن العمل¹، فالطارئ الذي يقع للعامل أثناء توقفه في الطريق أو إنحرف عنه لسبب لا يتصل بالعمل لا يعتبر حادث سير، ويقصد بالتوقف هنا الإنقطاع أو الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الإعتيادي للعمل لأي سبب من الأسباب كالتوقف لمشاهدة حادث ليستطلع أسبابه²، أما الإنحراف عن الطريق فيقصد به سلوك الطريق غير الطريق الطبيعي إلى مكان العمل أو العودة منه إلى المنزل ولو كان هذا الطريق يؤدي إلى العمل كأن يمر على منزل صديقه أو قريب للزيارة أو كأن يسلك طريق أطول أو أشد خطورة³، فالمشرع إستثناءا على هذه القاعدة فما إذا كان التوقف أو الإنحراف وقع بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض ولأسباب قاهرة، فإن الحادث في هذه الحالات يعتبر حادث سير⁴.

إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الإعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث¹، فالطريق الإعتيادي هو الطريق المألوف الذي يجب على الإنسان العادي أن يسلكه والغالب أن يكون الطريق أسهل ولا يشترط أن يكون أقصر⁵، فإذا ما إختار العامل طريق يتميز بالخطورة والصعوبة للوصول إلى العمل أو العودة منه وترك طريق آخر يتميز بالسهولة فإنه لا يكون قد سلك طريقا طبيعيا، وإذا وقع له حادثا في هذه الحالة فلا يعد حادث عمل⁶.

إن الطريق عادة يبدأ من باب منزل العامل وينتهي عند مدخل العمل، إذا كان العامل يسكن في شقة فإن الطريق يبدأ بعد إجتياز باب الشقة وعلى ذلك فالحوادث التي تقع للعامل

¹ عامر سليمان عبد المالك، تشريع الضمان الإجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص263.

² محمد قاسم حسن، المرجع السابق، ص260.

³ صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص49.

⁴ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية-النظرية العامة في القانون الإجتماعي في الجزائر-، ط2، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص84.

¹ عوني محمد عبيدات، المرجع السابق، ص133.

² زناتي نورة، المرجع السابق، ص23.

داخل الشقة لا تعتبر من حوادث المسار، ولو حصلت أثناء الاستعدادات للخروج إلى مكان العمل ولكن متى اجتاز العامل باب الشقة اعتبر على طريق العامل وبالتالي فإن الحوادث التي تقع أو تحصل له أثناء نزوله على الدرج مثلا تعتبر من حوادث السير¹، كما يبدأ طريق العمل باجتياز باب المنزل فإنه ينتهي باجتياز العامل مكان العمل وعلى ذلك فإن الإصابة التي تقع للعامل في فناء المصنع أو أحد ملحقاته لا تعتبر إصابة سير، بل حادث عمل في مفهومه الضيق.²

كما أن ظروف التوقف المذكورة تعتبر ظروف خارجة عن نطاق العامل ولا دخل له في حدوثها فإذا كان التوقف كان بدافع يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة والتي تعد من الضروريات الأساسية، فإن الإصابة التي تقع للعامل تعتبر إصابة عمل كأن يتوقف العامل لشراء الخبز مثلا أو وضع أولاده أمام مدخل المدرسة أثناء الفترة الصباحية وإتجاهه إلى مكان عمله، كما أن يجد العامل أشغال بالطريق الطبيعي الذي كان يسلكه مما استوجب منه الإنحراف عن هذا الطريق وإتخاذ طريق آخر، ففي الحالات التي اعتبرها المشرع كحالات إستثنائية لا اعتبار الحادث حادث سير وإثبات ذلك حتى وإن إنقطع المسار أو إنحرف فلا بد من البحث عن الدافع أو الباعث الذي دفع بالعامل إلى هذا السلوك، فإذا كان هذا الباعث عن ذلك معقولا طبقا لمعيار الرجل العادي فإن ما صدر من العامل لا يؤدي إلى حرمانه من الحماية القانونية التي أقرها له القانون.³

المطلب الثاني: حالات أخرى لحادث العمل

إن القانون الجزائري وفي مجال التأمين على حوادث العمل قد وسع من نطاق الحوادث لإضفاء الحماية الإجتماعية، فبالرجوع إلى نص المادة السابعة والثامنة من القانون رقم 83-13 نستنتج أن المشرع الجزائري قد وسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو

³ صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص 48.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص 479.

¹ زياتي نورة، المرجع السابق، ص 25.

لم يكن المصاب مؤمنا إجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة، وسوف نتناول في هذا المطلب الحالات المذكورة في المادة 07 من الأمر 83-13 (فرع أول) إضافة إلى الحالات المذكورة في المادة 08 من الأمر 83-13 (فرع ثان).

الفرع الأول: الحالات المذكورة في المادة 07 من الأمر 83-13

لقد ذكر المشرع الجزائري في المادة السابعة من القانون رقم 83-13 الحالات التي يعتبر فيها الحادث كحادث عمل وهي كالتالي:

- حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة
- حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة عهدة إنتخابية
- حادث أثناء مزولة الدراسة.

أولاً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعاليم المستخدم

لقد نصت المادة 07 فقرة 02 من القانون 83-13 على أنه "يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعاليم المستخدم..."، فمن خلال قراءة هذه المادة تظهر جليا أن هذه الحالة تدخل ضمن مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق حيث يكون الضحية عاملا وأن يكون هذا الأخير تحت سلطة وإشراف رب العمل¹، الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل²، وعليه فإنه يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد على إثر قيامه لعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات صاحب العمل، فلقد كان من الممكن الاستغناء عن هذه الفقرة للمادة السابعة.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 28.

² كفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2014، ص 75.

ثانياً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها

إعتبرت المادة 07 فقرة 03 من القانون السالف للذكر أنه يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها، وبالتالي يعد وفقاً لهذه الحالة في حكم حادث عمل كل حادث يقع للمنتخبين أثناء ممارسة مهامهم الإنتخابية سواء كانت في البلديات أو الولايات أو بمناسبة ممارسة تلك المهام ،علماً أن معظم المنتخبين يكونون في وضعية إنتداب إتجاه وظائفهم الأصلية أثناء ممارسة عهدهم الإنتخابية فالمستخدمين يمنحون الوقت الضروري لممارسة عهدهم الإنتخابية، ويعتبر الاستدعاء لأشغال المجلس الشعبي البلدي مثلاً مبرراً للغياب¹، وعليه فإن أي شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الإنتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

ثالثاً: الحوادث الحاصلة أثناء مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

يعد حادث العمل طبقاً للمادة السالفة للذكر في فقرتها الرابعة، تلك الحوادث التي تقع أثناء مزولة ومتابعة الدراسة خارج أوقات العمل، كما يجب أن يكون الحادث وقع في زمان ومكان الدراسة، ويشترط أن تتم الدراسة بشكل مستمر ومنتظم ولم يشترط المشرع أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية إذ يمكن أن تتم الدراسة أمام هيئة خاصة²، وعليه يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان عند مزولته الدراسة والتي قد تكون خارج أوقات ومكان العمل وعلى أن تكون بمزولة الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزولة الدراسة بصفة عرضية وعشوائية³، وبالتالي في هذه الحالة تقتضي الوقف عند عبارتين:- مزولة الدراسة والإنتظام-، ففي حالة مزولة الدراسة تقتضي حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل، إذ يجب وقوعها في زمان ومكان الدراسة.

³ المادة 38 من القانون 10-11 المؤرخ في 2011/07/22 المتعلق بالبلدية.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 29.

² رجدال محمد حمزة، المرجع السابق، ص 23.

أما في حالة أن تتم الدراسة بانتظام، فهذا الشرط يعتبر الإضطرار والاستمرارية في الدراسة يخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام وبطريقة عشوائية وهذا لا يعني عدم اشتراط فاصل زمني بين درس وآخر ولا تفيد عبارة بانتظام أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية.¹

الفرع الثاني: الحالات المذكورة في المادة 08 من الأمر 83-13

إعتبر المشرع الجزائري طبقا للمادة الثامنة من الأمر 83-13 الحادث كحادث عمل وإن لم يكن المعني مؤمنا له إجتماعيا في حالتين: حادث أثناء النشاطات الرياضية و حادث أثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

أولاً: الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة

نصت المادة 08 فقرة 02 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه يعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة ففي هذه الحالة يظهر واضحا توسيع مفهوم حادث العمل إذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى ولو يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا أي لم تكن له أية علاقة عمل أثناء الحادث، غير أن هنا نجد المشرع اشترط توفر شرطين للإستفادة من الحماية المقررة وهما: -أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة وأن أي تظاهرة رياضية تنظم خارج هذا الإطار لا يمكن اعتبارها حادث عمل.

-إن تنظيم التظاهرة الرياضية تحدد مسبقا قيامها في مكان وزمان معينين، فالحادث لا بد أن يحصل للضحية أثناء تنظيم ذلك النشاط الرياضي.²

ثانياً: حوادث الإنقاذ والنفع العام

³ عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص 20.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 30.

لقد نصت المادة 08 فقرة 02 من القانون 83-13 على أنه يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا الحادث الواقع اثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك ويظهر توسيع مفهوم حادث العمل في هذا النوع من الحوادث كونها تتجاوز كل إرتباط عضوي أو مكاني أو زمني وحتى بسبب العمل، فالضابط الوحيد في ذلك هو قيام الشخص بعمل للصالح العام مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر، ونجد حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعدة التطوعية للإدارة المعروفة في القانون الإداري، والتي مفادها أن الدولة هي المسؤولة أصلا على سلامة الأشخاص والممتلكات وإذا تدخل شخص في عمل هو أصلا من واجب الدولة، يكون قد ساعد الإدارة (الدولة) وبهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به من جراء هذا العمل.¹

إن المشرع قد حاول التوسع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل ابتداء من القاعدة العامة التي تعتبر كحادث عمل، الحادث الذي يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل في مكان وفي أوقات العمل الفعلية أي أثناء تأدية العمل أو بمناسبة (المادة 06)، أو كإستثناء للقاعدة العامة اعتبر المشرع الجزائري بعض الحوادث كحوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل (المادة 07) وذهب إلى أبعد من ذلك معتبرا بعض الحوادث كحوادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء الحادث.²

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 37.

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص 31.

الفصل الثاني

تُعويض عن حوادث العمل

تناولت التشريعات حوادث العمل والأمراض المهنية لتغطي الأخطار التي يتعرض لها العامل وتكسبه حقاً في المطالبة بالتعويض عن ما يصيبه نتيجة لها وذلك لمحاولة التكفل بالعامل إجتماعياً من نواحي عدة.¹

إن المشرع الجزائري رتب في إطار الحماية الإجتماعية عند تعرض المؤمن له لأي حادث عمل أو ظهور أعراض المرض المهني حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابات العمل، غير أن الاستفادة من التعويض وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية متى ثبت ذلك الحق في مواجهة جهة العمل -المستخدم- أو الغير، كل هذا لأن نظام التعويض عن إصابات العمل أصبح من مستلزمات العصر الحديث، وعليه فإن قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية حيث يجب على الدولة عند وضع خطط مشاريعها، تقسيم العمل وتنظيمه وأن لا تضع أولوية الاهتمام بزيادة الإنتاج فقط، بل كذلك تراعي التنظيم الذي يسير عليه العامل وفقاً لطرق وقائية والأخذ بعين الاعتبار آدمية وإنسانية العامل بما يكفل سلامته وأمنه²، كما تعرف التعويضات في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية بطابعها الخاص والذي استبعد فيها المشرع الجزائري على غرار باقي المشرعين دور الخطأ الذي يتسبب فيه العامل أو المستخدم أو حتى الغير في إستحقاق المصاب للتعويض وهو ما يعتبر تخلي عن أعمال القواعد العامة في التعامل مع مسائل المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وهذا ما يضيف على التشريع المتعلق بهما طابع النظام التعويضي³ وعدم إعتداد الخطأ في إطار المسؤولية المدنية المجسدة في القواعد العامة، إستبدله التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية بمبدأ الحق في السلامة الجسدية وفكرة المخاطر والتي تهدف إلى جبر الضرر الحاصل للعامل المصاب بسبب المخاطر التي تواجهه أثناء قيامه بعمله وأيضا تسهيل

¹ بن صر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير - فرعهقوق ومسؤولية-، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2000-2001، ص86.

² رجدال محمد حمزة، المرجع السابق، ص36.

³ وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 1، الجزائر، 2013، ص11.

