



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون الخاص.

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل.

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون الخاص.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

محمد حساين

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

بن عياد عمر

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً.

بن بدرة عفيف

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقررًا.

محمد حساين

الأستاذ(ة)

مناقشاً.

بن عبو عفيف

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2022/2021.

نوقشت يوم: 20 / 06 / 2022.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ،

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صدق الله العظيم.

(المجادلة 11)

الإهداء

أهدي عملي المتواضع هذا إلى،

روح جدي و جدتي رحمهم الله..
إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها، أمي الغالية..
إلى أبي سندي أطل الله في عمره و حفظه..
إلى جدي و جدتي شفاهم الله و أمدهم بصحة و العافية..
إلى أخي و أختي، الذين قاسموني حلوة الحياتي و مرها، رعاهم الله و حفظهم..
إلى جميع عائلتي كبيرها و صغيرها..
و إلى جميع أصدقاء و أحباب.

عمر.

شكر و تقدير

الحمد لله، أحمده سبحانه حمدا يليق بجلال و عظيم سلطانه، على أنه وفقني و قدرني في إتمام هذا العمل و هو أحق بالشكر و الثناء.

أتقدم بكل عبارات الشكر و التقدير لأستاذ الفاضل دكتور محمد حساين، الذي شرفني بتأطيره لي، و على ما قدمه لي من نصائح و توجيهات ، فجزاه الله خيرا، و أدام الله له الصحة و العافية و التوفيق لخدمة العلم و أهل العلم.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأساتذتي الكرام أعضاء لجنة المناقشة، لتحميلهم عناء قراءة هذه المذكرة، و على ما سيبدونه من ملاحظات تنير دربي فلهم مني خالص الشكر و التقدير.

كما لا يفوتني التقدم بالشكر الجزيل إلى كل الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة، إلى جميع أساتذتنا الأفاضل، و من ساعدني و قدم لي يد العون في انجاز هذا العمل و لو بابتسامة مشرقة و كلمة طيبة.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

باللغة العربية:

ج ر: جريدة الرسمية.

د: دكتور.

س: سنة.

س ج: سنة الجامعية.

ص: صفحة.

ص ص: عدة صفحات.

ط: طبعة.

ع: عدد.

ق: قانون.

ق م: قانون المدني.

ق ع: قانون العمل.

ق ا م ا: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

م: المادة.

مقدمة

تعد حوادث العمل من الحوادث التي تهدد سلامة العامل، بسبب المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله و قد تطورت هذه المخاطر مع التطور التكنولوجي للوسائل المستعملة في العمل، مما أدى ذلك إلى ظهور العديد من الأخطاء المهنية.

فقد تم الاستناد في بداية الأمر على الخطأ الواجب الإثبات لتقرير مسؤولية رب العمل، وعلى هذا لا يمكن للعامل المصاب أو ذوي حقوقه إلزام رب العمل بالتعويض إلا إذا أثبتوا خطأ هذا الأخير، هذا الأمر كان صعبا بل مستحيلا في بعض الحالات، خاصة مع التطور الصناعي الحاصل الذي أدى إلى تدخل الآلات في إحداث الضرر،

فقصور هذا الأساس في مواجهة أضرار حوادث العمل، جعل رجال القانون يبحثون عن أساس بديل، تجسد في محاولة التوسع في تفسير نصوص القانون المدني المتعلقة بالمسؤولية العقدية، قصد اعتمادها للتعويض عن أضرار حوادث العمل، فاستند جانب من الفقه على ذلك بالقول أن عقد العمل ينشئ في ذمة صاحب العمل إلى جانب الالتزام بدفع الأجر، التزامات بضمان سلامة العامل من حوادث العمل.

ويعد رب العمل مخلا بهذا الالتزام في حالة إصابة العامل بأي ضرر بما يستوجب التعويض، ولا يتأتى وفقا لهذا الاتجاه لصاحب العمل استبعاد مسؤوليته إلا إذا أثبت أن حصول الحادث كان بسبب أجنبي لا يد له فيه.

و نظرا للأضرار الكبيرة التي تلحق بالعامل و ضرورة التغطية الاجتماعية على أساس ضمان المخاطر، أقرت أغلب التشريعات على غرار التشريع الجزائري على آليات قانونية تهدف إلى الحماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية لاسيما القانون 13/83 الصادر في 1983/07/02 المعدل و المتمم.

و يعود الهدف من هذا التأسيس هو قلب عبء الإثبات بين طرفي الخصومة، فإذا كان عبء إثبات الخطأ في ظل المسؤولية التقصيرية كما أوضحنا سلفا على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه، فإن الخطأ في ظل تطبيق قواعد المسؤولية العقدية مفترض.

وقد حاول الفقه في مختلف التشريعات التخفيف من وطأة حوادث العمل من خلال إلزام رب العمل التأمين على مسؤوليته، وهذا ما شجع الكثير من الضحايا بالمطالبة بحقوقهم من تعويض الأضرار التي أصابتهم ولو كانت بسيطة حيث أصبح القضاة يقدرون التعويض على ضوء الضرر الحقيقي الذي لحق بالضحية.

فيكون تعويض ضحية حادث العمل من طرف المجتمع مجسدا في هيئة الضمان الاجتماعي بغض النظر على وجود مسؤول عن الحادث أو لا يوجد.

إلا أن المشرع أعطى للمؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي بعد تعويض المؤمن له عن حادث العمل، الحق في الرجوع على المتسبب في الضرر، وذلك ما نصت عليه المادة الأولى فقرة 03 من القانون 08/08، عن طريق الرجوع عن الغير والمستخدمين، وكذا الباب الرابع من نفس القانون.

أهداف موضوع البحث:

تهدف الدراسة إلى توضيح كل ما هو مرتبط بمفهوم حوادث العمل، وإبراز قواعد المسؤولية المترتبة في حق من تسبب في هذه الحوادث، سواء رب العمل نفسه أو الغير، وكذلك محاولة إيجاد حلول لكثرة حوادث العمل رغم الترسانة التشريعية التي تضبط أمن و سلامة العمال.

أهمية موضوع البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في بيان أحكام قواعد المسؤولية عن حوادث العمل والعقوبة المقررة لها، كما تكمن أهميته في قلة الدراسات التي تناول الجانب النظري من هذا الموضوع في قانون العمل بصفة عامة و حوادث العمل بصفة خاصة.

وتبدوا أهمية الموضوع في مدى بروز الأخطار المهنية بشدة بسبب التطور العلمي، مما جعل مسألة حماية العامل أمرا حتميا يتطلب نظام قانوني يهدف إلى توفير حماية فعالة للعامل و حفظ أحييته في الحصول على أداءات تعوضه هو أو ذويه جراء توقفه عن العمل بسبب حادث العمل، على اعتبار أنه العنصر الأساسي الذي بسببه التعويض.

إشكالية البحث:

إدراكا للحوادث التي يتعرض لها العامل في محيط عمله، أكد المشرع الجزائري على ضرورة توفر قواعد الصحة و السلامة في بيئة العامل، لما لها من علاقة وطيدة بسلامة العمال و بوثيرة الإنتاج و على ذلك سنبحث على مضمون حادث العمل الموجب للتعويض، ومدى استحقاقه و نطاقه و وفق الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن لحادث العمل أن يستوجب التعويض، و هل لخطأ العامل دور في مدى استحقاق التعويض من عدمه؟
ويتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية:
. ما المقصود بحوادث العمل؟

. و ما مضمون قواعد المسؤولية وما دورها في هذا النظام؟

. ما هو الأساس الذي يقوم عليه رجوع المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي لتعويض الضرر الناتج عن حوادث العمل؟
المنهج المتبع في دراسة الموضوع:

و من أجل دراسة صحيحة للموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي أو تحليلي من حين لآخر، و من خلال إبراز مختلف المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع و كذلك توضيح موقف المشرع الجزائري من حوادث العمل و وصف بعض الطرق القانونية و ربطها قواعد المسؤولية و تحليل هذه القواعد كلما سمحت الفرصة بذلك، بالإضافة إلى تحليل و مناقشة ما جاء في التشريعات المتعلقة بهذا الموضوع.

خطة دراسة الموضوع:

لقد جاء تناولنا لموضوع بحثنا قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل في فصلين:

و عليه سوف نتطرق إلى تحديد و تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل في الفصل الأول، حيث خص المبحث الأول إلى تحديد حوادث العمل في نظام القانوني الجزائري و خصص المبحث الثاني على تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل و أساسها القانوني، و أساس قواعد المسؤولية و وسائل نفيها و إثباتها في الفصل الثاني حيث تحدث عن أساس مسؤولية رب العمل و أساس مسؤولية الغير كل منها في مبحث.

الفصل الأول

الفصل الأول: تحديد و تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل.

لقد اهتمت أغلب التشريعات في سن القوانين تهدف إلى حماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله و التي تهدد جسمه.

وبالتالي تؤدي إلى توقفه عن العمل، مما يترتب على ذلك توقف الأجر الذي يتقاضاه العامل لأجل معيشتة، ضف إلى الرعاية الطبية التي يحتاجها لجبر الضرر الذي أصابه.

و عليه تعددت حوادث التي تصيب العامل، منها من يخرج عن نطاق العامل و منها من يخرج عن نطاق العامل و منها ما هو بخطئه، و بالتالي فان الحوادث تظل متعددة بالرغم من أن التسمية واحدة و هي الضرر الذي يصيب العامل.

و عليه عرف المشرع الجزائري حادث العمل بأنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي و طراً في إطار علاقة العمل"¹.

كما عرفه التشريع الفرنسي في نص المادة 514 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1956 المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على انه: " 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.

ووفقا لما سبق، يتضح من التعريفين أن كلا المشرعين سواء الجزائري او الفرنسي اکتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، مما يترتب عنه صعوبات جمة في إعطاء التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها و التعويض عنها.

¹ المادة 06، من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر رقم 28، المؤرخة 1983/07/05، المعدل و المتمم بالأمر رقم 19/96، المؤرخ في 1996/07/06.

² محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة المتفرقة بين حوادث العمل و الامرض المهنية، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1967، ص 12.

و عليه نتطرق في هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأحكام العامة لحوادث العمل من خلال التطرق في المبحث الأول في تحديد حوادث العمل في نظام القانوني الجزائري، أما المبحث الثاني تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل وأساسها القانوني.

المبحث الأول: تحديد حوادث العمل في نظام القانوني الجزائري.

يكتسي تحديد حوادث العمل في النظام القانوني الجزائري أهمية بالغة ذلك أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة إلى جانب نظام التعويض التقليدي المتمثل في قواعد المسؤولية.

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية نلاحظ أنه حدد شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل، ثم حدد حادث العمل في إطاره الضيق و بعدها حدد حادث العمل في إطاره الواسع موافقا بذلك بعض الأنظمة القانونية المقارنة¹.

و يعمد الفقه إلى تقسيم حوادث العمل إلى مفهومين فيقسمها جانب منه² إلى مفهوم تقليدي من جهة و حوادث الطريق من جهة أخرى في حين يقسمها جانب آخر إلى مفهوم واسع و مفهوم ضيق.

و سنعمد إلى التقسيم الأخير مبدئيا مع ضرورة فصل الشروط العامة لحادث العمل في مبحث منفصل باعتبار أن حوادث العمل بمفهومها الضيق و الواسع يخضعان لها.

¹ القانون رقم 83 / 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 103، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ج ر رقم 28 لسنة 1983.

² . أحمد محرز، فكرة الخطأ المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية السنة الأولى ، العدد الأول جويلية 1982، دار البحث للطباعة و النشر، ص 64.

المطلب الأول: الشروط العامة لحوادث العمل.

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع، ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، و يتم تحديد هذه الشروط من خلال التعرض لتعريف حادث العمل.

و يمكن القول في هذا الإطار أن القضاء الفرنسي يعتبر تاريخيا هو أول من أعطى تعريفا لحادث العمل بتعريفه لحادث العمل بأنه كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ و عنيف و خارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان.

و لقد تبنى القانون الجزائري مبدئيا هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف ، حيث جاء في المادة السادسة من القانون 13 / 83¹: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي...". و من خلال هذه المادة نستنتج الشروط العامة لحوادث العمل كما يلي:

1 - شرط فجائية الحادث.

