

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون طبي

الشعبة: حقوق

❖ تحت إشراف الأستاذ(ة):

❖ من إعداد الطالب(ة):

د.زيغام أبو قاسم

بلغالي الجمعي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عبو عفيف

الأستاذ(ة)

مشرفا مقررا

زيغام أبو قاسم

الأستاذ(ة)

مناقشا

بن عودة يوسف

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2022-2023

نوقشت في: 2023/06/13

سورة المائدة

﴿قَالَ رَجُلَانِ مِنَ الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْعَمَ اللَّهُ
عَلَيْهِمَا ادْخُلُوا عَلَيْهِمُ الْبَابَ فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ
فَأِنَّكُمْ غَالِبُونَ وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِنْ كُنْتُمْ
مُؤْمِنِينَ﴾

سورة المائدة الآية [23]

إهداء

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة العلم والسلام على الحبيب المصطفى
الكريم عليه أفض الصلاة والسلام وأزكى التسليم
أهدي هذا العمل المتواضع إلى من علمني أن الحياة كفاحا ونضالا وكان
نعم السند لي أبي رحمة الله عليه
إلى من أحسنت تربيتي أُمي مصدر مبادئ أخلاقي
إلى بركة عائلتي ودعمي وسندي في الحياة أخواتي وإخوتي الأعزاء
يسر الله لهم طريق الحياة
إلى رفيقة دربي زوجتي الكريمة حفظها الله
إلى أولادي إياد محمد أمين ونهال ياسمين و وجدان رحاب
أطال الله في عمرهم
إلى الأستاذ المحترم "زيغام أبو قاسم"
إلى زملائي طلبة الحقوق السنة الثانية ماستر
تخصص قانون طبي
دفعة 2022-2023
إلى كل من علمني حرفا في مشواري الدراسي
إلى كل الأساتذة والأسرة الجامعية

كلمة شكر وتقدير

أتقدم بالشكر إلى جميع الذين ساعدوني وسهلوا لي المهمة في إنجاز هذه المذكرة

إلى كل استاذ ساعدني على إنجاز هذا العمل المتواضع

إلى كل موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

ولا يفوتني أن أشكر رفقائي في الدراسة في ماستر تخصص قانون طبي

إمتنان ووقفات

إلى الأساتذ "زيغام أبو قاسم" وقفه إمتنان على عنائه معي وقفه تقدير على عطائه العلمي الرائع ووقفه تكريم لاحترامه كل الآراء

وأسدي كامل شكري وعرفاني على وقفاته المتميزة معي خلال إنجاز هذه المذكرة

وشكر وإمتنان إلى كل الأساتذة الذين درسوني خلال مشواري الدراسي كل من علمني حرفا

وشكرا...



منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض يسعى دائما وراء تحقيق رزقه ليضمن مستلزمات حياته اليومية وما يقوم به من عمل من جهة ومن جهة اخرى يجد نفسه مطالبا بحماية نفسه من الاخطار وحوادث التي يتعرض إليها مقابل هذا السعي.

وقد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغيير و البحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل ممارسته، سواء بمجهوده العضلي مقابل أجر كما حث ديننا الحنيف على العمل، ومن أدلة ذلك ما جاء في قوله تعالى:

﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾¹.

والشواهد كثيرة على ذلك.

وأداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني والبدني، وهما عرضة للانتقاص 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 أضحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة.

ويكشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور وتقدم في عدة محاولات بفضل الثورة الصناعية، إلا أنها جرت في أذialها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل.

وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطرا من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

¹ - سورة الملك، الآية 15.

ولم يكن العامل قادرا على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزما بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله، كما يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل، إن لم نقل، أنه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب إهمال أو تعب العامل، إذا أثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

تستبعد هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو استحالة نسبته إليه، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم، وقد أدى هذا الأمر إلى هجرة نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ لأنها لم تحقق الهدف المرجو منها.

وكانت سببا في ظهور نظرية جديدة هي "المسؤولية العقدية" وتستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل ورب العمل الذي يحمل ضمنا التزاما بسلامة العامل، وحدث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحمه، فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض.

ولكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي يعرض للضرر بسبب إهماله، وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها، وبقاء فئة من العمال المصابين بأخطار مهنية دون حماية، خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة لدرجة يبعد فيها العامل عن منصبه، وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه..

ومنه نظمت الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين والأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية والأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالموظفين قد أوجدت ومنحت فوائد لم تكن موجودة من قبل، وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا بسياسة

المساعدة الاجتماعية فقدت بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها.

فأسطورة الشركات الرسمية قد محت أسطورة الشركات العامة ولعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعا سابقا في ميدان التطور الاجتماعي، إذ على الموظفين أن يدخلوا عالم العمل وأن يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العامل في المؤسسات العامة، باتت اليوم محرومة من أصلاتها إلا عنوانا من عناوين سياسة الدولة الاجتماعية.

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

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

ما مدى نجاح المشرع الجزائري في وضع نظام قانوني فعال لحماية العامل الذي تعرض لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني؟

وتتجلى تحت هذه الإشكالية أسئلة فرعية :

ما المقصود بحوادث العمل والأمراض المهنية ؟ وماهي أحكام التعويض في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية ؟ ماهي اليات قانونية لفك نزاعات التي تقع بين هيئة ضمان إجتماعي والضحية في تقدير قيمة التعويض ؟

إن موضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملية، 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 وكذلك

المرض المهني يدخل ضمن نظام التعويض لكون المرض ناتج بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

فأحكام التعويض تكون على حسب الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني وذلك حسب القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون 08/08 المتعلق بهيئة الضمان الاجتماعي.

إن تناول هذا البحث من شأنه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من التعويض المقدم لهم من جراء اصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني.
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة.
- محاولة تسليط الضوء على الجانب التطبيقي للبحث مكان الدراسة، ومقارنته مع النصوص القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.
- محاولة دراسة البحث والتحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

❖ أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية هو موضوع حساس وهو حديث الساعة.

- ✓ وبحكم تخصصنا حاولنا إعطاء كم من المعلومات حول موضوعنا المذكور أعلاه من أجل إثراء مكتبة الجامعة وخاصة مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- ✓ الارتفاع الرهيب لحالات حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال.

الأسباب الموضوعية:

- ✓ ما مدى أهمية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على الصعيد العملي.
- ✓ بغية مني في معرفة أحكام التعويض الرئيسي سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية.
- ✓ باعتبار أن العامل هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة.

وانطلاقاً من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تقتصر على أساس التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

إن المنهج الغالب في رسالتنا هو منهج تحليلي لتحليل مختلف نصوص قانونية والاجتهادات القضائية ومنهج الوصفي لوصف مختلف الظواهر متعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية وللإجابة على الإشكالية قسمنا هذه ورقة بحثية الى مقدمة وعرض وخاتمة تناولنا في مقدمة احاطة بالموضوع المعالج والعرض الذي قسمناه إلى فصلين، حيث تضمن كل فصل مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين تناولنا في الفصل الأول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث جاء في المبحث الأول مفهوم حوادث العمل، وفي المبحث الثاني مفهوم الأمراض المهنية.

وفي الفصل الثاني أحكام التعويض في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث جاء في المبحث الأول مسؤولية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية وفي المبحث الثاني إجراءات وتسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، اما خاتمة تطرقنا إلى أهم أفكار أساسية متعلقة بالموضوع وأهم نتائج وتوصيات.