الإجراءات للحصول على التعويض للفئات التي حددها القانون¹، كما أن الهدف من التعويض هو ضمان مستوى عيش العامل وأنه له الحق في التعويضات سواء أكانت عينية أم نقدية وذلك سواء كان العجز العام مؤقتاً أو دائماً، جزئياً أو كلياً وعند الإقتضاء في تعويض الأعضاء البدنية أو أجزائها وتقويم إعوجاجها إذا استمر العجز بعد البرء، وإذا كان العجز الحاصل يبرر ذلك.²

وسنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد المسؤوليات عن الحادث(مبحث أول) ثم إلى إجراءات التعويض عن حوادث العمل(مبحث ثان).

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد(نظرية الإلتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام)، الجزء الأول، بدون طبعة، دار احياء التراث العربي، لبنان، دون سنة النشر، ص819.

² بن صر عبد السلام، المرجع السابق، ص87.

المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

إن استبعاد المشرع للخطأ بصفة خاصة والقواعد العامة بصفة عامة يضيء على التشريع المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية طابع النظام التعويضي، يقصد بهذا الأخير وجود قواعد وأحكام خاصة الهدف منها هو تعويض الضحايا من جهة ووضع إجراءات لتسهيل الحصول عليه من جهة أخرى، وعليه لا يجوز للضحية أو ذوي حقوقها اللجوء لقواعد المسؤولية المدنية لأن التعويض يقوم على مبدأ استبعاد الخطأ.¹

هذا ما سنقوم بدراسته في هذا المبحث من خلال التطرق إلى أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل (مطلب أول) ثم إلى مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي (مطلب ثان).

المطلب الأول: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل

يتقاسم المسؤولية عن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية عدة أطراف حيث يتحمل كل من المصاب ورب العمل وهيئة الضمان الإجتماعي وأحيانا الغير وذو الحقوق المصاب عدة مسؤوليات ولاستحقاق التعويض، ونظراً لارتباط إصابات العمل بالقيام بهذا العمل فإن هذه الرابطة تنشأ صلة بين كل من العامل ورب العمل وأحيانا الغير الذين يُحتمل تورطهم، سواء عن عمد أو بحسن نية في التسبب في الحادث الذي أضر بالعامل المصاب²، ومن خلال هذا المطلب سنفصل في مسؤولية كل منهم وذلك بالتطرق إلى مسؤولية العامل (فرع أول) ثم إلى مسؤولية رب العمل والغير (فرع ثان) وفي الأخير إلى المسؤولية المشتركة (فرع ثالث).

الفرع الأول: مسؤولية العامل (المؤمن له)

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع الحادث وعندما يخول قانونيا لهيئة الضمان الإجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تتحملها وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب، ذلك لأن

¹ رجدال محمد حمزة، المرجع السابق، ص 37.

هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة قانونياً بأن تقدم على الفور الأخطاء المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه، وبالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجياً وفي حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، ففي حالة تهاونه أو عدم مراعاته لهذه القواعد والتعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.¹ على الرغم من كون العامل هو الضحية المتضرر من حادث العمل أو المرض المهني، وعلى الرغم من كونه المستفيد من التعويض إلا أن المشرع حملة عدة مسؤوليات للحصول على هذا التعويض، كما أنه ليس دائماً يكون المستفيد هو العامل نفسه فأحياناً ترجع الإستفادة على ذوي حقوقه²، وهو ما سيتم شرحه خلال الآتي:

أولاً: المستفيدون من التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

نظراً للتفرق والتشعب للمصادر القانونية التي تحدد الفئات المستفيدة سوف نتبع المواد التي تتعلق بالمستفيدين ابتداءً من القانون 83-13 السابق والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يقرر المستفيدين من أحكام هذا القانون كما يحيل في بعض الأحيان على القانون 83-13 السابق والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية وفي أحيان أخرى يحيل إلى التنظيم. أ- من خلال المادة 03 من القانون 83-13: نصت على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له إجتماعياً بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية".

وهكذا أحالتنا هذه المادة على المادتين:

✓ المادة 03 من القانون 83-11: نصت على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أياً كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي كان

¹ المادة 43 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمراض وطب العمل، ج ر، ع117، الصادر في ..يناير 1988.

² خوفه مروان وبشيري عبد كريم، المرجع السابق، ص20.

يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق، تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

فضلا عن العمال الأجراء الذين حددتهم المادة نجد أن تطبيق أحكام هذه المادة جاء به المرسوم رقم 85-33¹ الذي يحدد العمال المشبهين بالأجراء من خلال المادة الأولى من المرسوم 85-33 السابق: "تطبيقا للمادة 03 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي، العمال الآتي بيانهم:

(1) العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.

(2) الأشخاص الذين يستخدمون الخواص، لاسيما خدم المنازل والبوابون، والسواق والخادمت والغسالات والمرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرسون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميه الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات الذين يخضعون لمراقبها،

(3) المهنيون الذين يتلقون أجراً شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون او يفوقه،

(4) الفنانون، والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني،

(5) البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيسي،

(6) الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرين".

¹ المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد9، مؤرخة في 24 فبراير 1985، المعدل والمتمم بالرسوم التنفيذية رقم 92-274 المؤرخ في 06 يوليو 1992، ج ر، عدد52، مؤرخة في 08 يوليو 1992، ص ص 210، 211.

كما تضيف المادة 02 من نفس المرسوم 85-33: "يشبه بالأجراء في الإستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:

- 1) حمالو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.
- 2) حراس مواقف السيارات التي يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك".

✓ المادة 06 من القانون 83-11: "ينطوي وجوباً تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهما وعلاقتهم فيه وتطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

ب- المادة 04 من القانون 83-13: أدرجت هذه المادة إضافة إلى قائمة المشبهين بالأجراء السابقة بنصها على أنه: "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص التالي ذكرهم:

- 1) التلاميذ الذين يزولون تعليماً تقنياً،
- 2) الأشخاص الذين يزولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني،
- 3) الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الإجتماعي،
- 4) اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه،

5) المسجونون الذين يؤدون عملاً أثناء تنفيذ عقوبة جزائية،

6) الطلبة.

7) الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 أدناه ويمكن إتمام وتحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم".

ج-المادة 67 من القانون 83-11: "يقصد بذوي الحقوق:

1) زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الإستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذاقق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص،

2) الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثماني عشر سنة.

ويعتبر أيضاً أولاد مكفولون:

-الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين سنة والذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجره نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون،

-الأولاد البالغون أقل من واحد والعشرين سنة والذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية والعشرين سنة، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج،

-الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم،

-الأولاد مهما تكن سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين إستلم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية،

3) يعتبر مكفولين أصول المؤمن له إجتماعياً أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد،

تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

ثانيا: إلتزامات العامل المصاب

أ-التصريح بالحادثة:

يتعين على المصاب أو من ينوب عنه أن يصرح لصاحب العمل بحدوث العمل خلال 24 ساعة من وقوع الحادث إلا إذا منعت ذلك قوة قاهرة، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83-13 السابق: "في حالة عدم إحترام هذه المادة... فإن حق المصاب لا يتأثر، كون الأمر يتعلق بإجراءات تنظيمية لا تؤثر على حقوق العامل الضحية، وهذا ما يتناسب أكثر مع الأهداف التي سطرها المشرع من خلال تبنيه تلقائية التعويض عن حوادث العمل وضمان السلامة الجسدية للعامل"¹، ويتم التصريح هنا شفاهة إذا وقع الحادث في مكان العمل وألا يكون بواسطة رسالة مضمنة الوصول في الحالات الأخرى²، وإذا تخلف صاحب العمل عن التصريح بالحادث في الآجال، أمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمات النقابية أو مفتشية العمل أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي في أجل 04 سنوات من وقوع الحادث وهذا ما أقرته المادة 13 السابقة.

ب-التصريح بالمرض المهني:

نصت المادة 71 من القانون 83-13 المذكور سابقا، أنه: "يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث ويجب التصريح بكل مرض مهني يطلب بتعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أداها خمسة عشر يوما وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض ويؤخذ التصريح بعين الإعتبار ولو كان من باب التأمينات الإجتماعية ويجب على هيئة الضمان الإجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل"، فالتصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي يقع

¹ بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص 94.

² ياسين بن صاري، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 50.

على عاتق الضحية خلافاً لحدث العمل الذي هو مسؤولية المستخدم غير أن خروج هذه الآجال لا يقصد بها حرمان المؤمن له من حقوقه، وإنما لتمكين هيئة الضمان الإجتماعي من لعب دورها الرقابي.¹

ثالثاً: حقوق العامل المصاب وذوي حقوقه

أ- **التعويض الجزافي:** حيث يستفيد منه المصاب وفقاً لنظرية المخاطر ويكون جزافياً غير موجه لجبر الضرر اللاحق بالعامل المصاب وإنما مراده هو حق العامل في السلامة ومساعدته على زوال الضرر، وهو ثابت بقوة القانون في مواجهة هيئة الضمان الإجتماعي ومستحق لكل عامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

ب- **التعويض التكميلي:** يقصد به الحصول على تعويض لجبر الضرر بشكل كامل وذلك وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، بحيث يكون المسؤول عن التعويض فيها إما صاحب العمل أو الغير أو كلاهما معاً²، ومن نص المادة 72 من القانون 08-08 المذكور سابقاً فإنه يمكن للمؤمن له إجتماعياً أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية.

رابعاً: حالات حرمان المصاب من التعويض

على الرغم أن العامل المصاب يمكن أن ينخرط في الخطأ المفضي لحدث العمل أو المرض المهني كما يتحمل المسؤولية المدنية على أخطائه، إلا أن حقه في التعويض الرئيسي يبقى قائماً ولا يسقط ولا يتأثر مقداره بهذا الخطأ، حتى ولو كان متعمداً ولا يحق لهيئة الضمان الإجتماعي الإحتجاج بخطأ الضحية العمدي أو غير المعذور لحرمانها هي أو ذوي حقوقها ولا حتى تخفيض نسبتها من التعويضات المنصوص عليها في القانون 83-13 السابق كما لا يملك القاضي سلطة تعديل أو تقدير التعويض.³

¹ عبد السلام ذيب، المنازعات في الضمان الإجتماعي، المجلة القضائية، العدد 2، الجزائر، 1996، ص 18.

² سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل - في مصر والدول العربية -، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاؤه، الإسكندرية، 2004، ص 311.

³ وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 23.

كما تبقى الحالة الوحيدة التي قد تحرم العامل من حق التعويض هي سقوط هذا الحق لعدم إحترام الإجراءات الأولوية أو عدم التصريح بالحادثة بمرور 04 سنوات من وقوعه أو قيامه بفعل يخرج الحادث من دائرة حوادث العمل كانحرافه عن الطريق الطبيعية المؤدية من العمل إلى بيته مثلا¹.

الفرع الثاني: مسؤولية رب العمل والغير

إن صاحب العمل يكون غالبا هو المتسبب الرئيسي في ضرر العامل المصاب، ولكن في أحيان كثيرة قد تعزى المسؤولية عن ضرر الضحية للغير.

أولا: مسؤولية رب العمل(المؤمن)

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة، لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الإجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث، إنما تركز إهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل وكان سببه صاحب العمل، فإذا ما توصلت إلى ذلك فإن رب العمل يكون مسؤولا عن خطأه²، ومن تمت ترجع هيئة الضمان الإجتماعي على رب العمل لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة من طرفها للمؤمن له، وهذا ما تضمنته المادة 02/69 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

إن المسؤولية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يشترط فيها تحديد درجة الخطأ² المتسبب في الضرر حتى تقوم في مواجهة المستخدم وذلك أن صاحب العمل أو تابعيه

¹ المادة 69 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.

² كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار الجسمانية ، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج التأهيل الجامعي والبحث العلمي، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2012، ص

لا يسأل عن إصابة الموظف إلا إذا وصف الخطأ العمدي أو غير المعذور لأن التأمين لا يجوز أن يشملها.¹

أ- **الخطأ غير المعذور**: لم يعرف القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الخطأ غير المعذور، غير أن المشرع عرفه في المادة 45 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 الملغى بالقانون رقم 08-08 السالف الذكر، فنصت المادة على أنه: "يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية: -خطأ ذو خطورة إستثنائية، -خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد،

-خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،

-عدم إستدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر".²

إشترطت محكمة النقض الفرنسية تلازم هذه الشروط، أي ضرورة توافرها جميعاً لاعتبار الخطأ غير معذور، وهو ما أخذ به القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات حينما لم يتطرق لعناصر الخطأ غير المعذور في حين إكتفت المادة 45 بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور.³

ب- **الخطأ العمدي**: نصت المادة 71 من القانون رقم 08-08 على أنه: "يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي طبقاً لأحكام القانون الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي"⁴، فهذه المادة أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي إلى القواعد العامة أي يكفي لقيام

¹ سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجاً)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011، ص 105.

² المادة 45 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي الملغى بالقانون رقم 08-08.

³ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص ص 126، 127.

⁴ المادة 71 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.

العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بنتيجة التي تترتب عليه، أي إنصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة وعليه فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني نية الأضرار أي تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب¹، فإذا توافر هذين العنصرين اعتبر رب العمل مرتكباً لخطأ عمدي يقيم مسؤولية في التعويض ومن ثمة إمكانية رجوع هيئة الضمان الإجتماعي على رب العمل متى ثبتت مسؤوليته.

ثانياً: مسؤولية الغير

الغير هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل، متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقيق الخطر، أي هو كل شخص خلاف صاحب العمل أو تابعيه، بمعنى كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والعامل الضحية وقام بأفعال غير مسؤولة ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير من شأنها تلحق ضرر بأحد العمال أو كل العمال سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناءه أو بمناسبة²، ولقد نصت المادة 70 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات على مسؤولية الغير المتسبب في الحادث وذلك بقولها: "يجب على هيئة الضمان الإجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له إجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"³.

إذا أقدم الغير على تصرفات ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير توصف بخطأ الغير في مجال الضمان الإجتماعي وتسببت في إحداث ضرر بأحد العمال أو كل العمال داخل مكان العمل أو أثناءه أو بمناسبة⁴ وعلى عكس خطأ صاحب العمل الذي اشترط المشرع

¹ عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص 30.

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 128.

³ المادة 70 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.

⁴ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 203.

فيه درجة العمد أو غير المعذور، لم يشترط المشرع هنا في الخطأ أي درجة ويتحمل الغير التعويض التكميلي مهما كانت درجة الخطأ¹، فأساس مسؤولية الغير هو الخطأ الواجب الإثبات، ويستفيد العامل المصاب أو ذوي حقوقه من التعويض مالم يثبت الخطأ².

الفرع الثالث: المسؤولية المشتركة

لقد رتب المشرع مسؤولية المؤمن له (العامل) في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل³، فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في إحداث الضرر، وقد نصت في هذا الإطار المادة 75 من القانون رقم 08-08 على أنه: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له إجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا، وتحمل الغير أو المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي الرجوع إلى هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما"⁴.

أولا: حالة إنفراد كل طرف بجزء معين من التعويض

إذا كانت المسؤولية عن الضرر مشتركة وكان في الإمكان تحديد نصيب مسؤولية كل طرف في إحداث الضرر، فلا يجوز تضامن الأطراف في تقديم التعويض، إنما يكون لكل واحد منهم نصيب في التعويض على حسب الضرر الذي أحدثه²، ويتفق فقه الإسلام في ذلك مع القانون حيث "يقرر جمهور الفقهاء مع ما تقرره نظرية السبب المنتج ومقتضاها الإعتداد في المسؤولية المدنية بالسبب الأقوى أو السبب الذي يؤدي عادةً إلى إحداث الضرر"⁵، في حال يشترك كل من العامل المصاب وصاحب العمل والغير يتأثر التعويض التكميلي بخطأ

¹ وردية فتحي، "الطابع الخصوصي للتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والإقتصادية، المجلد 56، العدد 2، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، 2019، ص 248.

² فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون-فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو-، 2012، ص 157.

³ يحيواوي فطيمة، المرجع السابق، ص 54.

⁴ المادة 75 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.

⁵ سمير الأودن، المرجع السابق، ص 340-341.

الضحية، إما بالحرمان في حالة كان خطأ الضحية مستغرقاً لخطأ المستخدم والغير¹، أو بالإختزال بالالتزام كل من صاحب العمل والغير بالتعويض جزئياً كل على قدر خطأه، وإذا كان خطأ صاحب العمل غير عمدي أو مغتفر يتحمل صندوق الضمان تكلفة التعويض.

ثانياً: حالة تضامن الأطراف في التعويض

يحدث أن يتعذر في حالة تعدد المسؤولين، تحديد الأطراف التي ساهم خطأهم في إحداث الضرر وتحديد نصيب كل واحد من الأطراف الفاعلين في إحداث هذا الضرر في هذه الحالة يجب إلزامهم جميعاً بالتعويض بالتضامن.²

لكي نتمكن من تقرير التضامن بين الشركاء يتعين توفر ثلاث شروط³: - أن يكون كل واحد من المسؤولين -الشركاء- قد ارتكب الخطأ في المسؤولية عن فعله الشخصي، على أن يتمكن المضرور من إثبات خطأ كل واحد منهم، ويخرج من التضامن من عجز عن إثبات خطأه.

- أن تتحقق العلاقة السببية بين خطأ كل واحد منهم وبين الضرر الواقع ويكون المسؤول عن التعويض فقط من ثبت أن خطأه كان سبباً في حدوث الضرر، وفي حالة تعذر تحديد أي الأخطاء تسبب في الضرر، تقوم المسؤولية في مواجهتهم جميعاً.

- أن يشترك كل مسؤول بخطأه في إحداث ضرر واحد، وإن ثبت أن خطأ أحدهم قد أحدث ضرراً مخالفاً للضرر الذي أحدثه غيره، فلا يقوم التضامن بينهم.

¹ وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجناحية في الفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، دار الفكر دمشق، سوريا، 1998، ص55.

² محمد الزين، المسؤولية التقصيرية، الأستاذية في الحقوق السنة الثانية القانون المدني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس، 1998-1999، ص25.

³ علي علي سليمان، النظرية العامة للإلتزام (مصادر الإلتزام في القانون المدني الجزائري)، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2003، ص ص199-201.

المطلب الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي (المؤمن لديه)

تعتبر هيئة الضمان الإجتماعي هي المسؤول الأساسي عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أحاطها المشرع الجزائري بعدة نصوص قانونية تنظم تشكيلها وعملها وعلاقتها بباقي الأطراف وكذا حدد مسؤوليتها وحقوقها.¹

كما أن من أهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها تشريع الضمان الإجتماعي هو الإقرار للمتعاملين مع هيئة الضمان الإجتماعي وبالخصوص المؤمنين الإجتماعيين بحق الطعن، وذلك في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة سواء كانت قراراتها ذات طابع إداري (منازعة عامة) أو ذات طابع طبي (منازعة طبية)، وهذا سعيًا من المشرع على إضفاء أكثر سرعة ومرونة في تسوية المنازعات العامة أو الطبية التي تنشأ بين المؤمن له وذوي حقوقه وهيئة الضمان الإجتماعي²، وعلى ذلك سنتطرق إلى تنظيم هيئات الضمان الإجتماعي (فرع أول)، ثم إلى إلتزامات وحقوق هيئة الضمان الإجتماعي (فرع ثان).

الفرع الأول: تنظيم هيئات الضمان الإجتماعي

كثيرا ما جاء ذكر هيئة الضمان الإجتماعي من خلال القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، دون الإشارة فيما تتمثل هذه الهيئات والتنظيم القانوني لها وقد ورد في المرسوم الرئاسي 92-07³ تحديد هيئات الضمان الإجتماعي ووضعها القانوني، حيث نصت المادة الأولى منه على وجه الحصر أن هيئات الضمان الإجتماعي في القوانين 83-11 و 83-12 و 83-13 المذكورة سابقا هي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء (ص.و.ت.أ)، والصندوق الوطني للتقاعد (ص.و.ت)، والصندوق الوطني للضمان

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 30.

² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 131.

³ المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 2، المؤرخة في 08 يناير 1992، ص ص 64-65.

الإجتماعي لغير الأجراء (ص.أ.غ.أ)، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع خاص حسب نفس المرسوم الرئاسي طبقاً للمرسوم الرئاسي 92-07 السابق.

تقع مقرات الصناديق الوطنية لهيئات الضمان الإجتماعي في الجزائر العاصمة، وتضم كل منها مصالح مركزية ووكالات محلية أو جهوية، يتولى الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي عن طريق التنظيم تحديد عددها واختصاصها الإقليمي، كما تتوفر هذه الصناديق على مراكز للدفع ووكالات في المؤسسات أو الإدارة وأيضاً مراسلي المؤسسات أو الإدارة.¹

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

يدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مجلس يتكون من 29 عضواً من ممثلين عن العمال والمستخدمين يتوزعون كالتالي: -18 ممثلاً عن العمال تابعاً للصندوق، تعيينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم. -09 ممثلين عن المستخدمين تابعين للصندوق، تعيينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم من بينهم ممثلان (02) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية.

-ممثلين عن مستخدمي الصندوق تعيينهما لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع، يتأسس مجلس الإدارة رئيس منتخب ويخلفه نائبه المنتخب، كذلك في حالة حصول مانع لحضوره الإجتماعات التي تجري مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر بِنصاب ثلثي أعضائه وإلا كانت قراراته باطلة.

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء طبقاً لما نصت عليه القوانين والتنظيمات السارية المفعول عدة مهام نذكر أهمها وخاصة المتعلقة بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية:

¹ المادة 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المرجع السابق، ص65.

-تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والأداءات العينية العائلية،

-ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الإشتراكات المتخصصة لتمويل نفقات التأمينات الإجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون، كما يتولى تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،

-تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والإتفاقات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي، وتنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.¹

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد

تطبق على الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص تشكيل المجلس ورئاسته وتسيير أعماله، نفس الأحكام التي تطبق على الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، غير أنه يختلف عنه من حيث الصلاحيات التي تتعلق أساساً بمنح ومعاشات التقاعد وكل الإجراءات المتعلقة بالاستفادة منها.²

ثالثا: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء

أحالت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-07 السابق، مهمة تنظيم وتسيير وكذا صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء على التنظيم وهي المهمة التي تكفل بها المرسوم التنفيذي رقم 93-119³، وتتص على أنه يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة يتكون من 21 عضواً يتوزعون كآتي⁴:

-06 ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني،

¹ المواد 08 و13 والمواد من 24 إلى 27 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المرجع السابق، ص ص66-68.

² المواد 09 و12 و13 والمواد من 24 إلى 27 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المرجع السابق، ص ص66-68.

³ المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 مايو 1993 يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد33، المؤرخة في 19 مايو 1993.

⁴ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع نفسه، ص08.

04- ممثلين للمهن الزراعية المشكلة في مستثمرات ومؤسسات زراعية من القطاع الخاص، تعيينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني،

04- ممثلين للمهن الحرة على أساس عضو واحد من كل فئة من الفئات الآتية: الصحة، نقابة المحامين، مكاتب الدراسات التقنية والمعماريين، والمالية والمحاسبة، تعيينهم منظماتهم المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني،

04- ممثلين للمهن الحرفية تعيينهم المنظمات المهنية المعينة، الأكثر تمثيلا وطنيا،

-ممثلين للمهن الصناعية تعيينهما المنظمات المهنية المعنية الأكثر تمثيلا وطنيا،

-ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعيينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع،

ينتخب مجلس الإدارة رئيسا له وعدد من نوابه بعدد اللجان، حيث تدوم عهدة الرئيس ونائبه المنتخبان لمدة سنتين، وأما باقي النواب تدوم عهدهم لمدة سنة واحدة فقط قابلة للتجديد¹، كما تتمثل أهمية صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي الخاص بغير الأجراء² في: -يقوم بتسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية المقدمة لغير الأجراء حسب التشريع المعمول به، كما يسير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء ومنحهم، كما يسير كذلك المعاشات والمنح المصروفة بمقتضى التشريع الساري المفعول قبل الفاتح من يناير من العام 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين،

-يتولى تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل خدمات الضمان الإجتماعي للمؤمن لهم ومراقبتها ومنازعات التحصيل،

-يسير عند الإقتضاء الأداءات المستحقة للمستفيدين من خدمات الضمان الإجتماعي بناء على إتفاقيات الضمان الإجتماعي أو الإتفاقيات الدولية، كما ينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسها،

¹ المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع نفسه، ص08.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع السابق، ص07.

-يقوم بإنجازات ذات طابع صحي وإجتماعي قصد إستفادة العمال وذوي حقوقهم من أداءات جماعية وتمول هذه الإنجازات بواسطة صندوق العمل الإجتماعي والصحي.¹

الفرع الثاني: إلتزامات وحقوق هيئة الضمان الإجتماعي

بعدما تعرفنا على هيئة الضمان الإجتماعي من حيث تكوينها وصلحاياتها، سوف نحدد فيما يلي إلتزامات الضمان الإجتماعي تجاه تعويض إصابات العمل، كما سوف نحدد الحقوق التي خصها بها المشرع في مقابل تلك الإلتزامات للحفاظ على استمراريتها وحمايتها من الإحتيال والاستنزاف.