2- شرط خارجية الحادث.

3- شرط جسمانية اللاحق بالضحية.

الفرع الأول: شرط فجائية الحادث.

يشترط القانون التشريع في القانون 13 / 83 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا أو مباغتا لاعتبار الحادث حادث عمل، و مفاد هذا الشرط أن تكون بداية أو نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة أي أنه لا تستغرق في وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة ، و متى استغرق الفعل مدة زمنية معينة أي أنه تم بصفة تدريجية انتفى وصف حادث العمل على الحادث الذي يلحق بالضحية.

¹ القانون رقم 83 / 13, السابق الذكر.

كما ينتفي هذا الوصف حالة عدم إمكانية تحديد وقت بداية و نهاية الفعل¹، فينصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا الضرر الناشئ عنه و على ذلك تعتبر الإصابة حادث عمل متى اتصف الفعل أو السبب بالمفاجأة و لو تراخى الضرر مدة معينة.

و يرجع البعض أهمية توفر هذا الشرط في الفعل و الضرر معا إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل و الضرر من جهة و فجائية الفعل من جهة أخرى.

هذا و يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابيا أو سلبيا كالامتناع عن القيام بالالتزام معين. هذا ويأخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل و المرض المهني².

و من تطبيقات القضاء الفرنسي لهذا الشرط إصابة عامل بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة حادث عمل لتوفر شرط الفجائية. كما اعتبر النوبة القلبية التي أصابت حكم كرة الماء بسبب الروح العدائية للاعبين حادث عمل.

و نتيجة صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية انتقده بعض الشراح مستنديين إلى كونه يتقل كاهل المضرور بعبء إثباته من جهة و إثبات علاقة السببية بينه و بين الضرر من جهة، لكن و أمام اشتراط القانون الجزائري الفجائية، لا تعتبر الإصابة حادث عمل ما لم يتصف الفعل المنتج للضرر بذلك.

الفرع الثاني: شرط خارجية الحادث.

يشترط القانون 13 / 83³ في مادته السادسة أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا و شرط هو أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للمصاب أي معزولا عن جسم العامل.

¹ رامي نهد صلاح، إصابات العمل و التعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2010، ص50.

² حيث يتميز المرض المهني عن الحادث بالتدرج والبطء وليس بالمفاجئة.

³ القانون 13 / 83، السابق الذكر.

و عليه إذا كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، فلا يشترط أن يكون السبب مادياً بل يمكن أن يكون معنوياً كحصول الضرر نتيجة خوف أو فزع من شيء ما.

كما لا يقصد بخارجية الحادث حسب بعض الشراح¹، أن يكون نتيجة سبب أجنبي في حين يرى البعض الآخر²، أن مفاد هذا الشرط هو رجوع الحادث لسبب أجنبي.

و نلاحظ أن الحادث سواء كان ناتجاً عن سبب أجنبي أو غيره يعتبر حادث عمل متى توافرت شروطه.

و قد انتقد هذا الشرط لعدة اعتبارات أهمها تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل و منها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه مما يجعل الأمر صعباً في تحديد صفة الحادث كذلك هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض لاسيما و أن الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر فقد لا يتوفر في الحادث شرط الخارجية كما لا يندرج ضمن الأمراض المهنية .

و أمام سلبية هذا الشرط، يؤكد الفقه في فرنسا على اختفائه، مستندا في ذلك إلى أحكام القضاء، حيث اعتبر هذا الأخير حادث عمل، الحادث الذي نتج عن فعل بسيط أو حركة خاطئة قام بها العامل أثناء العمل و يرى هذا الاتجاه الفقهي أن اشتراط الصفة المهنية يجعل شرط خارجية السبب المنشئ للحادث أمراً سطحياً.

و قد اعتبرت محكمة النقد الفرنسية الأزمة القلبية التي أصابت قائد طائرة بسبب جلوسه بصفة دائمة أثناء الطيران في وضع واحد حادث عمل متجاوزة بذلك التشدد في الأخذ بهذا الشرط.

¹. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية في القطاعين العام و الخاص، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع،

عمان الأردن 1988 ص 13.

² أحمد محرز مرجع سابق ص 69.

و حقيقة يعتبر هذا الشرط في غير صالح المضرور، كونه يستبعد في حالات عدة إمكانية التعويض، لكن على القضاء إعطاء تفسير يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل، لأن الواقع يثبت أن الحادث و لو كان السبب المباشر له هو التكوين العضوي للمصاب فإن هناك سبب غير مباشر له يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف حادث العمل، لاسيما إذا لم يكن الحادث المعني يندرج ضمن الأمراض المهنية، هذا الاتجاه من شأنه تحقيق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.

الفرع الثالث: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية.

و يقصد بذلك أن يؤدي الحادث إلى المساس بجسم العامل المؤمن عليه أو حياته، ومن ثم فإن الفعل الذي يمس فقط بأموال العامل و الأشياء المملوكة له، مثل سيارته الشخصية أو ملابسه أو نظارته لا يعد حادثاً.¹

لم تربط المادة السادسة من القانون 13² /83 جسمانية الضرر بالضحية صراحة، لكن هذا الربط منطقي و حتمي إذ لا يمكن البتة اعتبار ضرر ذوي الحقوق جسمانياً، هؤلاء يثبت الطابع المهني للحادث في حقهم متى أصيب الضحية بضرر جسماني (الوفاة).

و مفاد هذا الشرط هو ضرورة إلحاق الحادث بالضحية ضرراً جسمانياً لاعتباره حادث عمل، أما إذا كان الضرر مالياً أو معنوياً انتفى الطابع المهني للحادث، و الضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يمس الضحية في جسده.

¹ السيد عبد نايل، (الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1993، ص412.

² القانون 13 /83، السابق الذكر.

و يؤخذ الضرر الجسماني بمعناه الواسع ليشمل كل مساس بجسم الإنسان خارجيا كان أو داخليا، عميقا أو سطحيًا، نفسيا أو عضويا كالروح و الاضطرابات النفسية و العصبية، أما الضرر اللاحق بالضحية في ماله، كالملابس و السيارة و الأجهزة مثلا، أو الضرر المعنوي فلا، يعطي الصفة المهنية للحادثة، و إن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

ولا يشترط لاعتبار الضرر جسماني أن يتم احتكاك مادي بجسم الضحية، فإذا حدث انفجار أدى إلى صمم الضحية اعتبر الحادث حادث عمل، و يرجع البعض الحكمة من اشتراط الضرر الجسماني في كون هذا الضرر يغطي معظم إصابات العمل من الناحية الواقعية.

ويبدو أن الحكمة من اقتصار التعويض وفقا لنظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق بالضحية، أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق مستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون أن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل و ليس ماله أو شرفه، فالصبغة المهنية لنظام حوادث العمل تقتضي إدراج هذا الشرط لا سيما و أن النظام يهدف أساسا لإعادة تأهيل العامل المصاب مهنيًا.

و الحاصل من هذا المبحث هو أنه لا يندرج ضمن حوادث العمل سواء بمفهومها الضيق أو الواسع الحادث الذي لا يتوفر فيه شرط من هذه الشروط، فهذه الشروط متلازمة يؤدي انتفاء أحدها إلى انتفاء الطابع المهني للحادث، كما يجب التأكيد هنا على البعد الاجتماعي لهذا النظام، مما يقتضي على القضاء عدم التشدد في الأخذ بهذه الشروط، إفراغا لحرفية النص، بل يجب

البحث عن فحوى ينسجم و يتلاءم مع البعد الاجتماعي لهذا النظام، ذلك أن القانون يطبق في لفظه و فحواه¹.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل.

إلى جانب الشروط العامة المبينة سلفا، يشترط القانون الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل، هذه الشروط تختلف بحسب نوع الحادث الذي قد يكون حادث عمل بمفهومه الضيق و قد يكون حادث عمل بمفهومه الواسع، و على هذا سنتعرض لهذه الشروط من خلال التعرض لحادث العمل بمفهومه الضيق من جهة و لحادث العمل بمفهومه الواسع من جهة أخرى.

الفرع الأول: حادث العمل بمفهومه الضيق.

قد يرتبط حادث العمل بمفهومه الضيق بالطابع المهني للإصابة، فالحادث يكون مرتبطا من جوانب عدة بالعمل، و قد أخذ القانون الجزائري بهذا المفهوم من خلال نص المادة السادسة من القانون 13²/83 التي جاء فيها يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل.

و يظهر هذا المفهوم من خلال العبارة : " و طرأ في إطار علاقة العمل" و الأحسن لو تم الفصل بين الشروط العامة و حادث العمل بمفهومه الضيق في مادتين منفصلتين.

¹ وقد تضمنت هذه المبدأ المادة الأولى من القانون المدني، ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها القانون الخاص إذ يجب عدم التمسك بحرفية النص إذا لم يكن يحقق الهدف من القاعدة القانونية، بل على القاضي البحث عن فحوى يحقق عدم تشويه أو مسخ أو تحريف النص القانوني احتراماً لمبدأ لا إجتهااد مع وجود نص.

² قانون 13/83، السابق الذكر.

وعبارة علاقة العمل عبارة واسعة، تحمل في معناها و مضمونها مجموعة من الشروط
 لاعتبار الحادث حادث عمل، تتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي بالعمل، و كذا أن يحصل
 الحادث أثناء العمل (أي في زمان و مكان العمل)، أو أن يقع بمناسبة العمل أو سببه.
 و سنتعرض بالتفصيل لهذين الشرطين وفق الفروع الآتي:

أولاً: الارتباط العضوي بالعمل:

مفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية و رب العمل كأصل،¹ و تظهر
 هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل، الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما
 لشخص آخر تحت سلطة و إشراف هذا الأخير مقابل أجر منه.²
 و لا يشترط القانون لانعقاده أي شكلية، فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون
 مكتوباً³، كما يثبت هذا العقد بكافة وسائل الإثبات، و يكون عقد العمل محدد أو غير محدد المدة،
 كما قد تكون مدته طويلة أو قصيرة.

و يخضع لنظام حوادث العمل كل عمل سواء كان دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً ،
 فالعمل الدائم هو الذي يقوم به العامل بصفة مستديمة دون الارتباط بظرف أو زمن معين ، في
 حين أن العمل العرضي هو ذلك الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل أصلاً، مثل
 تكليف عامل بإقامة حائط في أحد المصانع، أما العمل المؤقت فهو العمل الذي ينصب على
 عمل بذاته، و ينتهي بانتهائه في شحن و تفريغ السفن، و العبرة في تكليف العمل كدائم أم مؤقت
 هو بطبيعة العمل غير محدد المدة.

¹ لكن هناك بعض الضحايا لا يشترط فيهم مثل هذا الشرط مثل الطلبة والمساجين وغيرهم.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر
 2002 ص 15.

³ . المادة 2/8 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 12 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل و
 المتمم للجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

أما العمل الموسمي فهو العمل الذي ينفذ في مواسم دورية و منتظمة، و يعتبر كذلك حتى و لو كان يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل، كقيام شركة السكر باستخدام عمال لنقل القصب في مواسمه، فلا يعتبر هذا العمل عرضياً، و لا تهم مدة العمل طالما كان دوري منتظم. كل هذه الأنواع تدخل في عموم نصوص المواد 2 و 3 و 6 من القانون 83 / 13 كما يخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تخضع لقانون العمل أو قانون آخر¹، ولا يهم مدة العمل الفعلية، فلو قام العامل بالعمل للحظات، فإنه يخضع لنظام حوادث العمل فيرى بعض الشراح.

أنه لا يشترط لخضوع الضحية لنظام حوادث العمل أن تكون العلاقة التي تربطه بصاحب العمل مستمدة من عقد عمل صحيح، بل يكفي أن يكون هناك شخص يعمل لقاء أجر تحت إشراف و سلطة رب العمل، أو بغير أجر في حالة التمرين.