الفصل الأول

ماهية حوادث العمل والأمراض
المهنية

تمهيد

يشهد مكان العمل مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله، وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

فقد تقع حوادث مختلفة المظاهر، متباينة الأسباب في المصانع والمعامل قد يؤدي بعضها إلى عجز أو عاهة أو إلى وفاة، وأحيانا تؤدي إلى تلف آلة أو وقفها عن العمل أو تأخير عملها بعض الوقت، ولهذا ينبغي دراسة الأسباب من حيث وقوع الحادث ودراسة وتحديد العوامل الرئيسية المسؤولة عن وقوع الحادث.

فقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل وتتصل ببيئة العمل مثل استعمال أجهزة ومعدات معيبة أو غير مطابقة للمقاييس.

ولأهمية هذا البحث سنتطرق في هذا الفصل من التفصيل حيث يتم تقسيمه إلى مبحثين ففي المبحث الأول نتكلم عن مفهوم حادث العمل وفي المبحث الثاني مفهوم الأمراض المهنية.

المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل

يشهد مكان العمل وقوع العديد من الحوادث، وذلك جراء إهمال أصحاب القرار في المنظمات للعنصر البشري الذي أفرز على الواجهة مشاكل جمة كان من أكثرها ظهور مشكلة حوادث العمل وإصابته، والتي كان لها التأثير البالغ على المنظمات وعلى الأفراد العاملين فيها على حد سواء¹.

أثبتت الدراسات أن معظم الحوادث التي تتصل بسلوك العمل والتي يكون هو السبب في حدوثها تقع في آخر فترات العمل حيث يكون العامل متعباً، أو يشعر بالملل بعد قضاء ساعات طويلة، كما قد يكون سبب حادث العمل هو التعامل الخاطئ مع الآلة كما قد تخرج هذه الأسباب عن نطاق العامل، حيث تتصل ببيئة العمل، لذا فالتشريعات لا تهتم بهذه الأسباب لتعدد ما دام أن النتيجة واحدة، فهي تأخذ بعين الاعتبار الضرر الواقع على العامل باعتباره محور الحماية.

استهدفت الأمراض المهنية في الأمر: 66-183 الذي أوضحته مادته 133 مع

التحفظ بإحكام هذا الباب تطبق أحكام هذا الأمر على الأمراض المهنية من أصل مهني، الشيء الذي يعني أن الأحكام المتعلقة بحوادث العمل تطبق على الأمراض المهنية طالما أنها ليست مخالفة لإحدى الأحكام الخاصة بهذه الأمراض، وبناء على ما تقدم يتعين تقسيم المبحث إلى المطالب الآتية:

لا يستفيد العامل من الحماية المقررة لحوادث العمل إلا إذا كانت تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل وأن تحتوي على العناصر التي اشترطها المشرع .

¹ - قويدر دوباخ ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، جامعة قسنطينة، 2008-2009م.

ومفهوم حوادث العمل لا يقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي فقط، بل تنتج أيضا حين تنتقل العامل إلى مفر عمله ذهابا وإيابا. ولذا نرى أن الحديث عن حوادث العمل يقتضي منا الحديث عن المسائل الآتية:

أولا: تعريف حوادث العمل بالمطلب الأول.

ثانيا: أسباب وأنواع حوادث العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف حوادث العمل

الحادثة (Accident) عموما هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء، فلو ترتب عنها ضرر لأحد من الناس سميت إصابة.¹

بموجب القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه.

الفرع الأول: المدلول الفقهي والاصطلاحي

أولا: التعريف الفقهي

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

¹ - سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، "الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004، ص 241.

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 خارجيا، يلحق أضرار جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة"¹.

ويعرف أيضا بأنه: "كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أدى يلحق به من جروح وفقدان القوى والعقلية والوفاة...."².

ويعرف أيضا على أنه: "... هو تلك الإصابة التي تلحق بكيان الإنسان ذاته سواء كانت خارجية أو داخلية، ظاهرة و خفية، عضوية أو نفسية، (كالجروح والكسور والحروق والاضطرابات العصبية و النفسية....)"³. وفي تعريف مشترك بين باحثين من جامعة الجزائر و جامعة بو الفرنسية صرحوا أن احد العناصر المميزة لحادث العمل هي الإصابة الجسدية التي تضر بالسلامة الجسدية للعامل، وهذا ما يعتد به الاجتهاد القضائي، بحيث لا يكون حادثا للعمل الذي يؤثر فقط على العنصر المادي (شيء مادي يخص الضحية). ومع ذلك، في السنوات الأخيرة، هناك من ادخل الاضطرابات النفسية و الألم في نطاق إصابات العمل.⁴

وفي حين يفضل بعض الفقه أن يقتدي بالتشريع ويعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

1- أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة (أي وجود حادث).

¹ -Dominique Grand Guillot ,Droit du travail et de la sécurité social, 9^{ème} edition paris,2006 ,p254

² -محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية، في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط 1 سنة 1972، ص 52.

³ -سمير اودن، التعويض عن إصابة العمل -في مصر والدول العربية-، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاه، الإسكندرية، 2004، ص 22.

⁴ -كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو فرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار الجسمانية، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج التأهيل الجامعي والبحث العلمي، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012، ص 27.

2- أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

3- وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.

4- أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبةه.¹

وإذا نظرنا إلى الفقه الحديث نجد أن هناك نقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث وإن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الاستغناء عن هذا الشرط، ويعتبر الفعل حادثاً ولو لم يكن عنيفاً كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثاً ناشئاً عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة التقص الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها.²

ثانياً: التعريف الإصطلاحي

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: "كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في اطار علاقة العمل".³

" ويعتبر كحادث عمل ، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهد انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

¹ - Louis MELENNEC ,La réparation des accidents travail,paris 1977,p12

² - آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، المغرب، ط 1 سنة 1977، ص 192.

³ - المادة 6 من القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج ر 28.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل".¹

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

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

- القيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك".²

إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958 "تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية وجدنا أن المشرعين جميعا قد اكتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة وضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها وقضاء من أجل القضاء على تلك الصعوبات، إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والأمراض المهنية بمجرد إثبات العمال أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، وإنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن 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- المادة 7 من نفس المرجع المذكور أعلاه.

²- المادة 8 من نفس المرجع المذكور أعلاه.

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

نرى أن عنصر العنف في الفعل الضار ليس أمراً ضرورياً من أجل هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، من خلال موقف المشرع الجزائري في نص المادة السادسة (06) من القانون رقم 13/83 من المرجع السابق يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط:

1. وجود ضرر بدني.
 2. الصفة الفجائية.
 3. ذات أصل أجنبي.
 4. العلاقة السببية بين الحادث والضرر.
- أولاً: الضرر البدني:

أن يلحق الضرر بالضحية في جسم الإنسان مخرفاً إصابة بجروح أو كسور أو فقدان أحد الأعضاء و فقد الوعي و القوى العقلية، سواءً كانت إصابة خارجية أم داخلية، سطحية أو عميقة¹. و تجدر الإشارة إلى أن إصابة الأعضاء التعويضية للعامل تدخل ضمن حوادث العمل المعوض عنها وهذا ما نستنتجه من نص المادة 30 من القانون 83 - 13 السابق. وبهذا قد نفى المشرع صفة حادث العمل عن الضرر المالي مثل سيارة المعني أو ملبسه و المعنوي وهو ما يصيب العامل في عواطفه أو شرفه أو كرامته.

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا ألحق ضرراً بجسم العامل، وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم وبالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبح بإصابات عضوية أو جروح².

¹ - 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 14.