أولاً: إلتزامات هيئة الضمان الإجتماعي

إن كون هيئة الضمان الإجتماعي جهة مسؤولة على التعويض الرئيسي المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كلفها المشرع من خلال القانون 83-13 السابق، خاصة ما تنص عليه المادة 81 منه، بأنه تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الإجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية بعدة إلتزامات أهمها: -تتولى هيئة الضمان الإجتماعي بتسيير صندوق للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية،

-التصريح بحدوث العمل من قبل هيئات الضمان الإجتماعي لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور علمها بالحادثة،

-البت في الطابع المهني بعد حصول هيئة الضمان الإجتماعي على ملف التصريح بالحادثة، فهي مطالبة بالبت في الطابع المهني للحادثة أو المرض في أجل لا تتعدى 20 يوماً إنطلاقاً من تاريخ تبليغها،

-إشعار المصاب أو ذوي حقوقه، باعتراضها على الطابع المهني للحادثة في ظرف 20 يوماً من علمها بالحادثة بأي طريقة كانت بواسطة رسالة الموصى بها مع طلب شعار الإستلام عند

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع السابق، ص07.

عدم الإبلاغ بالإعتراض، يستفيد المعنيون على سبيل الإحتياط من أداءات التأمينات الإجتماعية وعدم صدور إعتراض على الطابع المهني يعد إثباتاً على الطابع المهني للحادثة.¹

ثانياً: حقوق هيئة الضمان الإجتماعي

لهيئة الضمان الإجتماعي حقوق من بينها: الحق في التحقيق الإداري والحق في استرداد التعويض.

1- الحق في التحقيق الإداري:

في حالة وقوع الحادث تُمكن هيئة الضمان الإجتماعي من نسخة من محضر الجهة الإدارية أو القضائية لمكان الحادث في أجل 10 أيام، كما يحق لها في حالة وجود مسؤولية جنائية لمسبب الحادث الحصول من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية، كما أن لهيئة الضمان الإجتماعي أهلية إجراء تحقيق إداري ولها أن تقوم بما تراه مناسباً من أجل تحديد الطابع المهني للحادثة، وعلى صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق، وهذا غير موجود من الناحية العملية.²

يتولى التحقيق لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تصدر قراراتها بالأغلبية، وتفصل في ملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة.³

2- الحق في إسترداد التعويض

يترتب عن ثبوت الخطأ المتسبب في حادث العمل والمرض المهني، قيام حق هيئة الضمان الإجتماعي في الرجوع على المتسبب فيه لإسترداد التعويضات التي دفعها للمؤمن له

¹ المواد 3/13 و16 و17 و4/71، 74 من القانون 83-13، المرجع السابق، ص ص 7-18.

² فؤاد فلاق، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة

الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019، ص 26.

³ سماتي الطيب، "الإطار القانوني للتأمينات الإجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية"، ندوة حول "مؤسسات التأمين

التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية"، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة

فرحات عباس بسطيف، الجزائر، 2011، بدون صفحة.

إجتماعيا، حيث يمكنها الرجوع إما على المستخدم أو الغير أو كلاهما معاً، ولقد مكن المشرع الجزائري هيئة الضمان الإجتماعي من الرجوع على المستخدم في حال تسبب خطأه في إلحاق الضرر بالمؤمن له إجتماعيا، بالرجوع عليه لإسترجاع الأداءات المدفوعة أو التي ستدفعها للمؤمن له، وهذا ما نصت عليه المادة 71 من القانون 08-08 بقولها: "يمكن لهيئة الضمان...، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له إجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".¹

لقد ألزم المشرع هيئة الضمان الإجتماعي بمطالبة الغير بالمبالغ المدفوعة، أو حتى التي ستدفعها مستقبلا في حالة تسبب هذا الغير بالضرر الموجب لتعويض المؤمن له، وهذا طبقا للمادة 70 من القانون 08-08 التي تنص على أن: "يجب على هيئة الضمان الإجتماعي...، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له إجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو حتى عليها أن تدفعها لهذا الأخير"، وفي حالة الإشتراك في الخطأ فمن غير المنصف أن يتحمل الغير المتسبب في الضرر بخطأ مشترك سواء مع المستخدم أو المؤمن له، التعويضات المستحقة، وليس من المنصف أن يتحملها المستخدم وحده، إذا تحمل المؤمن له جزء من المسؤولية عن الضرر معه، لذلك فصل المشرع في حق رجوع هيئة الضمان الإجتماعي على المتسبب في الضرر من خلال المادة 74 و75 من القانون السابق، حيث نصت المادة 74 على أنه: "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له إجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم، يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين"، كما نصت المادة 75 على أنه: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له إجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا، وتحمل الغير أو المستخدم جزءاً منها، لا يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتيهما"، ومعناه أن

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص35.

هيئة الضمان الإجتماعي لا يمكنها الرجوع على المستخدم أو الغير في حال إشتراكهما مع المؤمن له إجتماعيا في المسؤولية عن الضرر إلا في حدود نسبة مسؤوليتهما عن الضرر.

المبحث الثاني: إجراءات التعويض عن حوادث العمل

عند تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين الملحقة أو المكملة له، تنشأ خلافات بين المؤمن له أي العامل (أو ذوي حقوقه) من جهة وهيئات الضمان الإجتماعي الإدارية والطبية والتقنية من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق هذه القوانين، حيث تنصب هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات ونسب العجز، والحالة الصحية للمؤمن له، والخبرة الطبية وما إلى ذلك من المسائل الأخرى.¹

وسنتطرق في هذا المبحث، تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل (مطلب أول)، ثم تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل

يعتمد تحديد الأضرار المترتبة عن إصابات العمل على إجراءات دقيقة ومتخصصة في المجال الطبي تتمثل في معاينة الإصابة، والرقابة عليها وتقدير هاته الإصابة بنسب وأرقام وعلى ذلك سنتطرق إلى معاينة الإصابة بحدوث العمل (فرع أول)، ثم إلى تقدير قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: معاينة الإصابة بحدوث العمل

لتحديد الأدعاءات المستحقة للمصاب بحدوث العمل، لا بد من تحديد عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب المعالج بعد معاينته للإصابة وتصدر على ضوءها هيئة الضمان الإجتماعي قرارها، ويحق لهذه الأخيرة القيام بالمراقبة الطبية للمعطيات المقدمة لها.

أولاً: المعاينة الطبية

¹ خوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 37.

يقصد بالمعينة الطبية ذلك العمل الفني الذي يقوم به الطبيب لتقدير وتشخيص حالة الضحية، الجسدية والعقلية وتقييم المسائل والآثار المترتبة عن تعرض الضحية للحدث¹، ويتم إثبات مختلف الأضرار الناتجة عن الإصابات الجسدية والعلاقة بينهما وبين الحادث مصدر الإصابة، من خلال توجه الضحية إلى طبيب يقوم بفحص ومعاينة حالته الصحية ومدى تأثرها بالحادث.

يقوم الطبيب بتحرير تقرير عن نتائج المعاينة التي قام بها في شكل شهادات طبية أو تقرير خبرة يسلمه للضحية وتقوم بدورها بتسليم الشهادات إلى الهيئة المكلفة بالتعويض، والنصوص القانونية الخاصة التي تكرر نظام التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية نصت في مجملها على حرية الضحية في إختيار الطبيب الذي يقوم بمعاينة الأضرار، ويلتزم الطبيب المعالج بتحديد عدة معطيات يحررها في شكل شهادتين حددتهما المادة 22 من القانون 83-13 السابق، وهما شهادة أولوية وشهادة الشفاء أو الجبر²، حيث يعتمد الطبيب المعالج لوصف حالة المصاب وأن يقدر عند الإقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يذكر المعاينات التي تحدد مصدر الجرح والمرض وكل هذا في الشهادة الأولية، أما شهادة الشفاء فتحرر في حالة لم يخلف الحادث عجزاً دائماً وتعود الحالة الصحية للمصاب إلى حالتها الأصلية، حيث يحدد فيها الطبيب المعالج تاريخ الشفاء وتاريخ إستئناف العمل، أما في حالة تخلف الحادث عجزاً دائماً، فيحرر الطبيب المعالج شهادة الجبر ويحدد فيها العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك بحيث يحدد فيها عند الإقتضاء تاريخ الجبر ووصف الحالة الصحية للمصاب بعد الجبر.³

ثانياً: الرقابة الطبية

¹ بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص106.

² خنوفة مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص38.

³ نورة زناتي، المرجع السابق، ص47.

تتمثل المراقبة الطبية بصفة عامة في تقديم آراء حول الوصفات والأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له إجتماعيا، وكذا قدرتهم على العمل وإستحقاقهم للأداءات وخاصة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل تحديد العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادث العمل، خاصة في حالة الوفاة أو العجز الدائم، ويجب أن تحدد المراقبة الطبية مدة الإنقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي ونسبة العجز الجزئي الدائم، تبعاً لما حدده سلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها، وعلى المراقبة الطبية أن لا تغفل حالة الإنكاس والتدهور ومراجعة الربوع.¹

أوجبت المادة 2/05 من المرسوم التنفيذي 101-04² على هيئات الضمان الإجتماعي أن تضع مصالح إستشفائية عيادية لتسهيل عملية التكفل بالمؤمن لهم إجتماعيا وذوي حقوقهم، كما تمارس المراقبة الطبية على مستوى المؤسسات والهيكل الصحية في إطار العلاقة التعاقدية التي تربط هيئات الضمان الإجتماعي بالوزارة المكلفة بالصحة³، ويتولى إجراءات المراقبة الطبية للمؤمن لهم إجتماعيا وذوي حقوقهم، الممارس الطبي المستشار لصناديق الضمان الإجتماعي المؤهل لطلب فحص طبي للمستفيد أو طلب كل وثيقة لها علاقة بحالة المصاب الصحية التي يطالب بموجبها الإستفادة من أداءات الضمان الإجتماعي ويلتزم الممارس الطبي المستشار بقواعد أخلاقيات وأدبيات الطب في علاقاته مع الممارسين الطبيين المعالجين، وعليه الحفاظ على السر المهني وتكفل بأتعاب الممارس الطبي المتخصص صناديق الضمان الإجتماعي.⁴

¹ المواد 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 07 مايو 2005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم إجتماعيا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 33، المؤرخة في 08 مايو 2005، ص 09.

² المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في 01 أبريل 2004 يحدد كفيات دفع مساهمة هيئات الضمان الإجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 20، المؤرخة في 04 أبريل 2004، ص 30-31.

³ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص 09.

⁴ المواد 5 و 7 و 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص 9-10.

الفرع الثاني: تقدير قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل

لقد حدد القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، قواعد تقدير هذا التعويض وقرر ثلاث حالات من التعويض¹، وهي الأداءات عن العجز المؤقت والأداءات من العجز الدائم ثم الأداءات في حالة الوفاة.

أولاً: تحديد أداءات العجز المؤقت

إذا أصاب العامل الذي وقع له حادث عمل، عجز مؤقت يكون له الحق في أداءات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية²، وينشأ الحق في الأداءات أياً كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل³، فالشرط الوحيد هو ضرورة التصريح بحادث العمل أو المرض المهني لتمكين المصاب من الاستفادة من الأداءات التي نص عليها القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل⁴.

كما يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل ويجعله مضطراً إلى العمل بأجر منخفض، أو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والكسب بنسبة معينة هي قيمة العجز، ولكن لا يحول دون أداء العامل كلياً لأي عمل⁵، وعليه وفق ماسبق بيانه فإن للعامل المصاب الحق في تعويض عيني وآخر نقدي، حيث أن التعويض العيني يهدف إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني للعامل ويتمثل في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل إنقطاع عن العمل أولاً وبدون تحديد للمدة⁶، ويكون للعامل المصاب بحادث عمل الحق فيما يلي:

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص71.

² المادة 28 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

³ المادة 27 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص71.

5- Tayeb ballola ;op,cit,p109.

⁵ المادة 29 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

-الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له¹،

-الإستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة،

كما يكون للمستفيد الحق فيما يلي على وجه الخصوص:

-مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة،

-مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة،

-مصاريف التنقل،

-التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضية اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم²،

-للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته لا تتأتى له إلا بعد إعادة التكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من إختياره³.

أما التعويض النقدي أو ما يسمى بالأداءات النقدية، يستفيد منها العامل المصاب بحادث عمل، بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل، ويصطلح عليها أيضا التعويضات اليومية التي تقدمها هيئة الضمان الإجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت، والذي يجعل المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي⁴، وتدفع تعويضة يومية للضحية

¹ المادة 30 من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

² المادة 31 من نفس القانون.

³ المادة 32 من نفس القانون.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص74.