و يبدو أن هذا الرأي يستقيم مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل هذا الأخير يبحث فقط عن وجود علاقة عمل ظاهرة دون البحث عن صحتها من عدمها، فتثار و نحن بصدد الحديث عن عقد العمل، مسألة حالات تعليق علاقة العمل هذه الحالات المحددة في المادة 64 من قانون العمل رقم 90 / 11² هي اتفاق الطرفين عطلة مرضية أو ما يماثلها أداء التزامات الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية، الإضراب، عطلة بدون أجر. فهل يعتبر الحادث الواقع أثناء فترة تعليق علاقة العمل حادث عمل طالما وقع في زمان و مكان العمل؟

¹ . مثل قانون الوظيفة العامة ، وإن كان النقاش حول إعتبار العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة عقد أو نظام قانوني ، لكن في كل الحالات فإن العلاقة تخضع لنظام حوادث العمل.

² قانون 11/90 ، مؤرخ في 21/أفريل/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج ج عدد 17 صادر في 25 أفريل 1990.

يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادثة طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل، ففي حالة الإضراب مثلا لا يعتبر الحادث حادث عمل و لو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه وقع أثناء خروجه عن إشراف و رقابة صاحب العمل، و على سبيل العكس يعتبر حادث عمل الحادث الحاصل لعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت شروطه¹.

و يستفاد ضمنيا من خلال قرار للمحكمة العليا في 1998/12/18 أنها أخذت ضمنيا بهذا الاتجاه، حيث جاء في إحدى حيثيات هذا القرار² "... و لكن حيث أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يتزعمه الطاعن، و ذلك أن حالات توقيف علاقة العمل تنص عليها المادة 64 من القانون 11³/90، و لا توجد الحالة المذكورة ضمنها و أن في فترة الترخيص يبقى العامل تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل، ويتقاضى أجرا مقابله، و عليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس...".

كما تثار مشكلة وقوع الحادث أثناء نذب العامل أو إعارته فيرى البعض أنه في حالة النذب و الإعارة خارج مكان العمل يعتبر العمل المعار له أو المنتدب إليه امتدادا لعمله الأصلي إذ لا تنتهي العلاقة التعاقدية بالنذب أو الإعارة، و عليه يخضع العامل في هاتين الحالتين لنظام حوادث العمل، و كما أشرنا يثبت عقد العمل بكافة وسائل الإثبات⁴، وينصب هذا الإثبات على وجود علاقة تبعية بين رب العمل و العامل فالعبرة في تحديد علاقة العمل هي بتبعية العامل لرب العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن عقد العمل وحده الخاضع لنظام حوادث العمل و عليه يخرج من ذلك عقد المقاول و غيره من العقود.

¹ صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول. دار وسة للنشر، 1971. ص 90.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، 121998/98 ملف رقم 167320، المجلة القضائية العدد الأول سنة 2000 الديوان الوطني للاشغال التربوية 2000 صفحة 103.

³ قانون 11/90، السابق الذكر.

⁴ المادة 10 من القانون 10/90، السابق الذكر.

ثانيا: وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته : لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل

لإصباح الطابع المهني للحادث ، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته، و هذا يقتضي منا التعرض للمقصود بأثناء العمل، و كذا بمناسبة العمل ذلك أنه يكفي تحقق أحدهما لاعتبار الحادث حادث عمل.

1 . وقوع الحادث أثناء العمل:

لا تعد إصابة عمل، الإصابة التي تحدث للعامل أثناء العمل فقط، بل تعد أيضا إصابة عمل الإصابة التي تقع للعامل خارج مكان العمل وزمانه، متى توافرت علاقة السببية بين الحادث و العمل سواء مباشرة أو غير مباشرة.¹

يقتضي توافر هذا الوضع وجود ترابط زمني و مكاني بالعمل أي أن يقع الحادث في مكان و زمان العمل، و قد أخذ بهذا القضاء الفرنسي في كثير من أحكامه.²

ولا بد هنا من توضيح المقصود بالارتباط الزمني بالعمل من جهة، و الارتباط المكاني من جهة ثانية.

و قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 14/07/1998 قضية صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (أ.م) الذي قدم طعن يعيب فيه على القرار المطعون فيه، بأن الحادث وقع خارج مقر العمل و في المكان لا علاقة له مع عمله المؤمن اجتماعيا من أجله، بالرغم من حصول المطعون ضده على رخصة خروج، في حين أن رخصة الخروج كانت لسبب شخصي ، و بالتالي ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل، على أساس أن الترخيص بالخروج من مكان العمل، على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق العمل المنصوص عليها في

¹ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 417.

² سماتي طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار مليلة، الجزائر 2013، ص 25.

المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21¹، لأن العامل يبقى تحت الادارة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها، و متى كان ذلك فان القرار أصاب فيما قضى و عليه فان ما يثيره الطاعن غير مؤسس².

و تأسيسا على ذلك فان حصول العامل على التعويض يظل قائما حتى اذا وقع الحادث خارج مكان العمل، طالما علاقة العمل قائمة بين العامل و رب العامل و العامل تحت سلطة رب العمل و اشرافه.

أ. الارتباط الزمني بالعمل.

أي أن يقع الحادث في زمان و وقت العمل، أي وجود ترابط زمني بين العمل و الحادث و يقصد بزمان العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به، و الذي يكون فيه تحت سلطة و إشراف رب العمل، فطالما توفر الارتباط بين الحادث و وقت العمل اعتبر الحادث حادث عمل، و المقصود كما أسلفنا الذكر بالارتباط الزمني و ليس الارتباط السببي بين الحادث و القيام بالعمل كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي أو مالي.

فالحادث يعتبر حادث عمل، و لكن هل يعتد بزمن العمل القانوني أي المحدد في عقد العمل أو بزمن العمل الفعلي، أي زمن قيام العامل بالعمل من الناحية الفعلية؟

يرى بعض الشراح³، أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع و أكثر حماية للمؤمن عليه من وقت تنفيذ العمل الفعلي، ذلك أن المقصود بزمن تنفيذ عقد العمل حسب هذا الرأي هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجودا رهن تنفيذ العقد و تحت سلطة و إشراف ورقابة و توجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حقيقة أو حكما، أما وقت تنفيذ العمل الفعلي فيقتصر على ذلك

¹ قانون رقم 11/90، المؤرخ في 1990/04/22، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 17 المؤرخ في 1990/04/25.

² المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 2000، ص 101.

³ . أحمد محرز، مرجع سابق، صفحة 89.

الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواه، في حين يرى البعض، أن المعتبر قانونا هو ساعات العمل الفعلية.

و نعتقد أن حماية المضرورين من حوادث العمل، تقتضي الاستناد الى وجود علاقة تبعية حقيقية أو حكما، سواء كان وقت حدوث الحادث، يوافق الوقت القانوني للعمل ولو كان العامل لا يقوم بالعمل متى كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل أي أن العامل كان قائما بعمله و لو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية إذ يجب مراعاة مصلحة المضرور في جميع الفروض تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.

و قد اعتمد القضاء الفرنسي وجود سلطة الإشراف و الرقابة معيارا لاعتبار الإصابة حادث عمل بغض النظر عما إذا كان وقت العمل قانونيا أو فعليا فاعتبر القضاء بناء على هذا المعيار الحادث الواقع لوسيط تجاري متنقل في الفندق أثناء نومه حادث عمل طالما كان أثناء أدائه لمهنته.

ب. الارتباط المكاني بالعمل.

أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل و مكان العمل هو المكان الذي يمارس في رب العمل سلطته في التسيير فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء و تنفيذ العمل الموكول به، و يكون خاضعا فيه لسلطة و إشراف رب العمل حقيقة أو حكما، و يجب أخذ مكان العمل بمفهوم واسع ليشمل مكان العمل الرئيسي و ملحقاته و سواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.

و قد وسع القضاء من مفهوم مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس و دورات المياه و مكان لاستراحة و مطعم المنشأة¹، و نشير إلى أن الترابط الزمني و الترابط المكاني للعمل شرطان

¹ . نقض مدني فرنسي في 18 أبريل 1923، جازيت دي بالي، عن أحمد محرز، مرجع سابق، صفحة 18.

متلازمان أي يجب توفرهما معا، غير أن القانون 13 /83¹ في مادته التاسعة جعل توافر أحدهما قرينة على توفر الآخر، لكن القرينة بسيطة يمكن دحضها.

2. وقوع الحادث بمناسبة العمل:

لا ينتفي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل كما تم إيضاحه سابقا، بل يكفي لثبوت الطابع أن يقع الحادث بمناسبة العمل، فيكفي وجود رابطة سببية بين العمل و الحادث و هذا الطرح يوافق الهدف المتوخى من نظام حوادث العمل، و قد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل و العامل تحت سيطرة و إشراف رب العمل و لو يكن قائما بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لصوله. و تطبيقا للأخذ بالطابع المهني للحادث الذي حصل بمناسبة العمل، تعتبر بعض الحوادث التي تقع خلال فترات و ظروف يكون فيها العلم منعدما من الناحية الفعلية و القانونية، مثل الفترات السابقة و اللاحقة لتسليم العمل و كذلك فترة مغادرة مكان العمل و كذلك أوقات الراحة و غيرها حوادث العمل.

ثالثا. إثبات حادث العمل:

يتم إثبات حادث العمل على القواعد العامة في الإثبات، و يتم إثبات حادث العمل باعتباره من الوقائع المادية بكل وسائل الإثبات²، و ينصب هذا الإثبات خصوصا على شروط حادث العمل العامة أو الخاصة بحادث العمل بمفهومه الضيق، و تجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية رفضت إثبات الحادث بمجرد تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، و ألزمت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود و كذا الأخذ بالقرائن متى كانت على قدر من القوة، و قد تضمنت المادة التاسعة من القانون 13 /83 مجموعة من القرائن يستدل من خلالها على الطابع

¹ قانون 13/83، السابق الذكر.

². قواعد الإثبات، المواد من 323 إلى 350 من ق م الجزائري،

المهني للحدث ، حيث تفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبء إثبات انتفاء الصفة المهنية للحدث إلى المدعى عليه¹.

و هذه القرائن هي:

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث لكن ينبغي عدم لإسراف في استعمال هذه القرينة، بل يجب الاعتداد بمدة زمنية معقولة.
- وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج أي عقب الحادث.

لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها، و قد تضمنت المادة 11 من القانون 83 / 13² إمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة.

و قد اعترف الفقه للقاضي بسلطة الاستناد إلى مختلف القرائن لإثبات حادث العمل، إذ يكون له كامل السلطة في تقدير ما تحمله الوقائع من دلالات ، و عليه يكون للقاضي استخلاص قرائن من الوقائع بالإضافة إلى اعتماد القرائن القانوني الواردة في المادة التاسعة السابقة الذكر، كما يجب التأكيد على أنه لا يمكن نفي الصفة المهنية للحادث و لو كان هذا الحادث راجعا إلى قوة قاهرة و لو لم يتسبب العمل في حدوثها إذ لا داعي للبحث عن علاقة السببية بين الإصابة و العمل إذا وقع الحادث أثناء العمل ، أما إذا تعلق الأمر بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث و العمل، و عبء الإثبات يقع على العامل.

¹ .قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في 25/06/1990، المجلة القضائية ع الثالث لسنة 1992 الديوان للأشغال التربوية، ص 121.

² قانون 83/13، السابق الذكر.

الفرع الثاني: حادث العمل بمفهومه الواسع.

لم يقتصر النظام القانوني الجزائري على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق المبين سلفاً، بل تعداه إلى مجموعة من الحوادث تجاوز في ظروفها و شروطها ذلك المفهوم و هذا تماشياً مع أهداف التعويض الجزافي الذي يهدف إلى حماية أكبر عدد من الأشخاص و تغطية أوسع مجال من الحوادث.

و لقد اصطلح على تلك الحوادث بحوادث العمل بمفهومها الواسع، و إذا كانت هذه الحوادث تقتضي توفر الشروط العامة بمفهومه الضيق، و قد يوجد ارتباط بين بعض هذه الحوادث و العمل من بعض الجوانب، و قد ينتفي أي ارتباط به في بعضها الآخر.

فقد حدد القانون 13¹/83 حالات خاصة بهذا المفهوم وهي:

- حوادث الطريق.
- حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام.
- حالات أخرى.

و فيما يلي تفصيل هذه الحالات.

أولاً: حوادث طريق العمل.

على غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى، نظم القانون الجزائري حوادث طريق العمل في نص المادة 12 من القانون 13 /83 التي جاء فيها "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه و ذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم

¹ قانون 13/83، السابق الذكر.