² - آمال جلال، المرجع السابق، ص 192.

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشرط 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 للأجتهد القضائي.¹

وفي التشريع الجزائري المادة 30 من قانون 13/83 نجد أنه للمصاب الحق في إعداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه وتجديده على نفقة هيئة الضمان الجماعي.

كما أن يكون تأثير مادي للواقعة، وهو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال كالإختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، وهذا ما أكدته المادة 09 من القانون 13/83 حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، أما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

ثانيا: صفة المفاجأة

تتعلق المفاجئة هنا بالفعل الضار نفسه وليس بالضرر الناتج عنه، فالحادث يجب أن يكون عارض أو طارئ، يبدأ و ينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية (يترتب على عدم فجائية

¹ - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1 1967،

الحادث خروجه من دائرة حوادث العمل)، ينتج عنه تغيير ضار في حالة العامل علق بالمساس ببدنه حتى ولو تأخر ظهور هذا الضرر¹.

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة. أي أنه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة².

ويعتبر عامل 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 ومستمرة³.

أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت 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. وإن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثرها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد⁴.

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، لا تشملها

¹ - نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015، ص 12.

² - محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 16.

³ - بن صاري ياسين، "منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري"، دار هومة، طبعة 2004، ص 49.

⁴ - محمد لبيب شنب، في مقاله الخطر في تأمين اصابات العمل، دار الفكر العربي، دون ذكر بلد النشر، ط 1، 1967،

الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها.¹

ومن الإصابات ماتحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكرار بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدر معين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب.²

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد أن معيار 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 قانون 13/83 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية.

ولهذا فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من أجل مد الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل على المرض الذي يصيب العامل بسبب أداء عمله ولو لم يكن ذلك المرض مدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية، لكن مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي ، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 13/83.

ولكن أهم ما يوجه من نقد لاشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكننتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون.

¹ - المادة 10 من القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

² - آمال جلال، المرجع السابق، ص 186.

ثالثا: السبب الخارجي

فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 13/83، 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 والتي تسهل تحديده بكل دقة.¹

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 خارجي يمكن تعيين مصدره، وبهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، ورغم معظم الفقهاء مازالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للانتقادات وهذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا.

ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

رابعا: العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وإنطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى إرتباط أداء العمل

¹ - آمال جلال، المرجع السابق، ص 189.

وزمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.¹

وتقوم العلاقة بين الحادث و العمل حسب المادة 9 من القانون 83-13 السابق أن الحادث وقع إما أثناء العمل (ارتباط مكاني أو زماني) و إما بمناسبة العمل. حتى يعتبر حادث عمل لابد أن يكون الحادث له ارتباط زماني بوقت العمل بمعنى حدوث الواقعة في الساعات المحددة قانونا للعمل أي بين وقت البداية و وقت انتهاء العمل.

كما لابد من ارتباط الحادث بالمكان المخصص قانونا لهذا العمل، و الذي يتواجد فيه العامل للقيام بالعمل وممارسة وظائفه بحيث يخضع لصاحب العمل ملتزما ومنفذا لأوامره وتعليماته.² إن عدم وقوع الحادث أثناء العمل بالمفهوم المكاني والزماني قد لا ينفي الطابع المهني للحادث فيكفي وقوع الحادث بمناسبة العمل تربطه صلة سببية بالعمل، بحيث لولا هذا العمل لما وقع الحادث، حتى يكون حادثا للعمل.³

بالإضافة إلى ذلك :

أورد المشرع الجزائري في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شروط خاصة يجب أن تجتمع مع الشروط العامة لاعتبار الحادث إصابة عمل في الفقرة الثانية من المادة 6 من ذات القانون عبارة "وطراً في إطار علاقة عمل"، زهذه العبارة تحمل مجموعة من الشروط الخاصة لإعتبار الحادث حدث عمل.

¹ - القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

² - نورة زناتي، المرجع السابق، ص17،18.

³ - محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015، ص24.

أولاً: وجود علاقة عمل

نصت المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي: " تنشأ علاقة بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق للمعنيين وواجباتهم وفق ما حدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات الجماعية وعقد العمل"¹، وأضافت أيضا المادتان 09 و 10 القانون 90-11 " أن عقد العمل يكون حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة، ويمكن إثبات عقد بكافة وسائل الإثبات"²، وفي حالة وقوع حادث العمل أثناء فترة التعليق لا يعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه وقع أثناء خروجه عن رقابة وإشراف صاحب العمل، وإذا كان العكس يعتبر الحادث حادث عمل إذا توفرت فيه شروطه.

أثناء خروجه عن رقابة وإشراف صاحب العمل، وإذا كان العكس يعتبر الحادث حادث عمل إذا توفرت شروطه.³

ثانياً: وقوع الحادث أثناء العمل

لا يكفي لإعتبار حادث العمل إصابة العامل بضرر يمس بجسمه ويكون سببه خارجي زمفاجئ، بل لا بد أن يقع هذا الحادث أثناء تأدية العامل مهامه المستندة إليه، فمتى وقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله في مكان ووقت العمل يعتبر الحادث حادث عمل.⁴

¹ - المادة 08 من القانون 90-11 نؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، صادرة في 25/04/1990.

² - المادة 09 و 10 من القانون 90-11، المرجع نفسه

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميله الجزائر، 2010، ص22.

⁴ - تكوك شريفة، " حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري"، مجلة الباحث للدراسة الأكاديمية، جامعة مستغانم، العدد العاشر، الجزائر، جانفي 2017، ص 205.

ويستخلص من نص المادة 06 من القانون 83-13 أن المشرع الجزائري إشتراط لتكليف الحادث أنه أنه حادث عمل أن يطرأ هذا الحادث في إطار علاقة، عمل بمعنى وقوع الحادث في الفترة التي يكون فيها العامل تحت إشراف وسلطة صاحب العمل أو المستخدم¹. والأصل في إصابات العمل أن تقع أثناء قيام العامل بعمله في الوقت المحدد للعمل، وكذلك في محل العمل الذي يعتبر مركز العمل، وهذا النوع من الحوادث تعتبر أنها وقعت أثناء العمل إذا توفر الرابط الزمني والمكاني للعمل².

أ- الإرتباط الزمني بالعمل:

يعني أن يقع الحادث في زمن ووقت العمل وجود ترابط زمنيين العمل والحادث، فإذا كان العامل يؤدي عمله في مكان محدد، فإن زمان العمل بالنسبة له يبدأ منذ دخوله لمكان العمل، ويظل قائما طالما بقي في هذا المكان، ويشمل زمان العمل الأوقات التالية:

أ-1- الأوقات السابقة واللاحقة عن العمل الفعلي

من المعروف أن العامل يصل عادة قبل الوقت المحدد لأداء العمل خاصة إذا كان عمله يقتضي تبديل الملابس أو تنظيف الأدوات و مراجعتها للإطمئنان على صلاحيتها، وهو ما يجعل أيضا بقاء العامل بعد إنتهاء ساعات العمل لنفس الغرض، فإذا كانت ساعات العمل تبدأ مثلا على الساعة الثامنة صباحا حتى الثالثة زوالا، فإن العامل يتواجد في منشأ أو مكان العمل منذ الساعة السابعة ونصف صباحا إلى غاية الساعة الثالثة ونصف مساء، فإذا وقع للعامل أي حادث خلال هذه المدة فإنه يعد حادث عمل³.

¹- زرارة صالحى الواسعة، " الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة العدد 30، ديسمبر 2008، ص 171.

²- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 30

³- رحمانى إبتسام، العقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، سنة 2016، ص

أ- ب- الإصابة أثناء فترة الراحة:

لقد أقر المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون لنظام الدوام المتواصل أنه لا ينبغي أن يتجاوز ساعة في فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل حيث يكون فيها العامل أيضا عرضة للإصابة، أما خضوع العامل للحماية من عدمه فقد كان محل خلاف، والرأي الراجح هو التفرقة بين ما إذا كان العامل يقضي فترات الراحة التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، ففي هذه الحالة تعد الإصابة حادث عمل، أما إذا قضي فترة الراحة خارج مكان العمل فلا يعد حادث عمل.¹

ب- الارتباط المكاني بالعمل:

يعني الارتباط المكاني بالعمل هو المكان المعتاد الذي يتواجد فيه العامل²، وجوب وقوع حادث العمل في مكان العمل الذي يعمل فيه العامل ولكي يعتبر الحادث حادث عمل خارج منشأة العمل يجب أن نميز بين نقطتين هما:

ب-أ- مغادرة العامل بشكل نهائي:

يغادر العامل نهائيا موقع العمل بعد إنتهاء زمن العمل، وبالتالي تنتهي سلطة صاحب العمل عليه بمجرد اجتيازه البوابة الخارجية، فإن وقع له حادث عند عودته للمنزل فهذا الحادث يعرض له على أساس حادث طريق.

ب-ب- مغادرة العامل بشكل مؤقت:

يحدث أن يغادر العامل بصفة مؤقتة وليس نهائيا خلال زمن العمل، وفي نيته العودة بعد إنقضاء الأمر الذي غادر من أجله لإتمام العمل الموكل إليه من صاحب العمل³، فإذا وقع له حادث عد بمثابة حادث عمل.

¹ - رحمانى إيتسام، العقون سميرة، المرجع نفسه، ص 18

² - تكوك شريفة، مرجع سابق، ص 207.

³ - رحمانى إيتسام، العقون سميرة، المرجع السابق، ص 19

ثالثاً: وقوع الحادث بمناسبة العمل

بقصد بوقوع الحادث بمناسبة العمل أن هذا الأخير قد هيا الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل ولو لم يكن فعلاً قائماً بالعمل، فيكفي وجود علاقة سببية بين العامل والعمل، وإعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث، أما إذا إقتصرت 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 إحدى المباريات الرياضية وحدثت مشاجرة مع شخص آخر ترتب عليها إصابة فإن هذه الإصابة لا تستحق التعويض في إطار حوادث العمل.¹

المطلب الثاني: أسباب وأنواع حوادث العمل

سنتطرق في هذا المطلب على التعرف عن أهم الأسباب لحوادث العمل في الفرع الأول و إلى أهم أنواعها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أسباب حوادث العمل

تتعدد أسباب الحوادث التي قد تصيب الموارد البشرية داخل المنظمة تبعاً لحجم

هذه الأخيرة وطبيعتها، لذا تختلف الأسباب المؤدية للحوادث من منظمة إلى أخرى، وفيما

يلي ذكر لأهم هذه الأسباب :

أ- الأسباب المرتبطة بالموارد البشري:

تنبع هذه الأسباب من المورد البشري ذاته وتمس كيانه، أي تكون طبيعة المورد

البشري وسلوكياته هي السبب الرئيسي في حوادث العمل، وتتمثل أهم هذه الأسباب في

¹ - نورة زناتي، مرجع سابق، ص 20.

الآتي:¹

- الفشل في إتباع تعليمات وإجراءات الأمن؛
- الأوضاع البدنية الخاطئة أثناء القيام بالعمل؛
- اللامبالاة؛
- عدم استخدام أدوات الوقاية وعدم التعود عليها؛
- تقدم سن العامل وضعفه وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الإنتاج؛
- عدم تدريب الموارد البشرية على استخدام المعدات التي يعملون عليها؛²
- استمرار المورد البشري المرهق في العمل يعد سببا في وقوع الحوادث؛³
- يؤدي أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للمورد البشري إلى زيادة تعرضه للحوادث.⁴

ومن الأسباب المساعدة كذلك على وقوع حوادث العمل والمرتبطة بالمورد البشري نجد⁵:

- الملل الوظيفي الناتج عن الروتين؛
- السرعة في أداء العمل؛
- ضعف البصر أو السمع قد يؤدي إلى العديد من الأخطار والحوادث؛
- تسرب الأمراض الاجتماعية السيئة داخل المنظمة كالإدمان والغش وغيرها .

¹ - بوفلجة غنيات، مبادئ التسيير البشري، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ص 125.

² - محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004، ص 191.

³ - علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، عين مليلة، 2002، ص 139.

⁴ - سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، دون دار نشر، دون بلد نشر،

2009، ص 406.

⁵ - عز الدين فرج وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة النشر، ص 172.

ب- الأسباب المرتبطة ببيئة العمل

تتمثل أبرز هذه الأسباب في الآتي¹:

- نقص صيانة الآلات والمعدات؛
- خطأ تصميم الآلات؛
- صعوبة ظروف العمل كنقص الإضاءة وانخفاض الحرارة؛
- عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية؛
- عدم صلاحية آلات العمل وقدمها .

كما يمكن أن تتسبب العوامل الموائية في وقوع حوادث العمل على مستوى المنظمات²:

- سوء عملية تخزين المواد الخطيرة؛
- إهمال عمليات الصيانة في الوقت المناسب؛
- ضيق مكان الآلات والمعدات بما يؤدي إلى صعوبة حركة المورد البشري مما قد يؤدي إلى حوادث وإصابات؛
- عدم ملاءمة وتوافق درجة الآلية المستخدمة لكفاءة وخبرة وقدرة المورد البشري؛
- عدم وجود نظم إنذار متقدمة تقي من الأخطار المحتملة.

توجد عدة أسباب لحوادث العمل، ومن بين هذه الأسباب:

- السلوك الغير آمن: وهذا يشمل عدم اتباع الإجراءات الوقائية وعدم استخدام معدات الحماية الشخصية بشكل صحيح.
- عدم وجود تدريب كافٍ: عدم توفير التدريب اللازم للعاملين حول كيفية تنفيذ المهام الخاصة بهم بشكل آمن وفعال.

¹- بوفلجة غنيات، مرجع سابق، ص 126.

²- سيد محمد جاد الرب، مرجع سابق، ص 413.

- سوء الصيانة: عدم الحفاظ على المعدات والآلات بشكل صحيح وفحصها بانتظام، مما يؤدي إلى خلل في الآلية وحوادث.
- الضغط الزمني: العمل تحت ضغط الوقت يمكن أن يؤدي إلى الإهمال والقيام بأعمال سريعة وخطرة.
- عدم الالتزام باللوائح والتعليمات: عدم اتباع القوانين والتعليمات الواردة من الجهات الرسمية المختصة يمكن أن يؤدي إلى حوادث خطيرة.
- الظروف البيئية: العمل في ظروف جوية سيئة، مثل البرد الشديد أو الحرارة الشديدة، يمكن أن يؤدي إلى إصابات وحوادث.
- الخطأ البشري: الخطأ البشري والإهمال العرضي يمكن أن يؤدي إلى حوادث خطيرة.

لتجنب حوادث العمل، يجب على كل من مديري الشركات والعاملين التقيد بالإجراءات الوقائية والتدابير اللازمة للحفاظ على سلامة العاملين.