إبتداءً من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة¹، كما تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين من مبلغ الأجر الذي تقطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويضة اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون²، وتجدر الإشارة أن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن له إجتماعيا أي ليس عاملا في الحالات التي لا يشترط فيها ذلك، مثل حوادث الإنقاذ والنفق العام.³

ثالثا: تحديد أديات العجز الدائم

يكون للضحية المصاب بعجز دائم الحق في الربيع ورأسمال تمثيلي حسب الأحوال، بحيث يؤخذ بعين الإعتبار الأجر المرجعي، ونسبة العجز التي تعبر عن النقص في مقدرة المصاب الذي له الحق في الربيع، وذلك لتحديد إيراد العجز الدائم، كما يتم إحتساب الربيع إعتبارا من اليوم التالي لتاريخ الجبر أو تاريخ الوفاة على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخد واحد أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر(12) شهراً، التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث⁴، وإذا لم يعمل المصاب في حادث العمل خلال 12 شهراً التي سبقت إنقطاعه عن العمل، تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساساً لحساب الربيع عن طريق التنظيم⁵، الذي جاء في

¹ خنوفه مروان وبشيري عبد الكريم، المرجع السابق، ص45.

² المادة 37 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 05 من الأمر رقم 96-19، المرجع نفسه، ص1813.

³ عبد الله طاهر طيبة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2019، ص34.

⁴ المادة 39 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 06 من الأمر رقم 96-19، المرجع السابق، ص1813.

⁵ المادة 40 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه، ص1814.

مضمون المرسوم 84-28 السابق الذكر، حيث يحتسب الريع على أساس أجر منصب عمل لمصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل، أو يحسب على أساس أجر منصب عمل مطابق لنفس فئته المهنية، إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد¹، أما بالنسبة لتحديد رأسمال التمثيلي تبعا لنص المادة 44 من القانون 83-13 المذكورة سابقا، فإنه لا يجوز منح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 42 من نفس القانون أقل من 10%، غير أنه وطبقا لنفس المادة يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلي، يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم، كما يحدد رأسمال التمثيلي من خلال الريع المحسوب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرسملة، كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب، ونسبة العجز المحددة، ويحدد كذلك من خلال سن المصاب عند تاريخ إلتئام الجروح وكذا مطابقة المعامل لسن المصاب وفقا لمقاييس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.²

ثالثا: تحديد أداوات الوفاة

باعتبار حالة الوفاة أخطر إنعكاسات حادث العمل على جميع الأصعدة معنوية ومادية، ويتأكد ارتباط الوفاة بحادث العمل، فإنه ينشأ لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحة وريع، يتم تحديده وفقا للشروط المنصوص عليها في القوانين المعمول بها، كما يستفيد ذوي حقوق المتوفي بسبب حادث عمل، من منحة وفاة تصرف مرة واحدة وتقسم بينهم بالتساوي، حيث يقدر مبلغ رأسمال الوفاة بإثنتي عشرة (12) مرة من مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا للمتوفي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له إجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات، ولا يمكن لأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثنتي عشر (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى

¹ المادة 13 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

² جاء تحديد المعامل ضمن قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل أو المرض المهني، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص ص 224-225.

المضمون، على أن لا يجمع بين منحة الوفاة على أساس حوادث العمل ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية.¹

لا يستفيد ذوي الحقوق العمال الأجانب من أي تعويض، إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، بينما يتقاضى ذو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري، منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم، ويستثنى من ذلك بالرعايا الأجانب الذين يشملهم إتفاق على التعامل بالمثل المبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.²

المطلب الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل

تصدر هيآت الضمان الإجتماعي قرارات في إطار العلاقة القانونية القائمة بينها وبين وبين المؤمن لهم أو مع المستخدمين، وهذه القرارات تنشأ بطبيعة الحال حقوق وترتب واجبات، وآثارها القانونية تخرج بحسب طبيعتها عن نطاق المنازعات الطبية أو المنازعات التقنية. قد وضع المشرع آليتين لتسوية منازعات الضمان الإجتماعي، أولهما التسوية الداخلية وسندرسه في الفرع الأول، وثانيهما التسوية القضائية وتعرض لها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل

تسهيلا للإجراءات في مجال منازعات الضمان الإجتماعي بصفة عامة، جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الداخلية الأصل في السعي إلى حلها وتقادي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة إلا إستثناء، لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الإعتراضات المقدمة، ضد القرارات الصادرة عن هيآت الضمان الإجتماعي في مجال

¹ المادة 52 من القانون 83-13، المرجع السابق، ص1815.

² المادة 57 من القانون 83-13، المرجع نفسه، ص1815.

المنازعات العامة، والتي يرفع أمامها النزاع كجهة طعن¹، وتعتبر إجراءات التسوية الداخلية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلاً.²

أولاً: التسوية الودية للمنازعات العامة

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية³، وتعالج المنازعات العامة الخلافات التي تدور حول الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه وخاصة المتعلقة بحادث العمل أو المرض المهني، من حيث شروط الإثبات والتكييف، أو من حيث تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بالشروط أو الظروف الموجبة لهذا الحق أو تقدير الخبرة الطبية لنسبة العجز الناجم عن حادث عمل، أو مرض مهني وكذا تقدير الأداءات المترتبة على ذلك.⁴

1- الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

يرفع الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، نظم سيرها وحدد أعضائها المرسوم التنفيذي رقم 08-415⁵، والتي تتولى أمانتها الوكالات الولائية والجهوية لهيئات الضمان الإجتماعي المنشأة لديها.⁶

تتشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق بالنسبة لصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، من ممثلان عن العمال الأجراء تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية وممثلان عن المستخدمين تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 11-15.

² المادة 06 من القانون 83-15 المؤرخ في 21/07/1983 المعدلة بالقانون 99-10 المؤرخ في 11/11/1999 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

³ المادة 04 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص 08.

⁴ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 179.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 1، المؤرخة في 06 يناير 2009، ص ص 20-22.

⁶ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع نفسه، ص 22.

الولاية، وكذا ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء تابعان للوكالة الولائية المعنية، ويكون أحد العضوين المعيّنين دائم والآخر إضافي، كما يقترح المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، طبيب تابع للمراقبة الطبية لنفس الوكالة المعنية، ونفس الشيء بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء، لكن يكمن الفرق أن ممثلي المستخدمين ينتمون للقطاع الخاص وممثلي الوكالة والطبيب يقترحهم المدير العام للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء، ويتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق بقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي ، من غير أعضاء اللجان الأخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، يستخلف في حالة إنقطاع أحد الأعضاء الدائمين بنفس الأشكال للمدة المتبقية من العهدة، وتنتخب اللجنة المحلية للطعن المسبق المعنية رئيساً لها من بين أعضائها.¹

عند النظر في الطعون المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الإجتماعي المقدمة من طرف المستفيدين والمستخدمين، تتمتع اللجنة المحلية للطعن بصلاحيّة مراجعة هذه القرارات لاسيما في مجال الأداءات العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له، أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض، الولادة، الوفاة، المنح العائلية، معاشات التقاعد وذلك في خلال الشهر الذي يلي إستلام التظلم، مع الإشارة أنه فيما يخص القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات والزيادات المقدمة من طرف المستخدمين، تفصل فيها اللجنة كأول وآخر درجة.

تجتمع اللجنة المحلية للطعن المسبق مرة كل خمسة عشر (15) يوم في الدورة عادية بإستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع إستثناء بطلب من الرئيس أو من طرف 3/2 من أعضائها، وتصدر قراراتها بالأغلبية وفي حالة تساوي الأصوات، يرجح صوت الرئيس²، لكن

¹ خنوفه مروان وبشيري عبد الكريم، المرجع السابق، ص 52-53.

² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 19.

يتعين الإشارة إلى عائق مادي يحول دون أداء اللجنة مهامها على أحسن وجه ويتعلق الأمر بمجانية عمل أعضائها، ومن ثم فمن البديهي أن يغيب تماماً عامل التحفيز، الإنضباط والعناية لدى أعضاء اللجنة على النحو الذي تمليه أهمية العمل الذي يقومون به، وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، لذلك نرى أنه من الضروري إعادة النظر في مسألة مجانية عمل لجان الطعن، وذلك لرفع مختلف العراقيل والعقبات التي غالباً ما تصادف عملها سواء من حيث إستقبال ودراسة الطعون، إحترام آجال إنعقاد اللجنة، تبليغ مختلف القرارات إلى الأطراف المعنية...إلخ.

إن الطعن في قرار هيئة الضمان الإجتماعي أمام اللجنة المحلية، يجب أن يتم في أجل شهرين يسري إعتباراً من تاريخ تبليغ القرار إلى المعني بالأمر¹، هذا فيما يخص المستفيدين عندما يتعلق الأمر بالأداءات، أما بالنسبة للمتخدمين يتقلص الأجل إلى شهر واحد للطعن في القرارات المتعلقة بالإنتساب، وتحصيل الإشتراكات والزيادات وجزاءات التأخير في دفع المبالغ المستحقة²، وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم إحترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني، كما يشترط المشرع الجزائري في إنتاج هذه الآجال آثارها القانونية أن يتضمن سند تبليغها إلى المعنيين بالأمر، سائر البيانات الجوهرية لاسيما ما يتعلق منها بشرط إحترام المدة القانونية وطرق الطعن فيها.³

2- الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق:

تنص المادة 09 مكرر من القانون 83-15 المعدلة والمتممة بالمادة 04 من القانون 10/99 على مايلي: "تنشأ لدى كل هيئة للضمان الإجتماعي لجنة وطنية للطعن المسبق..."، ويظهر جليا من النص القانوني المذكور أن كل هيئة من هيئات الضمان

¹ المادة 10 من القانون 83-15 السالف الذكر.

² المادة 10 من القانون 83-15 المعدلة والمتممة بالمادة 58 من القانون 99-10 المؤرخ في 11/11/1999.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 21.

الإجتماعي تتضمن لجنة على المستوى الوطني، تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها لجان الطعن المسبق المحلية.¹

كما تتشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي رئيسا، وثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الإجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة وممثلان (02) عن هيئة الضمان الإجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة، كما يعين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق، من غير أعضاء اللجان الأخرى بقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، ويتم إستخلافهم في حالة إنقطاع عضوية أحد الأعضاء، حسب الأشكال نفسها لما تبقى من مدة العهدة.²

تختص لجنة الطعن الوطنية بالنظر إلى جميع الطعون بالإستئناف التي ترفض ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية، بإستثناء تلك المتعلقة بالغرامات والزيادات عن التأخير التي تصدر إبتدائيا ونهائياً، ومن ثم يمكن القول بأن لجنة الطعن الوطنية تعتبر بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري دائما في مجال التسوية الداخلية للمنازعة العامة يتمثل دورها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن المحلية، وذلك إما لتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الإجتماعي، ويتم إخطار اللجنة الوطنية للطعن المسبق

بالإستئنافات المرفوعة أمامها إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، وإما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل إستلام وصل إيداع، وقد حدد المشرع الجزائري أجل شهرين لإستئناف القرارات الصادرة عن لجنة الطعن المحلية، إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الإجتماعي، وأجل شهر واحد إذا تعلق النزاع بالإنتساب وبتحصيل الإشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير، شأنها في ذلك شأن الآجال السارية بشأن

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص22.

² خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص54.

الإعتراضات المتعلقة بلجنة الطعن المحلية، وتسري هذه الآجال كلها ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه إلى الأطراف المعنية، أما من حيث المدة الزمنية المخصصة للجنة الطعن الوطنية قصد البث في الطعون بالإستئناف المرفوعة أمامها ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية، فقد حددت بشهر واحد تسري إعتباراً من تاريخ إيداع عريضة الإستئناف، ويمكن إثبات ذلك عن طريق وصل الإيداع أو الإشعار بالإستلام في حالة رفع الإستئناف عن طريق رسالة موسى عليها، من جهة أخرى فقد ألغى المشرع على عاتق اللجنة الوطنية للطعن عبئ إحترام إجراء آخر بعد القيام بأعمالها والبث في الإستئنافات المرفوعة أمامها، ويتمثل هذا الإجراء في ضرورة إجراء محاضر المداولات التي تشكل من مستثنين، الأول يتعلق بالقرارات الخاصة بالمؤمنين إجتماعياً، والثاني يتضمن القرارات المتعلقة بالمكلفين وهم المستخدمين والغير أجراء، على أن يتضمن كل محضر إسم ولقب وعنوان الطاعن، عرض عن القضية ووجهة نظر كل من الطاعن والوكالة، ورأي الطبيب المستشار في حالة النزاع المتعلق بالمؤمنين إجتماعياً، ثم قرار اللجنة وتحال هذه المحاضر إلى السلطة الوصية دون إغفال تسبب قراراتها، وذلك في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ إنعقاد الإجتماع، وذلك للمصادقة عليها، وذلك لتمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها على مدى إمتثال هيئات الضمان الإجتماعي للتشريع والتنظيم القانوني في مجال الضمان الإجتماعي، وللسلطة الوصية أجل شهر واحد للنظر في محاضر مداولات القرارات ابتداءً من تاريخ إستلامها.¹

بالنسبة لآثار الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق، فقد نصت المواد 4 و 5 من القانون 08-08 المذكور سابقاً على إجبارية التظلم على منازعات العامة المتعلقة بالخلافات مع هيئات الضمان الإجتماعي، برفع الطعون بالتسلسل أمام اللجان المحلية والوطنية المؤهلة للنظر في الطعن المسبق، وبهذا أقر المشرع قيماً شكلياً يجب إستيفاءه تحت طائلة عدم القبول قبل

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 23-24.

اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، ولا ينعكس هذا على سير قرارات هيئات الضمان الإجتماعي يوقف تنفيذها، حسب ماجاء في المادة 805 من نفس القانون.¹

ثانيا: التسوية الودية لمنازعات الطبية

إذا إعترض المؤمن له عن تقرير الطبيب المستشار، يدخل المؤمن له في نزاع طبي وقد نظم المشرع الجزائري المنازعات الطبية بتحديد إجراءات تسويتها، إما عن طريق الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة.²

1-الخبرة الطبية:

تنص أحكام المادتين 7 و 17 من القانون 83-15 على مايلي: "تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي وذلك في المرحلة الأولية لإجراء الخبرة الطبية"، وتظهر أن المشرع الجزائري قد أخضع تسوية جميع الإعتراضات ذات الطابع الطبي التي من شأن المؤمن لها أن يقدمها ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الإجتماعي بناء على رأي طبييها المستشار في حالة المرض، حادث العمل أو المرض المهني على الخبرة الطبية كإجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع داخليا فهي بمثابة جهة طعن أولي ترفع أمامها الإحتجاجات ضد قرارات هيئة الضمان الإجتماعي التي تتخذ بناء على رأي طبييها المستشار حول حالة العجز اللاحق بالمؤمن له، ولما كانت الخبرة الطبية بمفهوم تشريع الضمان الإجتماعي بمثابة جهة طعن أولي لتسوية النزاعات المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له في حالة المرض، حادث العمل أو المرض المهني، فإنها بذلك تخضع لإجراءات التالية: طلب الخبرة الطبية ومباشرة إجراءات الخبرة وأخيراً نتائج الخبرة الطبية³، بالنسبة لطلب الخبرة الطبية فقد نصت المادة 20 من القانون 08-08 السابق بأن يقدم المؤمن له إجتماعيا طلبا كتابيا لإجراء الخبرة الطبية في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الإجتماعي، يرفق بتقرير الطبيب المعالج، ثم

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 55.

² المادة 188 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 09.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 56-57.

يرسل إما بواسطة رسالة موسى عليها مع إشعار بإستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الإجتماعي مقابل وصل إيداع، أما مباشرة إجراءات الخبرة فقد أوجب المشرع على هيئة الضمان الإجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية من أجل ثمانية(08) أيام إبتداءً من تاريخ إيداع الطلب، وتقتصر كتابيا على المؤمن له ثلاثة أطباء خبراء على الأقل مذكورين في قائمة الخبراء¹، ويعتبر عدم مباشرة هيئة الضمان الإجتماعي لإجراءات الخبرة الطبية إعترافاً منها بقبول رأي الطبيب المعالج وملزمة به وهو ما يضع حداً للمنازعة الطبية.²

إن الطلب المقدم من طرف المؤمن له والرامي إلى إجراء خبرة طبية يُقيد قانوناً هيئة الضمان الإجتماعي بضرورة الإستجابة له وذلك طبقاً لنص المادة 20 من القانون 83-15 التي تنص على أنه: "يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة بمجرد ما يرد إليها الإعتراض ذو طابع طبي"، ولها في ذلك أجل سبعة(07) أيام من تاريخ تسلمها الطلب للإتصال بالمؤمن له لإختيار الطبيب الخبير باتفاق الطرفين من ضمن قائمة الخبراء المعدة من طرف وزارة الصحة ويتعين الإشارة إلى أن الخبير المعين، يجب أن لا يكون طبيب معالج للمؤمن له طبقاً للمادة 97 من مدونة أخلاقيات الطب ولا طبيب مستشار لهيئات الضمان الإجتماعي، ويجب أن لا يكون تابعاً للمؤسسة أين يعمل المصاب.

يشرع الخبير الذي يوافق على أداء مهمته في أعماله بإستدعاء المؤمن له المريض أو الذي وضع ضحية حادث عمل أو المصاب بمرض مهني للقيام بالخبرة الطبية، وذلك في أجل ثمانية أيام تسري إعتباراً من تاريخ تبليغه بالمهمة المستندة إليه وتعيينه خبيراً طبقاً للمادة 23 من القانون 83-15، وعند الإنتهاء من عمليات الخبرة يجب على الخبير أن يقوم بإعداد تقرير طبي يدرج ضمنه سائر النتائج المتوصل إليها حول حالة المصاب، ونسبة العجز اللاحق به مع إطلاع كل من المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي بهذه النتائج في أجل ثلاثة أيام تسري من تاريخ إجراء الخبرة طبقاً للمادة 23 من القانون 83-15، ويجب أن تكون أعمال الخبير

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 56.

² المادة 22 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 10.

مغللة ومسببة¹، يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تتخذ قراراتها على ضوء ما جاءت عليه نتائج الخبرة الطبية، التي تلزم هي بتبليغها للمؤمن له وهذا ما كرسته الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون المتعلق بالمنازعات في الضمان الإجتماعي رقم 08-08 عندما نصت على أن نتائج الخبرة الطبية ملزمة للأطراف بصفة نهائية.²

2- الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة:

لقد أنشأ المشرع الجزائري بموجب المادة 30 من القانون 83-15 المعدلة بالمادة 10 من القانون 99-10 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، وهي اللجنة الولائية للعجز المتواجدة على مستوى كل ولاية جهاز للفصل في الطعون المقدمة، ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الإجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن مرض أو حادث عمل المتخذة طبقاً لنتائج الخبرة الطبية باعتبارها جهة الطعن، وذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية، وهي مكلفة قانوناً بتحديد سبب وطبيعة المرض أو الإصابات، تاريخ الشفاء أو الجبر، حالة العجز ونسبته.

تتشكل اللجنة الولائية للعجز طبقاً للمادة 32 المعدلة بالمادة 11 من القانون 99-10 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي من: مستشار لدى المجلس القضائي رئيساً وطبيب خبير، يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب بالإضافة إلى ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي، وممثلين اثنين (02) عن العمال الأجراء، من بينهما واحد ينتمي للقطاع العمومي وأخيراً ممثل عن العمال غير الأجراء، كما يتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الإجتماعي.³

كما تباشر لجنة العجز إختصاصاتها بإستدعاء من رئيسها، لتجتمع في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر،

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 58-59-61.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 193.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 65-66.

كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها، وفي حالة عدم إكمال النصاب، لا تصح إجتماعاتها إلا بعد إستدعاء ثان¹، في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين²، تتخذ لجنة العجز الولائية قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها الحاضرين وعند تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح.³

تختص لجنة العجز الولائية في البت في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الإجتماعي، والمتعلقة أولا بحالة العجز الدائم كليا كان أم جزئيا الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، بحيث يترتب على ثبوته منح ريع وثانيا إلتزامات المتعلقة بقبول العجز، وتحديد درجته، ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الإجتماعية في أجل ستون يوما من إستلامها لعريضة الطعن لأداء مهامها، تتخذ اللجنة كل تدبير تراه ضروريا⁴، كما تبلغ قرارات اللجنة في أجل (20) يوما إلى المؤمن لهم إجتماعيا برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو عن طريق عون مراقبة معتمد للضمان الإجتماعي بمحضر إستلام، كما ترسل نسخة إلى مدير الوكالة الولائية لهيئة الضمان الإجتماعي في نفس الآجال.⁵

ثالثا: التسوية الودية لمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

لم يعط القانون تعريفا دقيقا للمنازعات التقنية ماعدا ما نصت عليه المادة 05 من القانون 83-11، والتي إعتبرت المنازعات التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الإجتماعي⁶، ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع

¹ خوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 58.

² المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع السابق، ص 19.

³ المواد 05 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع نفسه، ص ص 19-20.

⁴ خوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 59.

⁵ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع السابق، ص 19.

⁶ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص 124.

أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبية أو الطبيب المعالج، وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلا من قبل هيئات مختصة في الميدان الطبي.¹

1- اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

تتكون اللجنة التقنية المنشأة لدى الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي من: طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة، طبيبان يمثلان هيئات الضمان الإجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي، طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس ويعينون لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بناء على إقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها، على أن يتم إستخلافهم في حالة إنقطاع أحد أعضائها بنفس الأشكال لباقي المدة من هذه العهدة، يتولى تعيين رئيس اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بين أعضاء اللجنة.²

من خلال نص المادة 40 الفقرة 01 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر على أنه: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت إبتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الإجتماعي"، يتبين لنا أن صلاحيات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي تنحصر في الفصل في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الإجتماعي، والتي تم إخطارها من طرف هذه الأخيرة.³

تجتمع اللجنة بإستدعاء من رئيسها لتجتمع في دورة عادية على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي مرة واحدة في الشهر، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي ولا تصح

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 197.

² خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 60.

³ سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى عين مليلة- الجزائر، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، 2009، ص 209.

إجتماعاتها إلا بحضور ثلثي أعضائها أو بعد إجتماعها بإستدعاء ثان في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، وتتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح¹، كما تبلغ قرارات اللجنة تنفيذا للمادة 43 من القانون 08-08 السابق، بواسطة أمانتها في أجل خمسة عشر (15) يوما إلى الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي وكذا إلى هيئة الضمان الإجتماعي، وإلى المجلس الوطني لأدبيات الطب برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، كما يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن ترسل نسخة من القرارات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في نفس الآجال السابقة.²

2- الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

حددت المادة 42 من القانون 08-08 السابق، آجال رفع الإعتراض أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وذلك عن طريق تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الإجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك خلال ستة (06) أشهر الموالية لإكتشاف التجاوزات وفي أجل سنتين (02) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف.

إن نتائج الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي له عدة أبعاد بداية أن عدم احترام الآجال المذكورة في المادة 42 من القانون 08-08 السابقة، يؤدي إلى رفض هذا الطعن شكلا لإعتبارها من النظام العام، وأيضا أن قرارات اللجنة تعتبر ملزمة وتسري آثارها على عدة أطراف، حيث نصت المادة 09 من المرسوم 09-72 المذكور سابقا على إلزامية تبليغ المجلس الوطني لأدبيات الطب بقرارات اللجنة التقنية.³

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 60.

² المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع نفسه، ص 17.

³ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 61.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل

إن المشرع الجزائري أعطى أهمية كبيرة لتسوية الودية والداخلية لمنازعات الضمان الإجتماعي، لسرعة الفصل في المنازعات وسهولة الإجراءات على جميع مراحل النزاع على عكس الطريق القضائي، ولكن يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية نزاعات الضمان الإجتماعي.

أولا: التسوية القضائية للمنازعات العامة

إن القاعدة العامة في الإختصاص القضائي أن المحاكم المدنية هي المختصة للفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني، إلا أن المشرع إستثناءً عن هذه القاعدة أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الإجتماعي، نظرا لطابعها المتميز إلى إختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية، لكن مع ذلك يتعين الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الإجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن إختصاص الفصل فيها لا يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية، وإنما إلى القضاء المدني، الإداري وحتى الجزائي.¹

1- إختصاص المحكمة الإجتماعية بالفصل في المنازعات العامة:

نصت المادة 500 من ق.الإ.م.إ أن القسم الإجتماعي هو المختص إختصاصا مانعا في منازعات الضمان الإجتماعي²، كما نصت المادة 13 من القانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي على مايلي: "تختص المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية بالفصل إبتدائياً في جميع قضايا الضمان الإجتماعي التي تدخل ضمن المنازعات العامة، وذلك في ظرف شهر واحد بعد تبليغ قرار اللجنة أو ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ إستلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها".

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 29-30.

² المادة 500 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون إجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008، ص 41.