الاستعجال أو الضرورة أظرف عارض أو لأسباب قاهرة "، فمن خلال هذا النص نستنتج الشروط الواجب توافرها لاعتبار الحادث حادث طريق و بالتالي استحقاقه التغطية كحادث عمل و هي:

- أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه.
- أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعياً.
- عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع.

1. وقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه:

فالطريق الخاضع للحماية هو الطريق الرابط بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة من جهة أخرى، سواء كان رئيسياً أو ثانوياً و سواء كان فعلياً أو قانونياً، كما قد يكون الطريق الخاضع للحماية يربط بين مكان العمل و الأماكن المشابهة لمكان الإقامة التي يدخل ضمنها حسب الاجتهاد الفرنسي، المكان الذي يرتاده العامل لقضاء حاجيات عائلية، أو المكان الاعتيادي لتناول الطعام.

2. أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعياً :

و الطريق الطبيعي هو أقرب الطريق أكثرها سرعة و سهولة.

3. عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع:

فكل انقطاع أو انحراف عن الطريق الطبيعي يؤدي إلى فقدان الحماية إلا إذا كان بسبب حالة الاستعجال أو حال الضرورة أو بسبب وجود ظرف عارض أو أسباب قاهرة.

ثانياً: حوادث إنقاذ و حوادث النفع العام.

يظهر توسيع مفهوم حوادث العمل جلياً في هذا النوع من الحوادث كونها تتجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زمني أو حتى سببي بالعمل.

حيث جاء في المادة الثامنة من القانون 13 /83 المعدل¹: " يعتبر أيضا كحادث عمل حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء، القيام بعمل متفان للصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك " .

و على هذا يعتبر كحادث عمل، الحادث الذي يقع لأي شخص و لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية كما سيأتي بيانه لاحقا، أي حتى مع عدم وجود صف العامل بالضحية (أو ما يشابهه)، و في غياب أي ارتباط بالعمل فالضابط الوحيد في ذلك هو قيام الشخص بعمل للصالح العام، مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر، و تجد حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعد التطوعي للإدارة، المعروفة في القانون الإداري، و التي مفادها أن الدولة المسؤولة أصلا عن سلام الأشخاص و الممتلكات، و إذا تدخل شخص في عمل هو أصلا من واجب الدولة يكون قد تدخل و ساعد الإدارة (الدولة)، و بهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به من جراء هذا العمل²، و على سبيل المقارنة، فإن القانون اللبناني ربط حوادث الإنقاذ بضرورة وقوعها أثناء أو بمناسبة إنقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها العامل الضحية عمله في حين لم تتضمنها قوانين أخرى كالقانون المصري، لكن القانون الجزائري لم يربطها بمكان معين.

ثالثا: حالات أخرى لحادث العمل بمفهومه الواسع.

هذه الحالات حددتها المادتين 7 و 1/8 من القانون 13 /83 حيث جاء في المادة السابعة المعدلة يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

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

¹ عدلت المادة الثامنة من القانون 13/83 بالمادة الثالثة من الأمر 19 /96 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 سنة 1996،

² د. لولو غنيمة محاضرات في نظم التعويض، ألقبت على طلبة الماجستير ، 2002-2003 و طلبة السنة الأولى بالمدرسة العليا للقضاء لسنة 2006/2007.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارسة.
- مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

و جاء في المادة الثامنة¹: " يعتبر أيضا كحادث عمل حتى و لو يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء، النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة...".
و نستعرض هذه الحالة الأخيرة أولا ثم نتعرض للحالات المذكورة سابقا كل واحدة على حدة.

1. الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

هذه الحالة تظهر جليا توسيع مفهوم حادث العمل، من خلال عدم اشتراطها أن يكون الضحية خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية، و الحماية المقررة لهذه الحالة تقتضي توافر شرطين:
أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة، و عليه يخرج عن إطار الحماية التظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين و لو كانوا أرباب عمل طالما لم ينظموا التظاهرة بصفتهم تلك.
أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظيم تلك التظاهرة أي في مكان و زمان التظاهرة، و يستفيد من هذه الحالة كل شخص و لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية.

2. الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

يبدو واضحا أن هذه الحالة تدخل في نطاق مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق، و لكن أدرجتها تماشيا مع تصنيف القانون لها، ذلك أن هذه الحالة تقتضي أن يكون الضحية عاملا و هذا مفاده الارتباط العضوي بالعمل ، كذلك أن يكون العامل تحت سلطة و إشراف رب العمل

¹ قانون 13/83، السابق الذكر.

الذي يحدد طبيعة العمل و مكانه و زمانه فالحدث واقع إذن في زمان و مكان العمل ، و لا بأس بتشخيص هذه الحالة بمادة قانونية تفاديا لكل لبس بشأنها، لكن من الأسلم قانونا إدراجها ضمن حادث العمل بمفهومه الضيق.

و هذه الحالة تقتضي إذن أن يقع الحادث للعامل خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد، على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات صاحب العمل.

3. الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

و قد يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين¹ مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية أي زمان و مكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، أي خلال وقت انتقاله لتأدية المهام مثلا، أو كان الحادث حاصل له نتيجة منعكسات مهامه.

4. الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خار ساعات العمل.

هذه الحالة و إن كانت تقتضي أن يكون الضحية عاملا فإنها تجاوزت شرط الارتباط بالعمل سواء كان زمنيا أو مكانيا أو حتى سببيا و هي بذلك تتدرج بحق ضمن حوادث العمل بمفهومها الواسع، و هذه الحالة تقتضي الوقف عند عبارتين:

- مزاوله الدراسة.
- الانتظام.

أ. مزاوله الدراسة:

هذه الحالة تقتضي حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل، إذ يجب وقوعها في زمان و مكان الدراسة.

¹ كنواب المجالس الشعبية البلدية ، والولاية.

ب. أن تتم الدراسة بانتظام:

و هذا الشرط يعتبر الاضطرار و الاستمرارية في الدراسة، فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام و بطريقة عشوائية، و هذا لا يعني عدم اشتراط فاصل زمني بين درس و آخر، و لا تفيد عبارة بانتظام أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية.

إثبات حادث العمل بمفهومه الواسع:

ما قيل في حادث العمل بمفهومه الضيق فيما يخص الإثبات ينطبق على حادث العمل بمفهومه الواسع، مع مراعاة شروط هذه الأخيرة و في نهاية هذا الفصل نبدي الملاحظات التالية:

أن الشروط العامة بمفهومها الضيق ترتبط بالطابع المهني للحادث في حين يغلب على حادث العمل بمفهومه الواسع طابعه الاجتماعي.

استعمال عبارة المؤمن لا تقتضي دفع رب العمل الاشتراكات على الضحية، لثبوت وصف حادث العمل بشأنه ، و إنما يقصد به أن يكون خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية، كما حددتها القوانين و الأنظمة أن القانون الجزائري حال تغطية أكبر عدد ممكن من الحوادث و حماية أكبر عدد من الأشخاص.

المبحث الثاني: تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل وأساسها القانوني.

نعني بتكييف قواعد المسؤولية تصنيفها ضمن نوع من أنواع المسؤولية المعروفة في القواعد العامة، و تظهر أهمية ذلك بسبب ما تضمنه القانون 08 / 08¹ من أحكام خاصة بهذا الشأن تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة.

وهذه العملية (التكييف) يقتضي منا التعرض و لو بإيجاز لأنواع المسؤولية التقصيرية²، في القواعد العامة تهياً للقارئ لفهم التكييف بشكل مبسط.

و يمكن القول في هذا الإطار أن المسؤولية التقصيرية تقسم إلى قسمين: مسؤولية ذاتية و مسؤولية موضوعية.

و تعد المسؤولية الذاتية هي تلك المسؤولية القائمة على أساس الخطأ سواء كان مفترض أو واجب الإثبات، و يندرج تحت هذا العنوان وفقا للقانون المدني الجزائري:

- المسؤولية عن الفعل الشخصي.
- مسؤولية متولي الرقابة .
- مسؤولية الحائر عن الحريق.
- مسؤولية المالك عن تهدم البناء.

و يشترط كل نوع من هذه الأنواع شروطا لقيامه³.

¹ قانون رقم 08/08، مؤرخ في 16 صفر 1429، الموافق 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج العدد 11.

² . القول بالمسؤولية التقصيرية هو بداية ففي التكييف، ذلك أن المسؤولية المدنية إما أن تكون مسؤولية عقدية أو تقصيرية و تكييف تلك المسؤولية ضمن المسؤولية التقصيرية لا يثير إشكالا لوضوح النصوص في ذلك لاسيما بالنسبة للغير الذي لا يربطه أي عقد بالضحية

³ المواد 124 و 134 و 140 من القانون المدني،

المسؤولية الموضوعية: هي المسؤولية التي لا تقيم الخطأ أي دور في التعويض، وهي تقوم على فكرة تحمل التبعة و يندرج تحتها:

- مسؤولية حارس الشيء أو الحيوان.
- مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه .

و قد حدد لها القانون مجموعة من الشروط أيضا.¹

هذا هو التقسيم العام للمسؤولية التقصيرية باختصار شديد، ففي أي نوع من النوعين تندرج المسؤولية كنظام تكميلي في حوادث العمل؟

تبدو الإجابة للوهلة الأولى بسيطة، خاصة أمام اشتراط القانون الجزائري الخطأ لقيام هذه المسؤولية مما يؤدي إلى القول أن هذه المسؤولية مبدئيا مسؤولية ذاتية سواء تعلق الأمر برب العمل أو بالغير.²

لكن مع أكثر دقة و تفصيل يمكن ملاحظة ما يلي:

المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل.

بالرجوع إلى القانون 08 / 08 و إلى قواعد القانون المدني باعتبار أنها القواعد الواجبة التطبيق في غياب نص خاص بالقانون 08 / 08 يجب التفرقة بين الحالتين:

- حالة مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي .
- حالة مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه.

¹ المواد 136 و 137 و 138 و 139 من القانون المدني،

² الدكتور محمد إبراهيم دسوقي مرجع سابق.

الفرع الأول: حالة مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي.

تعتبر مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي مسؤولية ذاتية شخصي كما بينه نص المادة 124 من القانون المدني التي جاء فيها "كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا لغير يلزم من كان سببا فيه بالتعويض " غير أن الطابع الخاص لهذه المسؤولية يظهر من خلال إشتراط درجة معينة في الخطأ رب العمل كما أوضحنا سلفا على خلاف الماد 124 من القانون المدني التي لا تشترط درجة معينة في الخطأ.

و نؤكد في هذا الإطار أن مسؤولية رب العمل هذا هي مسؤولية عن الخطأ الشخصي¹، و ليس مسؤولية حارس الشيء، حتى و لو تدخلت الآلة في إحداث الضرر و إن كان بعض الشراح يرون أن استبعاد الحارس هو تضييق لنطاق الحق في المطالبة بالتعويض

فرع ثاني: مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه.

يتضمن نظام حوادث العمل صراحة تحميل رب العمل التعويض عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالضحايا أو ذوي حقوقهم وذلك بالرجوع إلى القواعد العامة و التي تتضمن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه.

فقد أجاز الفقه و القضاء المقارن هذا الاتجاه، حيث اقر بعض الشراح إمكانية رجوع المضرور (أو هيئة الضمان الاجتماعي) على رب العمل وفقا للقواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه، و هو ما جاء في المادة 71 من قانون 08/08².

و قد سمح القضاء الفرنسي بذلك في كثير من أحكامه ، و يشترط لانعقاد المسؤولية المدنية لرب العمل أن يكون ذلك الخطأ مرتكبا في نطاق مباشرة أعمال وظيفته، و يشترط إذن توفر لشروط وجود صلة بين الخطأ و الوظيفة، فلا يمكن مطالبة رب العمل بالتعويض متى لم يكن

¹ سمير الأودن، مرجع سابق، ص 313.

² قانون 08/08، السابق الذكر.

للخطأ صلة بالعمل كقيام مشاجرة بسبب مسائل رياضية أو نقابية أو سياسية، و يعتبر وقوع الخطأ أثناء العمل قرينة على توافر الصلة بين الخطأ و العمل، لكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.