الفرع الثاني: أنواع حوادث العمل

سنتناول في هذا الفرع أنواع حوادث العمل والذي ينقسم بدوره إلى نوعين حيث يتعلق النوع الأول بإصابات الطريق وتحديدًا من حيث الزمان والمكان والنوع الثاني يتكلم عن النشاطات والمهام ذات الارتباط بالعمل.

أولاً: إصابات الطريق

لقد عرف المشرع حادث الطريق في المادة 12 من قانون 13/83: "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 إنقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الإستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة".¹

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية، ومن نص هذه المادة نستنتج معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون، المعيار المكاني والزمني.

أ- تحديد اصابات الطريق من حيث المكان والزمان

فمن حيث المكان، فالمسار المضمون هو ذلك الذي يقع بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما يشابه ذلك، كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام أو لأغراض عائلته، فمكان العمل، هو الذي يحدده صاحب العمل كي ينفذ فيه العامل عمله الواجب عليه أدائه، قد يكون المكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط، مثال ذلك العمل في المقاولات، أن يتغير العمل بتغيير مكان المشروع.

أما من حيث المعيار الزمني، فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق، أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل والعودة منه.

ب- موانع الضمان في حادث الطريق

بمفهوم المخالفة ما ذكر 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 قانون 13/83 وهي حالة الإنحراف عن المسار أو الإنقطاع أو التوقف.

¹ - المادة 12 من القانون رقم القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

فبالنسبة للانقطاع أو التوقف يقصد بها الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتفين حول سيارة معطلة فينضم إليهم ويكف عن سيره، وكذلك إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث.¹

ثانيا: النشاطات والمهام ذات الأوتباط بالعمل

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من قانون 13/83 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة كما يلي تبيانه.²

أ- الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة

ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا اجتماعيا، لا بد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة.

ب- الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي ودائم طبقا لتعليمات المستخدم

في هذه الحالة يشترط أن يكون الضحية عاملا، يعمل تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي، ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل.

¹ - الجبالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ط2 2007.

² -Jean pierre .charchard, driot de la sécurité sociale, L.G.D.J ,paris, 1999,p113

ج- الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها

أي كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الإنتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

د- الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

ففي هذه الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان عند مزاوله الدراسة والتي قد تكون خارج أوقات ومكان العمل وعلى أن تكون بمزاوله الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية.

و يوجد أيضا العديد من أنواع حوادث العمل، والتي يمكن تصنيفها على النحو التالي:

1- الإصابات الناتجة عن الحوادث الميكانيكية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة استخدام الآلات والأدوات الكهربائية والمعدات الثقيلة، وتشمل الجروح والكسور والإصابات بالحروق.

2- الإصابات الناتجة عن الحوادث الكيميائية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة التعرض للمواد الكيميائية الخطرة في مكان العمل، وتشمل الحروق والتسمم والاختناق.

3- الإصابات الناتجة عن الحوادث الكهربائية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة التعرض للتيار الكهربائي في مكان العمل، وتشمل الحروق والصدمات الكهربائية والوفاة.

4- الإصابات الناتجة عن الحوادث النفسية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة التعرض للضغوط النفسية في مكان العمل، وتشمل الاكتئاب والتوتر والقلق.

5- الإصابات الناتجة عن الحوادث الجوية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة حوادث الطائرات والطائرات الشراعية والمظلات والهليكوبتر، وتشمل الإصابات الخطيرة والوفاة.

6- الإصابات الناتجة عن الحوادث البحرية: وهي الإصابات التي تحدث نتيجة حوادث السفن والزوارق والقوارب، وتشمل الغرق والإصابات الخطيرة والوفاة.

المبحث الثاني : مفهوم الأمراض المهنية

إستهدفت الأمراض المهنية في الأمر: 66-183 الذي أوضحته مادته 133 مع التحفظ بإحكام هذا الباب تطبق أحكام هذا الأمر على الأمراض المهنية من أصل مهني، الشيء الذي يعني أن الأحكام المتعلقة بحوادث العمل تطبق على الأمراض المهنية طالما أنها ليست مخالفة لإحدى الأحكام الخاصة بهذه الأمراض، وبناء على ما تقدم يتعين تقسيم المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعترضه صعوبة بالغة، إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.¹

الفرع الأول: المدلول الفقهي والإصطلاحي

أولاً: التعريف الإصطلاحي

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83 "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص".

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر

¹ - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المرجع السابق، ص 53

مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب والتعويض عنه.

ثانيا: التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل".¹

والبعض الآخر عرفها على أنها:

الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيا خاصا.²

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبيرا سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو:

"كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة".³

¹ - DOMINIQUE GRAND GRUILLOT ,OP.CIT ,P255

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998، ص 150.

³ - بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص56.

الفرع الثاني: طرق تحديد الأمراض المهنية

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظرا لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى نظامين وهي:

- نظام التغطية الشاملة.

- نظام الجداول.

أ - نظام التغطية الشاملة:

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لإعتبار المرض مرضا مهنيا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها.¹

ب - نظام الجداول:

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية ويدرجها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد في اسم المرض، وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملا تسببه وفقا للجدول، اعتبر مرضا مهنيا.

وقد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، وبعد وضع الجدول.

¹ - أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط1، 1976، ص 335.

يعاب على هذه الأخيرة أنها تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور.¹

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة للتندرك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب إجراءات بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية.²

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور أنه مهنة تصاحب هذا المرض.

المطلب الثاني: شروط المرض المهني في التشريع الجزائري و تميزه عن حادث العمل

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تبيان شروط المرض المهني في الفرع الأول و إلى أهمية التفريق بين حوادث العمل و الأمراض المهنية مبرزين أوجه الاختلاف و التشابه في الفرع الثاني.

¹ - السيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 442.

² - محمد حسن قاسم، قانون التأمين الإجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003، ص 247.

الفرع الأول: شروط المرض المهني في التشريع الجزائري :

أ - أن يكون العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي: يتعلق بنطاق سريان قانون التأمين الاجتماعي حيث نصت المادة 2/69 و 12 والمادة 2/70 من القانون 83-11¹ على الأشخاص الذين يشملهم التأمين و يستفيدون من اداءات كتعويض على المرض المهني.

ب - أن يكون المرض مدرجا في الجدول: حتى يكون المرض مهنيا يجب أن يكون مدرجا في الجدول المحدد للأمراض المهنية ليستفيد المؤمن له أو ذويه من التعويض على الضرر.

ج - ارتباط المرض بالعمل: قرن المشرع الأمراض المهنية بمهن و أعمال محددة في نفس الجدول ليشرع بذلك للعلاقة السببية بين المرض و المهنة التي يمارسها العامل كشرط لإضفاء المهنة على المرض.²

د - ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل: حسب نص المادة 67 من القانون 83-13 السابق، أنه إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد زوال علاقة العمل بالمهنة المقرونة به في الجدول فإن خدمات الضمان الاجتماعي لا تغطي هذا المرض المهني، إلا إذا صرح العامل بالمرض خلال المدة المحددة في الجدول للتكفل به.

الفرع الثاني: التمييز بين حوادث العمل والأمراض المهنية : على الرغم من التداخل الكبير بين حوادث العمل و الأمراض المهنية من حيث الضرر الذي تسببه للمصاب و من حيث الإجراءات إلا أنهما يختلفان من عدة جوانب وسوف نميز فيما يلي بينهما و نتعرف على الأهمية من هذه التفرقة.

¹ - القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، مؤرخة في 3 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، مؤرخة في 7 يوليو 1996، ص 1403.

² - سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل - في مصر والدول العربية-، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاه، الإسكندرية، 2004، ص 183.