كما يتعلق الدعاوى في نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي، والتي يؤول إختصاص النظر فيها إلى المحاكم الإجتماعية، تلك التي تنصب على تقدير ومنح الأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه، بسبب تعرضه لخطر من المخاطر الإجتماعية التي تغطيها التأمينات الإجتماعية بمناسبة المرض، الوفاة، العجز، الولادة أو المنازعة في قرار الإحالة على التقاعد أو المنح الناتجة عن الإحالة على البطالة، المنح العائلية أو الأداءات الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني أو المنازعة في صفة المؤمن له الأجير أو غير الأجير أو المنازعة في الإنتساب، وذلك كله في إطار الاعتراضات التي قد يحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الإجتماعي، أما بالنسبة لتلك المتعلقة بهيئات الضمان الإجتماعي وأصحاب العمل، فإن موضوع الدعوى المتعلقة بها يتعلق أساسا بالملاحقات القضائية أو الغرامات والزيادات، بغرض تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الإجتماعي.¹

2- إستثناءات عن إختصاص المحكمة الإجتماعية بالفصل في المنازعات العامة:

يوجد بعض المنازعات العامة التي لا يؤول الإختصاص فيها إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية، وإنما إلى القضاء المدني أو القضاء الإداري أو القضاء الجزائي.²

أ- إختصاص القضاء المدني:

يؤول إختصاص الفصل في بعض الخلافات المتعلقة بالضمان الإجتماعي، والتي تدخل ضمن المنازعات العامة إلى المحاكم المدنية، كذلك الدعاوى التي يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه رفعها والرامية إلى التعويض عن الأضرار الناتجة عن التأخير في تصفية معاشات التقاعد أو ريع حادث عمل أو العجز في دفع الأداءات المستحقة قانونا وفقا لمضمون المادة 84 من القانون 83-15 المذكور سائفا، أو تلك الدعاوى التي بإمكان المؤمن له دائما له رفعها ضد المستخدم للمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به نتيجة خرق قانون الضمان

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص30-31.

² خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 62.

الإجتماعي المتعلق بتوفير وسائل الحماية والوقاية والأمن والصحة داخل أماكن العمل¹، أو الدعاوى القضائية الرامية لإثبات الطابع المهني لحدث العمل، حيث يمكن للمعني بالأمر أو ذوي حقوقه أن يرفع دعوى قضائية بمجرد تبليغه بقرار رفض الطابع المهني للحدث أو المرض المهني، وذلك بإنقضاء عشرون يوماً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علم هيئات الضمان الإجتماعي.

ب- إختصاص القضاء الإداري:

بالرجوع إلى نص المادة 16 من القانون 83-15، فإنها تنص على مايلي: "تدخل الخلافات التي قد تطرأ بين الإدارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الإجتماعي في نطاق إختصاص القضاء الإداري"، فالقضاء الإداري يختص بالنظر في جميع القضايا التي يكون موضوعها إلغاء قرار من القرارات المركزية التي تصدرها السلطة الوصية (الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي) لتجاوز السلطة²، وبالتالي فالمحاكم الإدارية هي صاحبة الإختصاص في الفصل إبتدائياً بقرار قابل للإستئناف في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الإجتماعي.³

ج- إختصاص القضاء الجزائي:

يحق لكل متضرر من أي فعل كان أن يطالب مرتكبه بالتعويض، وعليه خول القانون لهيئات الضمان الإجتماعي اللجوء أمام المحاكم الجزائية، التي تأمر بدفع المبالغ المستحقة بالإضافة إلى غرامة مالية⁴، حجز قسط من إشتراك العامل من طرف صاحب العمل، كل

¹ المواد من 1 إلى 27 من القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص 34-37-38.

³ المادة 16 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 09.

⁴ المادة 41 من القانون 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

شخص عرض أو وافق أو قدم خدمات لاجتتاب تطبيق أحكام الضمان الإجتماعي وكل شخص قام بتزوير شهادات طبية.¹

3- شروط خاصة بالمنازعات العامة لقبول الدعوى القضائية:

يحدد تشريع الضمان الإجتماعي إجراءات جوهرية أخرى يجب إحترامها، كذلك مثال ذلك وجوب رفع الطعن المسبق وإحترام آجاله بالإضافة إلى إحترام الآجال القانونية المقررة لدفع الدعوى القضائية، وأن أي خرق لهذه الإجراءات ينتج عنه دفع بعدم قبول الدعوى لعدم إحترام الإجراءات أو الآجال المقررة لها، كما أن القانون أضاف بعض القيود على الدعاوى والملاحقات التي ترفعها هيئات الضمان الإجتماعي كوجوب إنذار صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، بتسوية وضعيتها في ظرف 15 يوما التالية لإستلام الإنذار، مع إحترام المدة القانونية المقررة لإستحقاق الأداءات وإلا كان مآلها الحكم بعدم القبول لإنقضاء أجل إستحقاقها.²

ثانيا: التسوية القضائية لمنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

بالرغم من محاولة المشرع اللجوء إلى الخبرة الطبية، أو لجنة العجز المحلية وكذا اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للفصل في الخلافات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية نظرا لطبيعتها الدقيقة والتقنية في أداء مهامها، إلا أنه قد تصل هذه الطرق الودية إلى نهاية مسدودة، لهذا لن يبقى أمام الأطراف سوى اللجوء إلى أروقة القضاء.³

1- التسوية القضائية لمنازعات الطبية

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال الترسنة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الإجتماعي بصفة عامة، والمنازعات الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل، وذلك لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال،

¹ المادة 222 من قانون العقوبات.

² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص32.

³ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص63.

خاصة وأن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم إجتماعيا، ولأجل هذا المسعى وضع أجهزة وآليات داخلية، جعل تشكيلها من أهل الإختصاص وحدد سريان أعمالها تحديدا دقيقاً، كما ربط أعمالها بآجال مضبوطة تحقيقاً لأكبر قدر من السرعة في الفصل، حتى أنه جعل من الخبرة الطبية قراراً فاصلاً في موضوع النزاع بصفة نهائية، يلزم بنتائجها طرفي النزاع المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي إلا في بعض الحالات، لكن مع كل ذلك قد يحدث وأن لا توفق آليات التسوية الداخلية للمنازعة الطبية سواء عن طريق الخبرة الطبية أو اللجنة الولائية للعجز في تحقيق الغرض المرجو منها، ألا وهو وضع حد نهائياً لهذا النزاع باستجابة الطرفين وإقناعهما بمآل نظام التسوية الداخلية، وفي هذه الحالة لا يبقى أمامهما سوى الانتقال إلى المرحلة الموالية لفض النزاع ألا وهو نظام التسوية القضائية.¹

يمكن لكل من المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي رفع الدعوى أمام المحكمة الإجتماعية، بخصوص الخبرة القضائية في حالة استحالة الخبرة الطبية²، ويمكن اللجوء إلى المحاكم الإجتماعية في حالة ثانية وهي الطعن في قرار هيئة الضمان الإجتماعي التي يكون فيها غير مطابق لنتائج الخبرة³، كما يمكن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية المختصة أساساً في النظر في المنازعات الطبية الخاصة بمسائل العجز وما يترتب عليها من إجراءات وأداءات يمنحها هيئة الضمان الإجتماعي، ويكون ذلك في أجل ثلاثون (30) يوماً من تاريخ تبليغ القرار أمام الجهات القضائية المختصة⁴، ويقصد بالجهات القضائية هنا المحاكم

¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص ص75-76.

² المادة 03/19 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص ص09.

³ جمال عباسة، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الإجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص ص206.

⁴ المادة 35 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص ص11.

الإجتماعية صاحبة الإختصاص المانع في مسائل الضمان الإجتماعي¹ كدرجة إبتدائية وتستأنف أحكامها أمام المجلس القضائي إقليميا.²

2-التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

في ظل القانون 08-08 المذكور سابقا، لم ينص المشرع على إمكانية اللجوء إلى القضاء مما قد يشكل إجحافا في حق الأطباء، لنجد أنفسنا أمام طرحين.³

أ-إستبعاد اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية:

لقد ألغى المشرع طرح التسوية القضائية في ظل القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي في المادة 40 منه، وقد برر بعض القانونيين وجهة نظر المشرع حيث أن هذا النوع من النزاع له صبغة تقنية بحت، ويتطلب هيئات متخصصة في الميدان الطبي وميدان الضمان الإجتماعي بصفة عامة، وهذا ما يؤهلها إلى معالجة وإكتشاف الخروقات والتجاوزات التي تضر بهيئة الضمان الإجتماعي، ولقد منح المرسوم التنفيذي 09-72 كل الصلاحيات والإمكانات القانونية للجنة التقنية لإجراء التحقيق وكذا إصدار الحكم المناسب.

ب-ضرورة اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية:

إن قرارات اللجنة التقنية التي تصدر في حق الأطباء والخبراء بجميع تخصصاتهم ووظائفهم تعد نهائية وتأديبية، تصل إلى حد شطب أسمائهم من ممارسة الطب وعزلهم من وظائفهم، وكذا إلزامهم بدفع مبالغ مالية ضخمة لجبر التجاوزات المرتكبة، مما يشكل طمسا

¹ المادة 06/500 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق، ص 41.

² خديجة بوشرف وفاطمة بلمخطار، آليات تسوية منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان إجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد الكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2017، ص 68.

³ خالد زنوش، آليات فض منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد الكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2017، ص ص 65-66.

لمبادئ الحياد وحق الأشخاص في التقاضي، كما أن اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية يشكل ضماناً كبيرة لإحترام هذه المبادئ، وخاصة أن النظام المعمول به في المنازعات العامة والطبية، وجميعهم ينتمون إلى نفس المجال.¹

ثالثاً: الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية في مجال منازعات الضمان الإجتماعي

لا تقبل الدعوى القضائية لمنازعات الضمان الإجتماعي، إلا إذا توفرت في المدعي صفة الأهلية والمصلحة، فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، ويثير القاضي تلقائياً إنعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه.²

1- شرط الصفة:

تشرط في المدعي إثبات صفته كمؤمن له إجتماعياً، وذلك لقبول دعواه أمام القضاء، كما يشترط توفر الصفة في المدعى عليه، حيث أن العامل الأجير لا يمكنه رفع دعوى قضائية ضد الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء.³

2- شرط المصلحة:

يشترط وجود مصلحة للمدعي سواء كان مؤمن له أو ذوي حقوقه، وذلك للإستفادة من الأداءات مثلاً، أم كانت هيئة الضمان الإجتماعي كإعتراضها على قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

¹ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 66-67.

² المادة 13 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق، ص 04.

³ خنوفه مروان وبشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 67.

3- شرط الأهلية:

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 92-07 نجد أن هيئة الضمان الإجتماعي تملك الشخصية المعنوية وتتمتع بأهلية التقاضي يمثلها المدير العام أمام الجهات القضائية، على عكس وكالات صناديق الضمان الإجتماعي ليس لديها إستقلالية ولا تتمتع بالشخصية المعنوية.¹

¹ قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الإجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص 240.

خاتمة

الخاتمة

إن المشرع الجزائري حاول الإهتمام بالعامل قبل وقوع الخطر المهني مراعاة للطابع الإنساني، وجعل العمل يتميز بالأمن ويظهر ذلك من خلال الإهتمام بدراسة صور الخطر المهني المحتمل لتعرض العامل لها، فتوصل بداية إلى حوادث العمل والتي فضلت معظم التشريعات عدم إعطاء تعريف شامل وجامع لها، بل إكتفت بذكر مجموعة من العناصر واشترطت توفرها مجتمعة حتى تكيف الإصابة بحدث العمل، وبموجبه إستحق العامل الحماية القانونية.

كما أن القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كان وليد المجتمع، حيث أخذ فيه المشرع بعين الإعتبار ظروف الطبقة الشغيلة باعتبارها الركيزة الأساسية في إقتصاد أي بلد، كذلك وضع هذا القانون حداً للخوف والقلق لدى الطبقة الشغيلة ووفر لها نوعاً من الحماية اللازمة، إضافة إلى أن هيئة الضمان الإجتماعي أصبح لها أثراً مباشراً في التقليل من الأضرار الجسمانية التي تلحق بالعامل، فالعامل المصاب أصبح يستفيد من أداءات تخصص لها هيئة الضمان الإجتماعي ميزانية معدة من قبل تجمع من الإشتراكات التي تدفع من قبل العمال، هذه الأداءات كتعويض عن العجز المؤقت أو العجز الدائم أو الوفاة.

على الرغم من أن النصوص القانونية المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي جاءت أمرة وملزمة، نجد بعض الأحكام لا تزال تؤسس التعويض في مجال حوادث العمل على أساس المسؤولية التقصيرية و تقديره يكون على أساس المادة 182 من القانون المدني، مما يجعل هذه الأحكام محل إستئناف على مستوى المجلس القضائي، وغالبا ما تؤيد الأحكام مما يستدعي رفع طعن على مستوى المحكمة العليا، فلا بد من التخصص لجميع المشاركين مهما كانت نسبة مشاركتهم إبتداءً من وقوع حادث العمل مروراً بالطبيب المستشار إلى غاية تحديد مبلغ التعويض مستحق الدفع.

كما أن الجزائر إنتهجت سياسة الوقاية من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، وهي السياسة الفعالة والناجعة للحد من هذه الحوادث من حيث العدد والخطورة، وبالتالي خفض التكاليف المتعلقة بتعويض الضحايا وذوي الحقوق، وبما أن صحة العمال تعتبر عصبية التنمية الاقتصادية في الوطن، وجب على الدولة الحفاظ عليها وحمايتها من كل ما يهددها من الأخطار ذات الطابع المهني على اعتبار أن التزام الدولة بتوفير خدمات التأمين الإجتماعي والصحي للمواطنين خاصة العمال، يعتبر إلزاماً دستورياً.