و إلى جانب هذا الشرط الذي يثبت الطابع الخاص لمسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه في نظام حوادث العمل، يجب توفر الشروط المقررة في القواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه و هي:

1. وجود علاقة تبعية.
2. صدور عمل غير مشروع.¹
3. صدور العمل غير المشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها.²

كما يظهر من خلال القانون الخاص بمنازعات الضمان الاجتماعي رقم 08 / 08 أن هذا الأخير يشترط لقيام مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه ضرورة إثبات خطأ التابع، و ذلك حسبما تقضي به القواعد العامة في هذا الشأن.

و خلاصة القول أن قيام مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه تقتضي شروط واردة في القواعد العامة و شروط خاصة واردة في نظام حوادث العمل كما أوضحنا سابقا، و إذا كانت القواعد العامة تعطي الحق للمتبوع في الرجوع على تابعيه إذا ارتكب خطأ شخصي يعرضه للمسؤولية، فإنه من الأكثر ملائمة مع نظام حوادث العمل اقتصار الرجوع على التابع في إطار حوادث العمل على حالة ارتكاب خطأ عمدي أو غير معذور مراعاة لحالته الاجتماعية وتوخيا للبعد الاجتماعي لهذا النظام.

¹ . آثار هذا المصطلح خلافا بين الفقهاء بشأن المقصود به فمنهم من يشترط خطأ من جانب التابع حتى تقوم مسؤولية المتبوع ، ومنهم من يكفي بالفعل الضار للتابع ، ويبدو إن الاتجاه الأخير أرجح من سابق ، أنظر لتفصيل أكثر ، علي فيلاي ، مرجع سابق، ص 138.

² محاضرات الأستاذة لحو غنيمة ، ألقيت على طلبة السنة الأولى قضاء بالمدرسة العليا للقضاء سنة 2006 / 2007.

المطلب الثاني: مسؤولية الغير.

لا تثير مسألة تكييف مسؤولية الغير أي إشكال لوضوح ما ورد من أحكام فيها مما يجعل هذه المسؤولية مسؤولية ذاتية، و تكون عن الفعل الشخصي للغير مهما كانت صفة هذا الأخير أو وضعه القانوني، وذلك حسب ما تنص عليه المادة 124 من القانون المدني بأن كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض، وقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك، فبدل لفظ "المرء" استعمل عبارة "الشخص" باعتبار أن المسؤولية الشخصية ليست قارة على الإنسان المتسبب في الضرر، بل تتعداه إلى الغير سواء كان شخص طبيعى أو معنوي¹.

¹ الدكتور على فيلاي الالتزامات الفعل المستحق للتعويض ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، طبعة 2007، ص 52

الفصل الثاني

الفصل الثاني: أساس قواعد المسؤولية ووسائل نفيها وإثباتها.

هناك عدة وسائل لإثبات أساس المسؤولية المدنية عن إصابات حوادث العمل، و لا يمكن اعتماد المسؤولية أساساً للتعويض إلا بإثبات أركانها، و للمسؤولية المدنية ثلاثة أركان و هي الخطأ و الضرر و علاقة السببية بينهما، و بالمقابل يمكن نفي هذه المسؤولية بوسائل أخرى متى تم إثباتها، وهذا ما سنتناوله في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل.

من المؤكد قانوناً، فقهاً و قضاءً أن المسؤولية تستمد إلى أساس معين يبرر أحكامها. و قد بحث الفقه مسألة أساس المسؤولية قديماً و حديثاً ، و تم الاتفاق مبدئياً على أن المسؤولية الذاتية تقوم على فكرة الخطأ في حين تقوم المسؤولية الموضوعية على فكرة تحمل التبعة. و سنحاول من خلال القواعد العامة البحث عن أساس المسؤولية الواردة في نظام حوادث العمل وفق التفرقة بين حوادث رب العمل و مسؤولية الغير.

المطلب الأول: أساس مسؤولية رب العمل.

و نفرق في هذا بين مسؤوليته عن فعله الشخصي و مسؤوليته عن فعل تابعيه (العمال و ممثليه).

الفرع الأول: أساس مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي

كنا قد أكدنا بصدد الكلام عن تكييف المسؤولية أن مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي هي مسؤولية ذاتية قائمة على أساس الخطأ. لكن هل هذا الخطأ مفترض أم واجب الإثبات¹؟ يرى كثير من الشراح أن مسؤولية رب العمل في هذه الحالة قائمة على أساس الخطأ الواجب الإثبات، و يرى البعض أن إعطاء هذا المفهوم يؤدي إلى تضيق نطاق الحق في المطالبة بالتعويض التكميلي .

إذ أن إلقاء العبء على عاتق العامل يعرضه لأخطار الإثبات و المتمثلة في العجز عن إثبات خطأ رب العمل، و يؤيد البعض اشتراط إثبات الخطأ الذي يستهدف وضع حدود معقولة للرجوع على رب العمل، لكن إذا كان هذا هو الأصل في القانون الجزائري،

أي اشتراط إثبات الضرر للخطأ العمدي أو غير المعذور لرب العمل لاستحقاق التعويض التكميلي، فإننا نشير إلى إمكانية افتراض الخطأ في جانب رب العمل استثناء، إذ يمكن للقضاء استخلاص قرينة على خطأ رب العمل في حالة ما إذا تعلق الأمر بإخلاله بالتزام تفرضه عليه قوانين الوقاية و الأمن في مجال العمل ذلك أن بعض تلك الالتزامات قد تكون بتحقيق نتيجة²، و عدم تحققها قرينة على خطأ رب العمل.

¹ . ذلك أن المسؤولية قد تقوم على الخطأ الواجب الإثبات، يقع عبء الإثبات على المدعي أي المضرور، في حين إذا كانت المسؤولية قائمة على الخطأ المفترض فإن عبء الإثبات ينتقل إلى المدعي عليه الذي يلتزم بإثبات انعدام الخطأ في جانبه، إذ بمجرد وجود مجموعة من القرائن في يفترض الخطأ في جانب المدعي عليه، سواء كان الافتراض قانوني أو قضائي (القرائن القضائية).

² رغم أن بعض الشراح يرون أن الالتزام القانوني الذي يعد الإخلال به خطأ في المسؤولية التقصيرية، يكون دائما التزام ببذل عناية، عكس الالتزام العقدي الذي قد يكون التزام ببذل عناية أو التزام بتحقيق نتيجة، أنظر أحمد عبدا لرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الإلتزام) دار إحياء التراث العربي ببيروت لبنان ص 779.

الفرع الثاني: أساس مسؤولية رب العمل عن فعل تابعيه.

كما أكدنا في مناسبة سابقة، تقوم مسؤولية رب العمل على أعمال تابعيه متى توفرت شروطها، و إذا كان الخلاف قائماً بشأن أساس هذه المسؤولية بين الشراح، إذ يؤسسها كل جانب منهم على أساس مخالف للآخر¹، فإن المسؤولية لا تقيم أي وزن لخطأ المتبوع و لا ينفي هذا الأساس اشتراط نظام حوادث العمل إثبات خطأ التابع باعتباره تابع، لكن دون اشتراط خطأ رب العمل.

المطلب الثاني: أساس مسؤولية الغير.

باعتبار أن مسؤولية الغير في ظل نظام حوادث العمل هي مسؤولية عن الفعل الشخصي، فإنها تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات، فيقع عبء إثبات خطأ الغير على المضرور في حوادث العمل، وذلك بإثبات المضرور انحراف الفرد عن سلوك المألوف، بمعنى الإخلال بواجب تفرضه القواعد القانونية يكون كافياً لوجود الخطأ المدني من دون التساؤل عن الحالة النفسية للفاعل.

¹ حيث أن من الفقه من يقيم هذه المسؤولية على أساس تحمل التبعة ومنهم من يقينها على أساس فكرة الضمان، أنظر لتفصيل أكثر، على علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الغير، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص67.

المبحث الثاني: تطبيق قواعد المسؤولية و نفيها.

حدد القانون 08¹/08 صور وحالات تطبيق قواعد المسؤولية، وحصرتها في خطأ رب العمل، وخطأ الغير والخطأ المشترك، كما أخضع وسائل نفيها و إثباتها (قواعد المسؤولية) لأحكام القانون المدني .

المطلب الأول: تطبيق قواعد المسؤولية في حوادث العمل.

حدد القانون 08 /08 من خلال المواد 70 و 71 و 74 صور و مظاهر تطبيق قواعد المسؤولية، و حصرتها في خطأ رب العمل، و خطأ الغير و الخطأ المشترك. و سنتعرض بنوع من التفصيل إلى الصور الثلاثة وفقا الآتي:

الفرع الأول: خطأ المستخدم (صاحب العمل).

يرى بعض الشراح، أن من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام حوادث العمل هو مبدأ حصانة رب العمل، و مضمون هذا المبدأ هو الاستبعاد المبدئي لكل مطالبة بالتعويض اتجاه أعضاء المؤسسة، أي صاحب العمل أو المندوبين عنه.

وبالتالي لا يمكن للضحية مطالبة رب العمل بالتعويض، بل عليه اللجوء إلى الهيئات التي حددها القانون لهذا الغرض، ويعد باطلا كل اتفاق يقيم المسؤولية على عاتق رب العمل ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل تعد من النظام العام الشيء الذي يتعذر معه استبعاد تطبيقها و اللجوء إلى قانون آخر (القواعد العامة) عملا بقاعدة أن الخاص يقيد العام، غير أن هذه الحصانة المبدئية تختفي في بعض الحالات، و وفقا لبعض الشروط.

¹ قانون 08/08، السابق الذكر .

فقد قد حدد القانون القواعد 08 /08 تلك الحالات و تلك الشروط، و وفقا لما جاء في نص المادة 71 منه التي تضمنت النص الآتي : " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا للقواعد العامة الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير..."، و يدخل هنا التعويضات التي دفعها في إطار قانون 13 /83 كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية¹، عن الأضرار الناجمة عن الحادث وفقا لقواعد للقانون حسب ما جاء في المادة 72 و المادة 73 من نفس القانون و بهذا تكون هذه المواد قد حددت حالات قيام مسؤولية رب العمل في تكميل التعويض بصورة خطئه العمدي.

و قبل التعرض إلى الصورتين للخطأ لا بد من تحديد المقصود برب العمل.

مفهوم رب العمل: جاء في نص المادة الثالثة من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي : "يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أي كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل و مدتها و شكلها كما هي محددة في التشريع و التنظيم المتعلق بعلاقات العمل".

و جاء في المادة الرابعة من نفس القانون : "يعتبر كذلك أصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عملا مهما كانت صفتهم مقابل أجر.

تحدد عند الاقتضاء كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم².

إن ينصرف مفهوم رب العمل إلى كل شخص طبيعي أو معنوي يلتزم بناء على عقد العمل بتمكين العامل من تنفيذ العمل و بأن يدفع له أجرا في مقابل التزامه بأداء العمل تحت رقابته و

¹ هذا المصطلح غير سليم و لا يستقيم مع المعنى المراد منه، و المصطلح الأسلم هو التعويض التكميلي، و قد استعملت النسخة الفرنسية هذا المصطلح الأخير

² المادتين 3 و 4 عدلتا على التوالي بالمادتين 2 و 3 من القانون 17 /04 المعدل و المتمم للقانون 14 /83، جريدة رسمية رقم 72 لسنة 2004.

إشرافه، و إذا كان الشخص الطبيعي لا يثير مشاكل بشأن إسناد الخطأ إليه فإن الشخص المعنوي يثير مشاكل في هذا الشأن.

إلا أن البعض يرى بأن الشخص المعنوي يكون مسؤولاً باعتباره متبوعاً بالنسبة للأضرار التي يتسبب فيها تابعوه، في حين يكون مسؤولاً شخصياً عن الأخطاء التي يرتكبها العضو القائم بالإدارة¹.

و على هذا الاعتبار الشخص المعنوي ملزماً بتعويض تكميلي بناء على مسؤوليته الشخصية يجب إثبات ارتكاب القائم بإدارته خطأ عمدي أم غير معذور.