أولاً: أهمية التفريق بين حوادث العمل و الأمراض المهنية :

إن الأهمية في التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل تتجلى في اختلاف شروط الحصول على التعويضات بحسب نوع الإصابة، فالعامل المصاب بحادث عمل يتمتع بالحماية الكاملة بمجرد ثبوت صلته بالعمل ، ولكن إذا أصيب العامل بمرض مهني ، فلا يحظى بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ينتمي إلى قائمة الأمراض المهنية على سبيل الحصر، فالمرض المهني تثور حوله أشكال يتعلق بكون ظهوره بطيء وتدرجي، حيث يمكن أن يظهر خلال علاقة العامل بالعمل كما يمكن أن يظهر بعد انتهاء هذه العلاقة إما بالتقاعد أو إما بانتقاله إلى عمل آخر و صاحب عمل جديد مما يتعذر إثبات المرض المهني معها.¹

ثانياً: أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بين حادث العمل و المرض المهني :

أ- أوجه التشابه: تمثل أوجه التشابه بين المرض المهني و حادث عمل في:

* كلاهما مرتبطان بالعمل الممارس من طرف العامل.²

* كلاهما يتعلقان بضرر يصيب جسم العامل سواء داخليا أم خارجيا يتطلب علاجاً و يستفيد من التعويض.³

* يجمعهما نضام قانوني وحيد يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية كما نصت المادة الأولى من قانون 83- 13 السابق، وأضافت المادة 70 منه أنه تطبق القواعد الخاصة بحوادث العمل على الأمراض المهنية.

وتوجد أيضا العديد من الأوجه المشتركة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن بينها:

¹ - نضرة بن ددوش، "وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة القانون، العدد 07، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بغيليزان، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 41.

² - المرجع نفسه، ص 41.

³ - المرجع نفسه، ص 41.

- التعرض لمخاطر العمل: يتعرض العاملون والعاملات في بعض الصناعات والمهن لمخاطر معينة، مثل التعرض للمواد الكيميائية أو المواد السامة أو الأشعة الكهرومغناطيسية. يمكن لهذه المخاطر أن تؤدي إلى حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

- الأضرار الصحية: تتسبب حوادث العمل والأمراض المهنية في أضرار صحية جسدية ونفسية، بما في ذلك الإصابات والحروق والكسور والتشوهات الجسدية والأمراض المزمنة مثل أمراض الجهاز التنفسي وأمراض الجلد والسرطان.

- التكاليف الاقتصادية: يتسبب حوادث العمل والأمراض المهنية في تكاليف اقتصادية كبيرة، مثل تكاليف الرعاية الصحية والعجز والمرض والتأمين وتعويض العمال والأضرار الاقتصادية الأخرى.

- الواجبات القانونية: يجب على أرباب العمل الالتزام بالقوانين واللوائح الصارمة المفروضة عليهم لحماية العاملين والعاملات من حوادث العمل والأمراض المهنية، ويجب على المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة الالتزام بتطبيق هذه اللوائح.

- الوقاية والوقاية من الأضرار: يجب على الأرباب والعاملين والعاملات اتخاذ إجراءات وقائية للحد من حوادث العمل والأمراض المهنية، مثل ارتداء ملابس وأدوات الحماية الشخصية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتعزيز الثقافة الصحية والسلامة في مكان.

ب - أوجه الاختلاف¹:

* ينتج المرض المهني تدريجياً عن تعرض العامل المستمر لخطر تفرضه طبيعة العمل ولا يمكن تحديد بداية ونهاية الخطر فقد يكتشفها العامل حتى بعد انتهاء الخدمة أو بعد تغيير عمل آخر، على عكس حادث العمل يحصل بسبب مفاجئ في مدة معينة و في مكان محدد.

¹- شارف بن يحيى، " التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019، ص ص 439،440.

* إثبات المرض المهني يتطلب تضمينه في جدول محدد للأمراض المهنية و يكون مقترنا بممارسة مهن بعينها مما يصعب إثبات الصلة بين المرض و العمل، بينما يثبت حادث العمل بمجرد إثبات العلاقة السببية بالعمل.

* التصريح بالمرض المهني يلتزم به العامل المصاب أو ذويه خلال مدة بين 15 يوما و ثلاثة أشهر التي تلي أول معاينة له لدى هيئة الضمان الاجتماعي، أما الحادث فالتصريح به على عاتق صاحب العمل و يمكن للعامل المصاب التصريح به.

وتوجد أيضا بعض الاختلافات بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن بينها:

- السبب الرئيسي: يتسبب حوادث العمل في الغالب بسبب وقوع حادثة فورية، بينما تحدث الأمراض المهنية عادةً بسبب التعرض المستمر والمتكرر لمخاطر العمل لفترات طويلة.

- الوقاية: يمكن الوقاية من حوادث العمل إلى حد كبير باتخاذ إجراءات وقائية، مثل توفير معدات الحماية الشخصية وتوفير بيئة عمل آمنة. أما الأمراض المهنية، فيمكن الوقاية منها بتقليل التعرض للمخاطر المهنية وتحسين ظروف العمل.

- الأعراض: قد تترتب على حوادث العمل أعراض فورية، مثل الإصابات والجروح والحروق والكسور. أما الأمراض المهنية، فقد تستغرق وقتاً أطول لظهور أعراضها، وقد تتطلب تشخيصاً دقيقاً.

- التكاليف: يمكن أن تكون تكاليف الأمراض المهنية أعلى بشكل عام من تكاليف حوادث العمل، حيث يتطلب علاج الأمراض المهنية الطويلة المدى تكاليف علاجية وعلاجية مستمرة.

- الحصول على تعويض: قد يكون الحصول على تعويض بسبب حادث العمل أسهل بعض الشيء بالمقارنة مع الحصول على تعويض بسبب الإصابة بأمراض مهنية، حيث تحتاج الأخيرة إلى تشخيص دقيق وصارم ودليل دامغ لإثبات انها تم اصابتها بسبب عملها.

الفصل الثاني

أحكام التعويض عن حوادث العمل
والأمراض المهنية

تمهيد:

التعويضات في مختلف فروع الحماية الإجتماعية والتأمين من المرض وحوادث العمل، ... والوفاة ... مخصصة للذين يثبتون بعض الشروط الإجتماعية المتعلقة خاصة بالنشاط الماجور أثناء الفترة السابقة على تحقق وقوع الحادث أو المرض أو الأخطار المهنية، ففي التأمين من حوادث العمل والتعويض لا وجود لمثل هذه الشروط، هذا الحق موجود بمجرد اللحظة التي يطابق فيها حادث العمل، أو المرض المهني المعايير والمتحقق منه الخاضع للتعريفات الواردة عنه في النصوص.

فأصبح نظام التعويض عن إصابات العمل من مستلزمات العصر الحديث وعليه أن قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية بالتنظيم الذي يسير عليه العامل وفقا لطرق وقائية الأخذ بعين الإعتبار ادمية وإنسانية العامل بما يكفل سلامته وأمنه.

ولأهمية دراسة تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية فقد رأينا أنه من المستحسن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: مسؤولية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الثاني: إجراءات وتسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الأول: مسؤولية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يتقاسم المسؤولية عن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية عدة أطراف، حيث يتحمل كل من المصاب ورب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وأحيانا الغير وذوو حقوق المصاب عدة مسؤوليات ولاستحقاق التعويض، وتجدر الإشارة فقط بأنه تطبق على الأمراض المهنية أحكام حوادث العمل فيما يلي.