إن القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي إعتبره البعض ضرورة حتمية، لأنه جبر الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فكان متناغماً مع التطور الذي شهدته الجزائر إقتصادياً وإجتماعياً وقانونياً، ولذلك توصلنا من خلال تطبيق هذا القانون إلى عدة نتائج تبرز اساساً على مستوى:

-شموليته الصريحة لشرائح شغيلة لم تكن مشمولة بالتغطية.

-مكن من فض العديد من الصعوبات القانونية.

غير أن المشرع في هذا القانون أغفل بعض النقاط منها:

-فيما يخص مدة تصريح العامل بالحادثة لرب العمل المحددة بـ 24 ساعة فهي تعتبر جد قصيرة، فلا بد على المشرع أن يراعي ظروف العامل وجهله بالقواعد القانونية فيلا هذا المجال.

-فيما يخص مهلة 10 أيام لتصريح المستخدم بعماله، مما يمكن لرب العمل التملص من المسائلة.

-يجب على المشرع وضع قوانين صارمة لتماطل أعوان هيئة الضمان الإجتماعي بالنظر في الطلبات مما يؤدي إلى تقادم حقوق العمال في التعويض.

- الحرص على إتخاذ الإجراءات الوقائية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمل وتكيف الفحص الطبي على العمال، والقيام ببرامج تكوينية تخص الوقاية الصحية والأمنية.
- فيما يخص منظومة الضمان الإجتماعي خاصة الخلافات المثارة بشأن وسائل التعويض، من حيث تسهيل الإجراءات وتبسيطها على العمال.
- فيما يتعلق بوسائل التبليغ الإداري للقرارات الطبية للمؤمن له كتعيين الخبير كونه كان محل إستغلال من طرف هذا الأخير والإحتجاج بعدم التبليغ.
- وضع شروط للتسجيل في قائمة الخبراء، كإشتراط المستوى العلمي والخبرة المهنية والتخصص.
- فيما يخص مهلة 08 أيام لتبليغ هيئة الضمان الإجتماعي للمؤمن له، من أجل إجراء الخبرة الطبية، وهذا وجب رفعه وتبليغه عن طريق المحضر القضائي.
- الأخذ بعين الإعتبار الخبرة والكفاءة لإختيار أعضاء لجنة العجز الولائية.
- ضرورة تحديد مجالات المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.
- ضرورة توافق النصوص المتعلقة بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وأحكام مدونة أخلاقيات الطب.
- على الرغم من تمتع المشرع الجزائري بالخبرة والحنكة في مجال التشريع، إلا أن مجال الضمان الإجتماعي يعد من المجالات الصعبة والمعقدة، وكذلك يعتمد على مسائل مالية وحسابات متداخلة، كما أنه له جانب إجتماعي يعتبر سبباً أساسياً في إنشاء نظام الضمان الإجتماعي، ولضمان استمرار الضمان الإجتماعي وحسن تسييره يتطلب موازنات كثيرة، على المشرع أخذ بها حتى يحقق الضمان الإجتماعي بهدف الإستمرار والجودة في الأداء.

في الأخير يمكن القول أن مجال الضمان الإجتماعي وبالأخص ما تعلق منه بحوادث العمل والأمراض المهنية واسع ومتشعب وإجراءاته معقدة ومتداخلة لكونها تتسم بالتخصص والتقنية، كما أن مسائلها تكتسب الأهمية بالنظر إلى الحقوق والالتزامات التي ترتب على الانخراط في نظامها، لهذا فالبحت فيها يعود بالفائدة على أفراد المجتمع على عدة أصعدة وكل عنصر يتعلق بها يشكل مادة دسمة لإثراء المكتبة الوطنية للمؤلفات.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

(1) المراجع:

أ-الكتب:

- 1-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، 2010.
- 2-آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة الأولى، د د ن، المغرب، 1997.
- 3-أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، بدون طبعة، دار الهناء للطباعة، القاهرة، 1976.
- 4-الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر)، بدون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 5-بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في تشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والتوزيع، الجزائر، 1988.
- 6-جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.
- 7-جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الإجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 8-حسين عبد اللطيف، قانون العمل(دراسة مقارنة)، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
- 9-سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، طبعة جديدة مزيده ومنقحة، 2009.
- 10-سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الإجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، بدون طبعة، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2008.

- 11-سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2013.
- 12-سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل (في مصر والدول العربية)، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاءه، الإسكندرية، 2004.
- 13-صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة، دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت، 2005.
- 14-عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 1998.
- 15-عامر سليمان عبد المالك، تشريع الضمان الإجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
- 16-عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد(نظرية الإلتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام)، الجزء الأول، بدون طبعة، دار أحياء التراث العربي، لبنان، دون سنة النشر.
- 17-عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
- 18-علي علي سليمان، النظرية العامة للإلتزام(الإلتزام في القانون المدني الجزائري)، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003.
- 19-قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الإجتماعي في الجزائر(المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2020.
- 20-كفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على أساس الخطأ، بدون طبعة، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2014.
- 21-محمد فاروق الباشا، التأمينات الإجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988.

- 22-مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
- 23-محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، الطبعة الأولى، المطبعة العالمية، مصر، 1992.
- 24-محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 25-محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1997.
- 26-محمد قاسم حسن، قانون التأمينات الإجتماعي، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2003.
- 27-وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي(دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار الفكر دمشق، سوريا، 1998.

ب-المقالات:

- 1-منظمة العمل العربية، دراسة مقارنة وتشريعات الأمن الصناعي في الدول العربية، مجلة، وزارة العمل والتكوين المهني لسنة 1983 ص ص 117-118-119 رقم الإتفاقيات 12 و 17 و 42 و 102 و 121 تتعلق بالحماية ورعاية العمال وعلاجهم.
- 2-عبد السلام ذيب، المنازعات في الضمان الإجتماعي، المجلة القضائية، العدد 2، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1996، ص ص 13-28.
- 3-وردية فتحي، "الطابع الخصوصي للتعويض عن الإخلال بالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والإقتصادية، المجلد 56، العدد 2، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، الجزائر، 2019.

ج-الرسائل الجامعية والمذكرات:

- 1-بودينار إيمان، التعويض عن حوادث عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الإجتماعي (دراسة نظرية الأخطار الإجتماعية)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، القسم الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2016-2017.
- 2-بسالة أحمد، النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2015-2016.
- 3-بن صر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير-فرع عقود ومسؤولية-، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2000-2001.
- 4-بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019.
- 5-خالد زنوش، آليات فض منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2017.
- 6-خديجة بوشرف وفاطمة بلمخطار، آليات تسوية منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان إجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2017.
- 7-خنوفه مروان وبشيري عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019-2020.

- 8-دوباخ قويدر، دراسة مدة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية "دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية للكوابل E,N,I,A,B-بسكرة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
- 9-رجدال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكني محند أولحاج، البويرة، 2019.
- 10-رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، مقدمة إلى جامعة حلب، سوريا، 2010.
- 11-زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015.
- 12-سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجا)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011.
- 13-طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الإجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع القانون الخاص، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2005.
- 14-علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016.
- 15-عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.
- 16-عبد الله طاهر طيبة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2019.

17-فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.

18-فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون-فرع قانون المسؤولية المهنية-، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

19-فؤاد فلاق، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2019.

20-مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، أمعة جيلالي بونعام، عين الدفلى، تاريخ المناقشة 2015/06/02.

21-وسيلة بوجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص-فرع عقود ومسؤولية-، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، الجزائر، 2013.

22-يحياوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.

د-المدخلات:

1-جغري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر، محاضرة أقيمت على طلبة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2014.

2-سماتي الطيب، "الإطار القانوني للتأمينات الإجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله

العملية"، ندوة حول "مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس بسطيف، الجزائر، 2011.

3-محمد الزين، "المسؤولية التقصيرية"، الأستاذية في الحقوق، السنة الثانية، القانون المدني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس، 1998-1999.

(2)المصادر:

•النصوص التشريعية:

1-القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد28، المؤرخة في 3 يوليو 1983.

2-القانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، الملغى.

3-القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد4، مؤرخة في 27 يناير 1988.

4-القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد11، المؤرخة في 02 مارس 2008.

5-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

•النصوص التنظيمية:

-الأوامر:

1-الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم22، سنة1996، ملغى.

2-الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل ويتم القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد42، المؤرخة في 07 يوليو 1996.

-المراسيم:

1-مرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد09، مؤرخة في 24 فبراير 1985.

2-المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد02، المؤرخة في 08 يناير 1992.

3-المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 مايو 1993 يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد33، المؤرخة في 19 مايو 1993.

4-المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في 01 أبريل 2004 يحدد كفيات دفع مساهمة هيئات الضمان الإجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد20، المؤرخة في 04 أبريل 2004.

5-المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 07 مايو 2005 يحدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم إجتماعيا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد33، المؤرخة في 08 مايو 2005.

6-المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 يحدد لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.

-القرارات:

- 1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 25777 المؤرخ في 10/05/1982، نشرة القضاء 1985 العدد2.
- 2-قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لربع حادث العمل أو المرض المهني، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد07، مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- 3-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 166006 المؤرخ في 14/07/1998، المجلة القضائية العدد1، سنة 2000.

ثانيا: باللغة الفرنسية

- 1- Dupeyroux, Jean Jacque, droit de sécurité sociale 13^e édition. Dalloz 1998.
- 2-GERARD LYON-CEAN, droit de travail précis
- 3-Yves saint jours, traité de sécurité sociale, tome II : les accidents du travail ; LGDJ, 1982.
- 4-كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جدي للأضرار الجسمانية، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج التأهيل الجامعي والبحث العلمي، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2012.

الفهرس

الفهرس

إهداء

شكر

01	المقدمة:
08	الفصل الأول: ماهية حوادث العمل
10	المبحث الأول: مفهوم حادث العمل
10	المطلب الأول: تعريف حادث العمل
11	الفرع الأول: التعريف الفقهي لحادث العمل
13	الفرع الثاني: التعريف الإصطلاحي لحادث العمل
16	المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
17	الفرع الأول: الشروط العامة لحادث العمل
24	الفرع الثاني: الشروط الخاصة لحادث العمل
28	المبحث الثاني: إصابات الطريق
28	المطلب الأول: معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون
29	الفرع الأول: المعيار المكاني والزمني
32	الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث الطريق
34	المطلب الثاني: حالات أخرى لحادث العمل
34	الفرع الأول: الحالات المذكورة في المادة 07 من الأمر 13-83
36	الفرع الثاني: الحالات المذكورة في المادة 08 من الأمر 13-83
40	الفصل الثاني: تعويض عن حوادث العمل
42	المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث
42	المطلب الأول: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل
43	الفرع الأول: مسؤولية العامل

49	الفرع الثاني: مسؤولية رب العمل والغير
52	الفرع الثالث: المسؤولية المشتركة
54	المطلب الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي
55	الفرع الأول: تنظيم هيئات الضمان الإجتماعي
59	الفرع الثاني: إلتزامات وحقوق هيئة الضمان الإجتماعي
63	المبحث الثاني: إجراءات التعويض عن حوادث العمل
63	المطلب الأول: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل
63	الفرع الأول: معاينة الإصابة بحداث العمل
66	الفرع الثاني: تقدير قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل
70	المطلب الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حادث العمل
71	الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل
82	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل
92	الخاتمة
97	المراجع

ملخص مذكرة الماستر

يستفيد العامل الذي تعرض لحادث عمل من أداء تعيينية ونقدية ،ولكن هذا لايتأتى له إلا بعد إتباع إجراءات حددها المشرع في قانون 83-13 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية تتمثل في معاينة الحادث عن طريق التصريح به، كما تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بالبحث في الطابع المهني للحادث وكمرحلة أخيرة تقوم الهيئة بمعاينة للإصابة عن طريق الشهادتين الطبيتين (أولية ووصفية) والمراقبة الطبية.

الكلمات المفتاحية:

1)حادث العمل 2)العامل 3)الضمان الإجتماعي
4)المعاينة 5)التعويض 6)المنازعات

Abstract of The master thesis

The worker who has been exposed to a work accident benefits from payments in kind and in cash, but this can only be achieved after following the procedures specified by the legislator in law 83-13, which includes work accidents and occupational diseases, represented in inspecting the accident by declaring it, and the social security authority broadcasts the professional nature of the accident and as a last stage, the authority inspects the injury through two medical certificates (initial and descriptive) and medical observation.

keywords:

1) Work accident 2) The worker 3) Social security
4) Preview 5) Compensation 6)Disputes