و تثار مشكلة تحديد رب العمل لما نكون بصدد انتقال سلطة رب العمل على العامل إلى عمل آخر، كما في إعاره العمال أو العمل المشترك أو المؤقت، أو في حالة تأجير آلات لرب عمل آخر مع من يعمل عليه من عمال، فهذا من يعتبر رب العمل المخاطب بأحكام حوادث العمل؟

استقر القضاء على اعتبار المستفيد أو الشخص الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع العمل الأصلي الذي يظل مخاطباً بأحكام حوادث العمل و على هذا يكون المستفيد في حكم رفاء العمل بالنسبة للعامل، و إذا كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل.

أولاً: الخطأ العمدي

أحالت المادة 71 من القانون 08 / 08 كيفية تحديد الخطأ العمدي للقواعد العامة.

و بالرجوع إلى القواعد العامة لا نجد لهذا الخطأ تعريفاً قانونياً، لذلك وجب البحث عن التعريفات الفقهية، و بالرجوع إلى الفقه نلاحظ أنه لم يستقر على تعريفاً قانونياً موحد، لذلك وجب

¹ علي فيلالي، العمل المستحق للتعويض، موقف للنشر و التوزيع، طبعة 2002، الجزائر، ص 71،

البحث عن التعريفات الفقهية، التي لم تستقر على تعريفا واحدا للخطأ العمدى، بل انقسم في ذلك إلى نظريتين:

❖ نظرية العلم

❖ نظرية الإرادة

فيرى أصحاب نظرية العلم، أنه يكفي لقيام العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل فقط، و العلم بالنتيجة التي تترتب عليه دون إرادة هذه النتيجة لأن النتيجة بحسب هؤلاء أمر غير متصور منطقيا و غير صحيحا من الناحية القانونية، فالإرادة حسبهم لا سيطرة لها على إحداث النتيجة، و إنما تقتصر سيطرتها على الفعل.

كما أن العمد هو إرادة مخالفة القانون و هذه الإرادة تقتصر سيطرتها على الفعل، كما أن العمد هو إرادة مخالفة القانون و هذه الإرادة تتوافر إذا أراد الفاعل ارتكاب فعله و هو يعلم بالنتيجة، فالعلم هو الذي يعطي إرادة الفعل صفتها غير المشروعة، بحيث تكون مجموعا (إرادة الفعل و العلم بالنتيجة) الخطأ العمدى، أما إرادة النتيجة فهي لن تضيف جديدا إلى فكرة الخطأ العمدى.

أما نظرية الإرادة، فيرى أنصارها أن العمد هو إرادة الفعل المكون للجريمة و إرادة النتيجة معا، فانصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة هو جوهر العمد لا يتوافر إلا به ، و حجتهم في ذلك أن العلم حالة نفسية لا تكشف عن الغاية لدى الإنسان.

و الملاحظة أن نظرية الإرادة هي المطبقة فقها و قضاء في مجال حوادث العمل و المسؤولية المدنية، لذلك فالخطأ العمدى في هذا المجال هو التعدي الذي يوم به المرء بقصد لإضرار بالغير

فهو⁽¹⁾ يشترط لدى الفاعل توافر نية أو قصد الإضرار من جهة، و نية إتيان الفعل الذي سبب الضرر من جهة أخرى.

فالخطأ العمد يتكون من عنصرين:

فعل عمدي، أي العمل يتعمد ارتكاب الفعل، أي اتجاه نيته لذلك، و بذلك نخرج عن الخطأ العمدي الأفعال غير العمدية، كالجرح نتيجة الإهمال.

نية الإضرار، فالاعتبار الخطأ عمدي يجب أن تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالضحية⁽²⁾.

فإذا توفر هذان العنصران اعتبر رب العمل مرتكباً لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في تعويض تكميلي، و تعتبر نية الإضرار هي مناط التفرقة ما بين الخطأ العمدي و الخطأ غير المعذور كما سوف نرى.

و يلاحظ أن القضاء الفرنسي وسع في مجال الخطأ العمدي حيث اعتبر أن الخطأ يكون عمدياً متى اتجهت نية رب العمل إلى إلحاق الضرر و إن أصاب عاملاً آخر، و اكتفى هذا القضاء بالقصد العام لتوفر عنصر العمد فاعتبر الخطأ عمدياً واقعة رب أفضت إلى الوفاة حتى و لو كان الفاعل لم يقصد بضرباته إحداث الوفاة.

فاكتفى أن يكون الضرب في حد ذاته عمدياً، و يتم تقدير إدراك الفاعل أو تحقيق النتيجة بطريقة واقعية تضع في الاعتبار الظروف الشخصية لرب العمل، بحيث يكون إدراك الخطر هو ذلك الإدراك القائم في ذهن مرتكب الخطأ (أي رب العمل)، و التقدير يكون موضوعي مجرد في الخطأ غير المعذور.

¹ . علي فيلاي ، مرجع السابق، ص 71.

² . محمد حسين منصور، مصادر الالتزام (الفعل الضار، الفعل النافع و القانون) دار الجامعة بيروت 2000، ص 68.

ثانياً: الخطأ غير المعذور

لم يعرف قانون 08 /08 الخطأ غير المعذور غير أن المشرع عرفه في المادة 45 من القانون 15 /83 فقوله يكون الخطأ غير المعذور في هذه الحالات ذو خطورة إستثنائية.

- خطأ ينجم عن فعل أو خطأ متعمد.
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه .
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.

و يعود أصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار لها صادر عن الدوائر المجتمعة في 15 جويلية 1941، و قبل هذا التحديد من طرف محكمة النقض كان الأمر في تحديد الخطأ غير المعذور متروك للسلطة المطلقة لقاضي الموضوع، و لكن في 22 فبراير 1932 تراجعت محكمة النقض و نسبت لنفسها أمر الرقابة على ما إذا كانت الوقائع تشكل خطأ غير معذور أم لا⁽¹⁾.

و قرار 1941 المذكور آنفا هو الذي حدد بدقة شروط الخطأ غير المعذور و التي تبنتها المادة 45 من القانون 15/83، لكن الفرق هو أن محكمة النقض الفرنسية اشترطت تلازم هذه الشروط⁽²⁾، أي ضرورة توافرها جميعا لاعتبار الخطأ غير معذور في حين اكتفت المادة 45 المذكورة بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور.

و الملاحظ أن الأمر 183 /66 المتعلق بتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية الملغى بموجب المادة 83 من لقانون 13 /83 قد نهج نفس محكمة النقض الفرنسية باشتراط

¹ . محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر، توزيع دار الفكر الغربي، 1972، ص 365.

² . حيث جاء في قرارها سابقا: " أن الخطأ غير المحذور هو الخطأ الجسيم بصورة اعتيادية الناتج عن عمل أو إهمال إرادي و عن وعي و الذي ينتج مبرر و دون وجود عنصر القصد"، و الملاحظ أن هذا الخطأ ظهر لأول مرة في إطار القانون الفرنسي بقانون 19 أبريل 1989 الخاص بإصابات العمل، محمد إبراهيم دسوقي ص 365.

وجوب التلازم بين الشروط⁽¹⁾، وهو ما أخذ به قانون 08 /08 الذي لم يتطرق لعناصر الخطأ الغير المعذور .

و الملاحظ أن القانون المصري حدد الخطأ غير المغتفر لكنه ربطه بالضحية، حيث جاء في المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1985: " يعفى رب العمل من الضمان إذا حدثت الإصابة سوء سلوك فاحش و مقصود من قبل العامل و معتبر في حكم ذلك ، كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات، مخالفة التعليمات العامة التي يضعها المحل، أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية " .

لكن المشرع الجزائري قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه. إذن يثبت الخطأ الغير المعذور وفقا للقانون 08/08 في حق صاحب العمل بتوفر الحالات و هي:

- الخطورة الاستثنائية للخطأ و المقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة و تقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الإيجابي أو السلبي المكون لركن الخطأ و ليس لما يترتب من نتائج، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر لا بركن الخطأ.
- الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع، أي اتجاه نية صاحب العمل إلى إتيان الفعل أو الامتناع عنه.
- إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يشبهه، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر و إلا كنا بصدد خطأ عمدي، و لكن المراد هنا هو إدراك النتيجة التي يمكن أن تحدث عن الفعل دون انصراف الإرادة لإحداثها. لكن يجب أن لا يكون

¹ . حيث جاء في نص المادة 119 من الأمر 183 /66 " يجب أن يفهم الخطأ المرتكب بدون عذر من قبل رب العمل أو أولئك الذين كلفهم بالنيابة عنه في المديرية الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان متعمد و الشعور بالخطر من قبل صاحبه و عدم وجود سبب مبرر " + محمد إبراهيم دسوقي مرجع سابق.

صاحب العمل متأكدا من تحقق النتيجة و إلا كنا بصدد خطأ عمدي، و على القاضي

تقدير الحالة في ظل المعيار الموضوعي لا الشخصي.

▪ عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر، أي عدم وجود أي سبب معقول يبرر سلوك صاحب العمل.

و على هذا يكون رب العمل مسؤولا عن خطئه غير المعذور متى توفرت في حقه هذه الحالات المذكورة وفي تقديرهم للخطأ غير المعذور يرى بعض الشراح، أن هذا الخطأ يقع بين الخطأ الجسيم و الخطأ المقصود أو العمدي¹.

في حين يعتبره البعض الآخر، خطأ إرادي يقع بين الخطأ الجسيم و الغش².

و يربط بعض الشراح هذا الخطأ بالإخلال بالتزامات الأمن و الحماية و الوقاية الصحية في العمل التي تجعلها القوانين و الأنظمة على عاتق رب العمل³.

فهذا الاتجاه يحقق مجموعة من الأهداف منها سهولة إثبات خطأ رب العمل لكن يجب توسيع مجال الخطأ غير المعذور ليشمل كل خطأ تتوفر فيه إحدى الشروط السابقة و لو لم تتضمن الالتزام المخل به القوانين و الأنظمة.

و مناط التفرقة بين الخطأ غير المعذور و الخطأ العمدي كما أشرنا هو نية الأضرار بالعامل التي تنتفي في الأول و تتحقق في الثاني، و لاعتبار الخطأ غير معذور يجب اعتبار الفعل الصادر من رب العمل عمديا.

¹ . أحمية سليمان عبد المالك مرجع سابق ص 77 و الدكتور محمد ابراهيم دسوقي مرجع سابق ص 367.

² . علي فيلالي مرجع سابق ص 77،

³ . أحمية سليمان مرجع سابق ص 73 و ديب عبد السلام المنازعات في الضمان الاجتماعي ، المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998 ص 27.

و إذا لم يمكن تحديد مصدر الحادث لا يمكن الاحتجاج بالخطأ غير المعذور ضد رب العمل حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي¹.

و نرى أنه من الأفييد و الأكثر تماشياً مع أهداف نظام حوادث العمل هو عدم اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لثبوت التعويض التكميلي للمضرورين كما هو الشأن في القواعد العامة التي تجعل التعويض مناطه الضرر و ليس الخطأ.

أما اشتراط ارتكاب صاحب العمل خطأ غير معذور أو خطأ عمدي فنرى أن يعتد به في إطار العلاقة بين رب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي، إذ يقرر رجوع هذه الأخيرة على رب العمل بالتعويضات التي دفعتها للضحية في حالة ارتكابه خطأ عمدي أو خطأ غير معذور.

و هو ما أخذ به قانون 08/08 في المواد 71، 72 و في هذا حمل رب العمل على احترام القوانين و الأنظمة و الالتزام بدرة أكبر من الحيطة و الحذر و كبها لعدم مبالاته و رعونته، ذلك أن حماية العامل من حوادث العمل يعد أسمى و أولى من تعويضه بعد حصول الحادث عملاً بالمبدأ القائل الوقاية خير من العلاج².

و في نهاية هذا الفرع يمكن القول أن الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل يظهر من خلال ما عرضناه في القواعد العامة ، و يرجع ذلك للطابع التكميلي لتلك القواعد في نظام حوادث العمل عكس القواعد العامة التي تجعل منها نظام رئيسي ووحيد للتعويض³.

¹ . ديب عبد السلام المنازعات في الضمان الاجتماعي ، المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998 ص 27.

² . و هذا ما حاول القانون الجزائري تحقيقه من خلال اصدار مجموعة من القوانين و الأنظمة وذلك بالضغط على رب العمل لحمله على أكثر حيطة بتقرير الرجوع عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة خطئه العمدي أو غير المعذور بما يجعله يتحمل التعويض كاملاً بشكل يؤدي إلى إعطاء الوقاية أهمية أكبر.