المطلب الأول: مسؤولية العامل ورب العمل والغير

نظرا لارتباط إصابات العمل بالقيام بهذا العمل، فإن هذه الرابطة تنشأ صلة بين كل من العامل و رب العمل و أحيانا الغير الذين يحتمل تورطهم، سواء عن عمد أو بحسن نية، في التسبب في الحادث الذي اضر بالعامل المصاب، ومن خلال هذا المطلب سنفصل في مسؤولية كل منهم.

الفرع الأول: مسؤولية العامل (المؤمن له): على الرغم من كون العامل هو الضحية المتضرر من حادث العمل أو المرض المهني، و على الرغم من كونه المستفيد من التعويض، إلا أن المشرع حملة عدة مسؤوليات للحصول على هذا التعويض، كما أنه ليس دائما يكون المستفيد هو العامل نفسه، فأحيانا ترجع الاستفادة على ذوي حقوقه، وهو ما سيتم شرحه خلال الآتي:

أولاً: المستفيدون من التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية: نظرا للتفرق و التشعب للمصادر القانونية التي تحدد الفئات المستفيدة سوف نتبع المواد التي تتعلق بالمستفيدين ابتداء من القانون 83-13 السابق والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، حيث يقرر المستفيدين من أحكام هذا القانون كما يحيل في بعض الأحيان على القانون 83-11 السابق و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وفي أحيان أخرى يحيل على التنظيم.

أ - من خلال المادة 3 من القانون 83-13: نصت على أنه: «يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية» وهكذا أحالتنا هذه المادة على المادتين:

✓ المادة 3 من القانون 83-11: ونصت على أنه: «يستفيد من أحكام هذا القانون كلا العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و النظام الذي كان 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 3 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، العمال الآتي بيانهم:

- (1) العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منها،
- (2) الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنازل، و البوابون، والسواق، و الخادمت، والغسالات، و الممرضات، و كذلك الأشخاص الذين يحرسون و يرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين ياتمنهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها،

¹ - المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد9، مؤرخة في 24 فبراير 1985، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992، الجريدة الرسمية، عدد52، مؤرخة في 8 يوليو 1992، ص ص 211،210.

(3) المهنيون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه،

(4) الفنانون، و الممثلون الناطقون و غير الناطقين في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافئات في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني،

(5) البحارة الصيادون بالحصاة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس،

(6) الصيادون الرؤساء بالحصاة المبحرين .»

• كما تضيف المادة 2 من نفس الرسوم 85-33: « يشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض و الأمومة و خدمات 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 اجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك».

✓ المادة 6 من القانون 83-11: « ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهما وعلاقتهم فيه. و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم».

ب- المادة 4 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 يزاولون تعليما تقنيا،

(2) الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني،

- 3) الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي،
- 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 و8 أدناه. ويمكن إتمام وحديد 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 الاستفادة من الاداءات العينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً، يمكنه أن يستفيد من الاداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

2) الأولاد المكفولون البالغون اقل من ثماني عشر سنة.

و يعتبر أيضاً أولاد مكفولون:

- الأولاد البالغون اقل من خمس و عشرين سنة و الذين ابرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجره تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون،
- الأولاد البالغون اقل من واحد و العشرين سنة و الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين سنة، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج،
- الأولاد المكفولين و الحواشي 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، و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

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

تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم».

ثانيا: التزامات العامل المصاب :

* التصريح بالحادثة: يتعين على المصاب أو من ينوب عنه أن يصرح لصاحب العمل بحادث 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 احترام هذه المدة ... 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، و ألا يكون بواسطة رسالة مضمنة الوصول في الحالات الأخرى.² وإذا تخلف صاحب العمل عن التصريح بالحادث في الآجال أمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي في اجل 4سنوات من وقوع الحادث، و هذا ما أفترته المادة 13 السابقة.

*التصريح بالمرض المهني: نصت المادة 71 من القانون 83-13 المذكور سابقا، أنه: « يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث. و يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب بتعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها خمسة عشر يوما وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض . ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية . ويجب على هيئة الضمان

¹ - بوسعد اوقنون، 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، ص94.

² - ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص50.

الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل». فالتصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي يقع على عاتق الضحية خلافا لحدث العمل الذي هو مسؤولية المستخدم. غير أن خروج هذه الآجال لا يقصد بها حرمان المؤمن له من حقوقه، وإنما لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من لعب دورها الرقابي.¹

ثالثا: حقوق العامل المصاب و ذوي حقوقه:

أ – التعويض الجزافي: حيث يستفيد منه المصاب وفقا لنظرية المخاطر ويكون جزافيا غير موجه لجبر الضرر اللاحق بالعامل المصاب و إنما مرده هو حق العامل في السلامة و مساعدته على زوال الضرر، هو وثابت بقوة القانون في مواجهة هيئة الضمان الاجتماعي و مستحق لكل عامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

ب- التعويض التكميلي: كما رأينا سابقا فإن التعويض التكميلي يقصد به الحصول على تعويض يجبر الضرر بشكل كامل وذلك وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، بحيث يكون المسؤول عن التعويض فيها أما صاحب العمل أو الغير أو كلاهما معا.² ومن نص المادة 72 من القانون 08-08 المذكور سابقا فإنه يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية.

رابعا: 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 قائما ولا يسقط و لا يتأثر مقداره بهذا الخطأ حتى ولو كان متعمدا، ولا يحق لهيئة الضمان الاجتماعي الاحتجاج بخطأ الضحية العمدي أو غير المعذور لحرمانها هي أو ذوي حقوقها ولا حتى تخفيض نسبتها من التعويضات المنصوص عليها في القانون 83-13

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

² - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 311

السابق، كما لا يملك القاضي سلطة تعديل أو تقدير التعويض.¹ وتبقى الحالة الوحيدة التي قد تحرم العامل من حق التعويض هي سقوط هذا الحق بعدم احترام الإجراءات الأولية وعدم التصريح بالحادثة بمرور 4 سنوات من وقوعه أو قيامه بفعل يخرج الحادث من دائرة حوادث العمل، كانحرافه عن الطريق الطبيعية المؤدية من العمل إلى بيته مثلاً.

الفرع الثاني: مسؤولية رب العمل والغير: من الشائع أن صاحب العمل يكون غالباً هو المتسبب الرئيسي في ضرر العامل المصاب و لكن الواقع اثبت في أحيان كثيرة أنه قد تعزى المسؤولية عن ضرر الضحية للغير.

أولاً: مسؤولية رب العمل(المؤمن): إن المسؤولية في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية يشترط فيها تحديد درجة الخطأ² المتسبب في الضرر حتى تقوم في مواجهة المستخدم، وذلك أن صاحب العمل أو تابعيه لا يسأل عن إصابة الموظف إلا إذا وصف الخطأ بالعمدي أو غير المعذور لان التأمين لا يجوز أن يشملهما.³

هناك جدل فقهي حول إلحاق خطأ التابع بالمتبوع، فمنهم من يرى أن المستخدم مسؤول فقط عن الضرر الناشئ عن خطئه الشخصي، و يرجع العامل المصاب على التابع حتى لو كان بصدد أداء عمل لصالح المتبوع، و هذا في حد ذاته يشكل إجحافاً بالتابع لان نشاطه يستفيد منه المتبوع. في حين يرى فريق آخر أن التزام صاحب العمل بالتعويض عن

¹ - وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 1، الجزائر، 2013، ص 23.