³ حيث يتم التعويض المضرور بغض النظر عن درجة الخطأ سواء كان اجابياً أو سلبياً، و سواء كان عمدياً أو غير عمدي، و سواء كان جسيماً أو غير جسيم ، الدكتور محمد حسين منصور مرجع سابق ص 65.

الفرع الثاني: خطأ الغير

لا يقتصر حصول العامل على تعويض تكميلي، أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه بالتعويض طبقاً للقواعد المسؤولية على خطأ رب العمل بل يشمل أيضاً خطأ الغير.

و يكتسي تحديد المقصود بالغير في هذا الإطار أهمية بالغة لمعرفة القواعد المطبقة عليها كما لم يستقر الفقه على مفهوم موحد للغير إذ يعتبر الغير خلاف رب العمل أو تابعيه أو هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقق الخطر¹.

و أن كان هذا التعريف يستقيم مع القانون الفرنسي الذي جاء في المادة 1/404 من (قانون الضمان الاجتماعي)، متى قام الدليل على نسبة الإصابة إلى شخص آخر خلاف صاحب العمل و تابعيه، كان للمضروب أو خلفه العام الحق في أن يطالب الفاعل بالتعويض عن الضرر وفقاً للقانون العام في حدود عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها اجتماعياً².

و يستقيم أيضاً مع الأمر 66-136 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 83/13 حيث جاء في المادة 124 منه إذا تسبب شخص في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب بحق طلب التعويض، و هو ما أخذ به المشرع الجزائري في قانون 08/08 و على هذا نرى أن القانون الجزائري يتماشى و يتوافق مع الرأي الذي يعرف الغير أنه كل شخص خلاف صاحب العمل، فيشمل الأجنبي عن العمل وهو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل و الضحية³.

¹ . محمد أحمد عجيز، مرجع سابق ص 246.

² . محمد أحمد، عجيز نفس المرجع السابق، ص 247 .

³ . سمير الأردن، مرجع سابق، ص 75.

و لقد أوضحنا بصدد تحديد رب العمل أن صاحب العمل الذي يعار له العامل يعد تابعا لرب العمل الأصلي فهو إذن ليس من الغير.¹

و يمكن القول و نحن بصدد التعرض لخطأ الغير أن القانون الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ، إذن يتحمل الغير التعويض التكميلي متى ارتكب خطأ كان هو السبب في الضرر، و مهما كانت درجته أو صورته. و يقصد بخطأ الغير تلك التصرفات و الأفعال غير المسؤولة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل، و تابعيه، التي من شأنها أن تلحق ضرر بأحد أو جماعة من العمال، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة العمل، و حتى في تلك الظروف متى اعتبر القانون الحادث حادث عمل كحادث الطريق.

الفرع الثالث: الخطأ المشترك

قد يكون الضرر الذي لحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء و اجتماعها، و على هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء، كل حسب نسبة خطئه في إحداث الضرر، و قد تبني القانون 08/08 هذا الطرح في نص المادة 74 منه التي جاء فيها: " في حالة ما إذا كانت فيها مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير و المستخدم يمكن نسبة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين "

فإذا اشترك الغير و صاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية إذا كانت التعويضات التي من المفروض أن تلقى عليه تفوق ما هو وارد في

¹ . أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 75.

هذا القانون بين الغير و صاحب العمل و هنا كذلك يتحمل الغير تعويض حسب مساهمة خطئه في إحداث الضرر .

و لا يجوز في هذه الحالة لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد قيمة الأداءات التي تحملتها إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام (قواعد المسؤولية)¹.

و نرى أن الخطأ المعتبر في هذه الحالة بالنسبة لصاحب العمل هو كل خطأ مهما كانت درجته فلا يشترط لاشتراكه مع الغير أن يكون الخطأ عمدياً أو غير معذور، مع التأكيد على عدم إمكانية الرجوع عليه بتعويض تكميلي إلا في حالة توفر وصفي الخطأ المذكورين (عمدي و غير عمدي) .

و الحاصل من هذا المطلب أن نظام حوادث العمل ربط التعويض التكميلي بخطأ رب العمل أو غير المعذور، أو بخطأ الغير مهما كانت درجته.

المطلب الثاني: إثبات و نفي المسؤولية.

سنعرض أولاً إلى إثبات المسؤولية الواقعة في نظام حوادث العمل في مطلب أول ثم نتعرض لوسائل نفيها في مطلب ثاني.

الفرع الأول: إثبات المسؤولية.

سنعرض فيه لوسائل إثبات المسؤولية و لرقابة المحكمة العليا على ذلك:

¹ . أحمد ابراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 434.

أولاً: وسائل إثبات المسؤولية.

لا يمكن اعتماد المسؤولية أساساً للتعويض إلا بإثبات أركانها، و المعلوم قانوناً أن للمسؤولية الذاتية ثلاثة أركان هي الخطأ و الضرر و علاقة السببية لذلك سنتعرض لإثبات كل ركن على حدى:

1. إثبات الخطأ :

يقع عبء إثبات الخطأ في حالة المسؤولية عن الفعل الشخصي على عاتق المدعي الذي يتمثل في المضور من حادث عمل، و يتم إثبات الخطأ باعتباره واقعة مادية¹، بكافة وسائل الإثبات.

و يثبت الخطأ في غالب الأحيان بشهادة الشهود و بالتحقيق و بالانتقال إلى محل الواقعة لإجراء المعاينة، كما يمكن إثبات الخطأ بالقرائن و الإقرار و الاستجواب و كذاب اليمين الحاسمة وبحجية الحكم الجنائي أمام المحاكم المدنية.

و لما كنا بصدد حوادث العمل ، فيمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لاسيما حوادث الطريق، و كذا بمحاضر التحقيق الذي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي.

2. إثبات الضرر:

الضرر يتمثل في الخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق الحية نتيجة تعدي وقع عليه. و الضرر واقعة مادية كذلك، يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات مثل البينة و القرائن²، و تلعب الشهادة الطبية التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي دوراً مهماً في إثبات الضرر، و يجب إثبات

¹ محمد المناصر، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن الإصابات العمل 'دراسة مقارنة'، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد1،الأردن، 2016، ص 277.

² محمد المناصر، المرجع السابق، ص277.

الشروط التي يشترطها القانون في الضرر¹ ، و تؤكد على نتائج الخبرة الطبية في الإثبات، حيث يقدر الطبيب المختص ما شهادة من أضرار على جسد الضحية مع ذكر سببها و المدة اللازمة لعلاجها، و قد تكون هذه الشهادة رسمية أي صادرة من طبيب محدد قانونا (طبيب هيئة الضمان الاجتماعي)، و قد تكون عرفية صادرة عن أحد الأطباء الأخصائيين.

إثبات علاقة السببية: تعتبر علاقة السببية من بين الوقائع التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات.

ثانيا: رقابة المحكمة العليا على إثبات المسؤولية.

بالنسبة للخطأ تعتبر الوقائع المشكلة للخطأ مسألة موضوع غير خاضعة لرقابة المحكمة العليا، في حين تعتبر شروطه لاسيما بالنسبة للخطأ العمدي وغير المعذور لرب العمل مسألة قانون خاضعة لرقابة المحكمة العليا .

أما فيما يتعلق بالضرر تعتبر مسألة وقوع الضرر مسألة واقع، أي مسألة موضوعية لا رقابة فيها للمحكمة العليا، لكن الشروط الواجب توافرها في الضرر، و جواز التعويض عته تدخل ضمن مسائل القانون التي تخضع لرقابة المحكمة العليا.

لاسيما و أن التعويض التكميلي يرتبط بالضرر الجسماني فقط إذا تعلق الأمر بالضحية و بالضرر الناتج عن الوفاة إذا تعلق الأمر بدوي الحقوق كما سنرى لاحقا.

و فيما يتعلق بالعلاقة السببية:

لا تخضع الوقائع التي يستفاد منها قيام علاقة السببية لرقابة المحكمة العليا، أما تكييف الوقائع من الناحية القانونية و هل هي كافية تعتبر مسائل قانونية خاضعة لرقابة المحكمة العليا.

¹. أحمد ابراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 436.

الفرع الثاني: وسائل نفي المسؤولية.

لم يتضمن نظام حوادث العمل النص صراحة على وسائل نفي المسؤولية، أي وسائل استبعاد التعويض التكميلي، لكن القواعد العامة الواجبة التطبيق في هذه الحالة تضمنت ذلك.

و بالرجوع إلى هذه القواعد نسجل وسائل نفي المسؤولية فيما يلي:

أولاً: القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

يجعل منهما بعض الشراح مترادفين لمعنى واحد، و معناه حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه، ولا يمكن دفعه، و يترتب عليه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً و بالتالي فشرط قيام هذه الحالة هي:

- يجب أن يكون الحادث غي ممكن التوقع و لا الدفع.
- يجب أن لا يكون للشخص يد فيه.
- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً بالنسبة لجميع الأشخاص لا مجرد مرهق أو صعب.

ثانياً : خطأ الضحية

إذا كان خطأ الضحية غير معتبر في استبعاد التعويض الرئيسي لما يحمله هذا التعويض من بعد اجتماعي فإنه معتبر في استبعاد التعويض التكميلي لقيامه على أساس المسؤولية التقصيرية، و لأن هذا التعويض يقوم على الذمة الفردية لرب العمل أو الغير،¹ هذا الأخير لا تربطه أي علاقة عمل أو غيرها بالضحية بشكل يجعل تطبيق القواعد العامة في استبعاد المسؤولية أمراً حتمياً مراعاة لمصلحته.

و على هذا يمكن نفي مسؤولية رب العمل أو الغير ليا أو جزئياً إذا تدخل خطأ الحية في إحداث الضرر.

¹ محمد المناصر، المرجع السابق، ص278.

ثالثا: خطأ الغير

يعتبر من الغير في هذا الإطار كل شخص غير المدعي (المضرور) أو المدعى عليه (رب العمل أو الغير)، فيعتبر رب العمل بالنسبة للغير المسؤول من الغير، كما يعتبر الغير المسؤول بالنسبة لرب العمل من الغير.

يلاحظ أن المادة 74 من القانون 08¹/08 عالجت حالة اشتراك صاحب العمل مع الغير (المسؤول) في إحداث الضرر بخطئهما مما يعني أنها اعتبرت خطأ الغير سببا لنفي المسؤولية كليا أو جزئيا عن المستخدم.

و نشير أخيرا أن وسائل نفي المسؤولية يطلق عليها الفقه السبب الأجنبي.

و يترتب على السبب الأجنبي إعفاء المدعي عليه من كل مسؤولية متى كان هو السبب الوحيد في إحداث الضرر.

و أما إذا اشترك فعل المدعي عليه (رب العمل) مع القوة القاهرة فتقسم المسؤولية بقدر مساهمة كل منهما، و في حالة تزام فعل المدعى عليه مع فعل المضرور و فعل المضرور و فعل الغير يؤخذ في الحسبان جسامه كل منهما.

ومن خلال هذا المبحث يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل لا سيما من خلال اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لقيام مسؤوليته في التعويض التكميلي خلافا للقواعد العامة التي لا تشترط ذلك كذلك بالنسبة لتكليف المسؤولية لاسيما فيما يخص مسؤولية رب العمل عن أخطاء تابعيه التي يشترط لقيامه على خلاف القواعد العامة وجود ارتباط سببي للخطأ مع العمل.

¹ قانون 08/08، السابق الذكر.

أي يكون الخطأ لسبب يتعلق بالعمل، و كذا شرط ضرورة ارتكاب التابع باعتباره من الغير وفقا لنظام حوادث العمل خطأ،

إذن قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل إلى جانب طابعها التكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية تتميز بأحكام خاصة تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة.

تم تقرير الرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل بمقتضى المادة 69 من القانون 08 /08 المتعلق في المنازعات في الضمان الاجتماعي.

كما جاء في نص المواد 70، 71 على أنه تهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير أو المستخدم، بتعويض عن الضرر التي تسبب فيه خطئهما، أو بالخطأ الغير أو بالخطأ غير المعذور و العمدي للمستخدم .

و إذا كان بعض الشراح¹ ، يرون أن قواعد القانون العام المشار إليها في هذا المجال سواء تعلق الأمر بخطأ صاحب العمل أو بخطأ الغير أو بالخطأ المشترك² هي تلك المتعلقة بقواعد الاختصاص النوعي و المحلي بالنسبة للمحاكم المدنية، و كذا القواعد المتعلقة بإجراءات التقاضي و رفع الدعاوى و متابعتها.

فإنه يبدو واضحا أن المراد بقواعد القانون العام على الخصوص قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني مع ما يستبدها من قواعد الاختصاص و الإجراءات و غيرها، و يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في هذا النظام مقارنة مع القواعد العامة من خلال ما ورد في القانون 08³ /08 من أحكام خاصة بشأنها.

¹ .أحمية سليمان مرجع سابق ص 76.

² . -المادة 74 من قانون 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008.

³ قانون 08/08، السابق الذكر .

هذا الطابع الخاص يمكن الإحاطة به من خلال التعرض أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل و تكييف هذه القواعد و كذا تطبيقها في نظام قواعد العمل و أخيرا التعرض إلى أحكام نفي هذه المسؤولية.

خاتمة

تعد ظاهرة حوادث العمل الأكثر شيوعا و انتشارا في المؤسسات الصناعية، و يلاحظ أن هذه الظاهرة في حالة تزايد مستمر رغم كل الدراسات و الإجراءات و التدابير المتخذة للتقليل و الحد من وقوعها.

بعد هذا العرض لنظام حوادث العمل يمكن القول أن المشرع حاول التوسيع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل، إذ كان يهدف إلى تغطية أكبر مجال ممكن من الحوادث وإصباح الحماية على أكبر عدد ممكن من الأشخاص، قصد تحقيق هذا الهدف استند نظام حوادث العمل إلى نظريتين متكاملتين هما، نظرية المسؤولية التقصيرية، و التعويض الجزافي الذي حدد القانون أسس تقديره مستبعدا أي سلطة تقديرية للقاضي في ذلك.

كما جعله على الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي التي أنشئت لهذا الغرض، متفاديا بذلك عجز الذمة الفردية عن استيعاب مثل ذلك التعويض، مكملا بذلك التعويض الرئيسي بتعويض تكميلي قصد الوصول بالمضرور إلى الحصول على تعويض كامل.

لكن قواعد المسؤولية المعنية وإن وافقت ما هو معروف في القواعد العامة في كثير من الجوانب، فقد امتازت بطابع خاص لاسيما فيما يخص اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لقيام مسؤوليته.

واعتماد هذه المسؤولية جعل التعويض التكميلي يقع على المسؤول لا على هيئة الضمان الاجتماعي، التي تستطيع الرجوع عليه، وهذا من شأنه المحافظة على حد معين من الاتجاه الوقائي التي تسعى إلى تجسيده الأنظمة المختلفة، والحاصل أن نظام حوادث العمل مزيج بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مع تفاوت في دور كل منهما، فالدور المهم والأهم أنيط بالتعويض الرئيسي الذي تكاملت معالمه ونضجت مبادئه بشكل جعله يزاحم قواعد المسؤولية ويحاصرهما في مجالات ضيقة، على عكس هذه النظرية التي أصبحت أساسا لمجموعة هامة من النصوص القانونية الخاصة.

ولأن الدافع الأخلاقي يوجب على الأنظمة القانونية عدم الهجران الكلي لقواعد المسؤولية باعتبار الاعتداد بالخطأ كما يعبر البعض على انه ضرورة أخلاقية، قصد جعل الأشخاص

يتمتعون بأكثر حيطة وحذر وحرص على تنفيذ التزاماتهم، هذا الوضع جعل الأنظمة القانونية المختلفة تحتفظ للخطأ بدور وإن لم يكن رئيسيا فهو دور هام كونه يؤسس لنظام تكميلي لنظام الأخطار الاجتماعية، هذان النظامان يشكلان نظام وحيد وموحد هو نظام حوادث العمل.

ونؤكد على أن أنظمة التعويض قد باتت متنوعة ومتعددة بعد أن كانت تقتصر على نظام المسؤولية، وكان رجال القانون يكادون لا يتصورون الاستناد إلى غير هذا النظام الذي بات واقعا قانونيا لأن الاستناد إلى غيره لاسيما الاستناد إلى نظرية الأخطار الاجتماعية كنظام بديل للنظام التقليدي في التعويض في مجالات عدة عجز النظام التقليدي في التعويض عن معالجة أضرارها.

وحرصا من المشرع الجزائري على توشي أكثر حماية ونجاعة قانونية تبني نظرية الأخطار الاجتماعية في كثير من المجالات، وأصدر نصوصا خاصة كتجسيد عملي لتبني تلك النظرية، ولعل أهم هذه النصوص وأوضحها من حيث الاستناد إلى هذه النظرية هو نظام حوادث العمل الذي كان موضوع هذه المذكرة.

و من خلال هذه الدراسة تم التوصل الى ان المشرع الجزائري حريص جدا في مسألة سلامة العامل و ذلك من خلال الشروط التي حددها من أجل ضمان بيئة عمل صحية وآمنة للعمال، كذلك يتضح من خلال قواعد المقررة لكل من يساهم أو يتسبب في وقوع حادث العمل.

و من أجل التقليل من وقوع حوادث العمل ارتأينا اقترح مايلي:

. تشديد العقوبات الجزائية المقررة في قوانين العمل.

. تفعيل البرامج الإرشادية و التوعية و أرساها في ذهنية العامل.

. الاهتمام بالتوعية الوقائية داخل المؤسسة.

. احترام الإجراءات التنظيمية و إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

مصادر:

1. القرآن الكريم، صورة المجادلة، الآية 11، برواية ورش، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، ص543.

القوانين:

باللغة العربية:

1. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر رقم 28، المؤرخة 1983/07/05، المعدل و المتمم بالأمر رقم 19/96، المؤرخ في 1996/07/06.
2. القانون 11/90، مؤرخ في 21/افريل/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر جزائرية، عدد 17، الصادر في 25/افريل/1990.
3. قانون 04/90، مؤرخ في 10 رجب 1410، الموافق ل 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، العدد6.
4. القانون رقم 10/05، المؤرخ في 20 يونيو 2005، المعدل و المتمم للأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، و المتضمن القانون المدني الجزائري.
5. قانون رقم 08/08، مؤرخ في 16 صفر 1429، الموافق 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج العدد 11.
6. القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية، العدد 21.

الأوامر:

1. الأمر رقم 154/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية.
2. الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 20 رمضان 1395، المؤرخ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

قرارات :

1. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في 25/06/1990، المجلة القضائية ع الثالث لسنة 1992 الديوان للأشغال التربوية.
2. قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، 121998/98 ملف رقم 167320،المجلة القضائية العدد الأول سنة 2000الديوان الوطني للأشغال التربوية 2000.

الكتب:

اللغة العربية:

1. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة المتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1967.

2. صبحي محمد المتبولي ، قانون التأمينات الاجتماعية ، الجزء الأول - دار وسة للنشر، 1971.
 3. محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر، توزيع دار الفكر الغربي، 1972.
 4. على علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الغير، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984.
 5. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية في القطاعين العام و الخاص، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 1988.
 6. السيد عيد نايل، (الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1993.
 7. محمد حسين منصور، مصادر الالتزام (الفعل الضار، الفعل النافع و القانون) دار الجامعة بيروت 2000.
 8. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2002.
 9. علي فيلالي، العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر و التوزيع، طبعة 2002، الجزائر.
 10. الدكتور على فيلالي الالتزامات الفعل المستحق للتعويض ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، طبعة 2007.
 11. رامي نهد صلاح، إصابات العمل و التعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2010.
 12. سماتي طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار مليلة، الجزائر 2013-
 13. محمد المناصر، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن الإصابات العمل 'دراسة مقارنة'، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، الأردن، 2016.
- الرسائل و محاضرات الجامعية:**
1. د لحو غنيمة محاضرات في نظم التعويض، ألقيت على طلبة الماجستير، 2002-2003 و طلبة السنة الأولى بالمدرسة العليا للقضاء لسنة 2006/2007.
 2. محاضرات الأستاذة لحو غنيمة ، ألقيت على طلبة السنة الأولى قضاء بالمدرسة العليا للقضاء سنة 2006 / 2007.

الفهرس

قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل.

3	قائمة المختصرات.....
4	مقدمة.....
9	الفصل الأول: تحديد و تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل.....
10	المبحث الأول: تحديد حوادث العمل في نظام القانوني الجزائري.....
11	المطلب الأول: الشروط العامة لحوادث العمل.....
11	الفرع الأول: شرط فجائية الحادث.....
12	الفرع الثاني: شرط خارجية الحادث.....
14	الفرع الثالث: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية.....
16	المطلب الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل.....
16	الفرع الأول: حادث العمل بمفهومه الضيق.....
25	الفرع الثاني: حادث العمل بمفهومه الواسع.....
31	المبحث الثاني: تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل وأساسها القانوني..
32	المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل.....
33	الفرع الأول: حالة مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي.....
33	فرع ثاني: مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه.....
35	المطلب الثاني: مسؤولية الغير.....
37	الفصل الثاني: أساس قواعد المسؤولية ووسائل نفيها وإثباتها.....
37	المبحث الأول: أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل.....
37	المطلب الأول: أساس مسؤولية رب العمل.....
38	الفرع الأول: أساس مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي.....
39	الفرع الثاني: أساس مسؤولية رب العمل عن فعل تابعيه.....
39	المطلب الثاني: أساس مسؤولية الغير.....
40	المبحث الثاني: تطبيق قواعد المسؤولية و نفيها.....
40	المطلب الأول: تطبيق قواعد المسؤولية في حوادث العمل.....

40	الفرع الأول: خطأ المستخدم (صاحب العمل).....
49	الفرع الثاني: خطأ الغير.....
50	الفرع الثالث: الخطأ المشترك.....
51	المطلب الثاني: إثبات و نفي المسؤولية.....
51	الفرع الأول: إثبات المسؤولية.....
54	الفرع الثاني: وسائل نفي المسؤولية.....
57	خاتمة.....
60	قائمة المصادر و المراجع.....
63	الفهرس.....

ملخص مذكرة الماستر

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم حوادث العمل و توضيح أحكام المسؤولية المترتبة عن هذه الحوادث، و ذلك بتوضيح المقصود بحدوث العمل و المسؤولية المترتبة عنه و التصريح به من جهة المختصة، و تحديد مسؤولية المتسببين في وقوع حوادث العمل من جهة أخرى. توصلت الدراسة في الأخير أن المشرع أولى بعناية خاصة بحدوث العمل، و هذا بارتباطها الوثيق و المباشر بصحة العامل، حيث وفر له مجموعة خاصة من الشروط يجب توفرها في مكان و اقليم العمل.

و رتبة على مخالفة هذه الشروط مسؤولية تمس كل من كان طرف في الحادث. كما يجب بالضرورة تأمين بيئة خاصة للعامل و العمل، وذلك بتفعيل التشريعات الخاصة بها، بالإضافة إلى اعتماد توعية العمال و ضرورة احترام قواعد الأمن و السلامة في البيئة خاصة بالعمل. الكلمات المفتاحية:

1/حادث العمل. 2/نظام المسؤولية. 3/العامل. 4/رب العمل. 5/ بيئة العمل. 6/توعية العمال.

Abstract of Master's Thesis

This study aims to define the concept of work accidents and clarify the provisions of liability resulting from these accidents, by clarifying the meaning of the work accident and the responsibility resulting from it and declaring it from the competent authority, and determining the responsibility of those responsible for the occurrence of work accidents on the other hand.

The study concluded in the end that the legislator paid special attention to work accidents, and this is closely and directly related to the health of the worker, as it provided him with a special set of conditions that must be met in the place and region of work.

Violation of these conditions is a liability that affects everyone who was a party to the accident.

It is also necessary to secure a special environment for the worker and work, by activating the relevant legislation, in addition to adopting the awareness of workers and the need to respect the rules of security and safety in the environment related to work.

Keywords:

1/ work accident. **2/** responsibility system. **3/** The Worker. **4/** Employer. **5/** Work environment. **6/** workers awareness.