² -En pratique , la faute intentionnelle au travail s'avère assez rare, et consiste en un acte ou une omission volontaire ayant causé sciemment des lésions corporelles. La faute inexcusable s'entendait « d'une faute d'une exceptionnelle gravité, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par l'absence d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle ». كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار الجسمانية، ص 48، 45.

³ - سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجاً)، المرجع السابق، ص 105.

الضرر الناتج عن خطأ التابع إنما يقوم على فكرة الضمان و ليس على فكرة المسؤولية متى كان الخطأ بمناسبة العمل حين تأدية التابع لوظيفته.¹

أ- إلتزامات رب العمل:

- ضمان تدابير الوقاية: لقد صادقت الجزائر على معاهدات و اتفاقيات دولية تضمنت معايير دولية في مجال حماية العامل و توفير بيئة أمنة و صحية للعمل، لتأسس على ضوء ذلك منظومة تشريعية للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، ودرجت هذه المنظومة على إلزام المستخدمين على احترام قواعد الصحة و الأمن و طب العمل وكذلك الإلتزام بتكوين و تعليم العمال بشكل دوري في مجال الأخطار المهنية.²

عالج القانون 88-07³ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل خاصة من خلال المواد من 3 إلى 11 منه القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل و تطهيرها و أيضا القواعد المتعلقة بالإضاءة و الضجيج و حماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية، فضلا على قواعد المتعلقة بالشحن و التفريغ و المرور و الوقاية من السقوط العلوي و أخطار الحريق.

- نصت المادة 69 من القانون 83-13 على أنه: « يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي و لمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل و وظائفه بمقتضى تشريع خاص، و كذا للمدير الولائي للصحة و الهيئات المكلفة بالنظافة والأمن ... ».

- تقديم الإسعافات الأولية: على صاحب العمل إدخالها ضمن خطة العمل، وعليه إن يوفر وسائل الإسعافات الطبية حرصا على إسعاف المصاب فورا حتى تجنبه تدهور حالته

¹ - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 323.

² - نظرة بن ددوش، المرجع السابق، ص 43.

³ - القانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 4، مؤرخة في 27 يناير 1988، ص ص، 117، 124.

الصحية.¹ و يتحمل المستخدم نفقات نقل المصاب من مكان العمل إلى جهة العلاج و المحدد بمعرفة هيئة الضمان الاجتماعي اثر وقوع الإصابة،² وعلى صاحب العمل أن يسلم المصاب أو ممثليه ورقة حادث تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأدياءات، وتأخذ ورقة الحادث حكم ورقة المرض.³

-التصريح بالحادث: ألزمت المادة 13/2 من القانون 83-13 صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي خلال مدة 48 ساعة متى وصل إلى علمه بوقوع الحادث، مع عدم احتساب أيام العطل، ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل في التصريح حتى لو لم ينجر عن الحادث عجزا عن العمل أو بدى أنه ليس للعمل صلة بالحادث.

- تقديم المساعدة لهيئة الضمان الاجتماعي: ألزمت المادة 19/2 من القانون 83-13 السابق صاحب العمل بتسهيل عملية التحقيق الذي تجريه هيئة الضمان الاجتماعي بقولها: «... على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق...».

- التعويضة اليومية: فكما رأينا سابقا فإنه ينشأ الحق لفائدة المصاب في ذمة صاحب العمل بقدر مسؤوليته عن الخطأ المتسبب في الضرر، غير أن التعويضة اليومية لليوم الأول لوقوع الحادث يتحمله صاحب العمل كلية مهما كانت طريقة الدفع، كما تم تفصيله سابقا.

ب - أثر إخلال رب العمل بالتزاماته: على الرغم من حصانة المستخدم من المسؤولية عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فإنها لا تعفيه من بعض تصرفاته في حال ثبوت عدم

¹ فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2013، ص 72.

² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، عمان، 2010، ص 539.

³ - المواد 1/9 و 10 من المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المرجع السابق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 7 مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص220.

قيامه بالتزاماته أو قيامه بخطأ عمدي أو غير معذور يتسبب في الضرر للعامل المصاب في إطار العمل الذي يمارسه.

- نصت المادة 69 من القانون 08-08، المذكورة سابقاً، على إمكانية الرجوع في هذه الحالة على المستخدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه للمطالبة بتعويض تكميلي يغطي الضرر الذي لم يجبره التعويض الجزافي.

- كما نصت المادة 25 من القانون 14-83¹ أنه لهيئات الضمان الاجتماعي أن تطالب قضائياً أصحاب العمل بتسديد الأداءات التي قدمتها للمستفيدين، عندما لا يتم دفع الاشتراكات المستحقة عند حدوث الخطر أو تقديم الأداءات، أو تم دفعها بعد ذلك.

- ونصت المادة 26 من القانون 14-83 من نفس القانون على أنه يترتب عن عدم التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل، تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغاً 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.

- و نصت المادة 27 من القانون 14-83 السابق على أنه يترتب عن عدم التصريح، من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 69 من القانون 13-83 المذكور سابقاً، دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها مبلغاً 0.1% عن كل يوم من التأخير، تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة.

كما يمكن أن يواجه المستخدم عقوبات أوردها قانون العقوبات الجزائي بسبب إخلاله بالتزاماته و أدى إخلاله إلى وقوع الخطر و تسبب في القتل خطأ نتيجة لرعونته أو إهماله.²

¹ - المادة 25 من القانون رقم 14-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، ص 1820.

² - المواد 288، 289، 459 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 49، المؤرخة في 11 يونيو 1966، ص ص 731، 752.

ثانياً: مسؤولية الغير: بمفهوم القانون 83-15¹ الملغى بالقانون 08-08 السابق الذكر الغير هو كل شخص بخلاف صاحب العمل بما فيهم تابع رب العمل و الإجراء من نفس المشروع،² غير أنه من خلال المادة 71 من القانون 08-08، قد أعادت إلحاق التابع بالمستخدم، حيث يقصد بالغير كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين العمل والعامل المصاب، أي بخلاف صاحب العمل أو تابعيه من عمال و مستخدمين.³ إن صفة الغير بهذا المفهوم قد يشمل في حالات معينة حتى رب العمل و تابعيه لكونها صفة نسبية، فقد يكون المستخدم ومن يتبعه من الغير إذا حدث الضرر خارج تنفيذ الالتزامات المهنية و يكون العامل حينها غير خاضع لسلطة رب العمل كما هو الحال في حادث الطريق.⁴

إذا أقدم هذا الغير على تصرفات ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير، توصف بخطأ الغير في مجال الضمان الاجتماعي، و تسببت في إحداث ضرر بأحد العمال أو كل العمال داخل مكان العمل أو أثناءه أو بمناسبة.⁵ و على عكس خطأ صاحب العمل الذي اشترط المشرع فيه درجة العمد أو غير المعذور، لم يشترط المشرع هنا في الخطأ أي درجة، و يتحمل الغير التعويض التكميلي مهما كانت درجة الخطأ.⁶ فأساس مسؤولية الغير

¹- القانون 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983 بتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، الملغى بموجب المادة 90 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص ص 1822-1830 .

²- فتية فرشان، المرجع السابق، ص 135.

³- محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، ، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015، ص 41.

⁴- سمير الاودن، المرجع السابق، ص 336.

⁵- سليمان احميه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 203.

⁶- وردية فتحي، "الطابع الخصوصي للتعويض عن الإخلال بالتزام السلامة في مجال حوادث العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، المجلد 56، العدد 2، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، الجزائر، 2019، ص 248.

هو الخطأ الواجب الإثبات، ويستفيد للعامل المصاب أو ذوي حقوقه من التعويض ما لم يثبت الخطأ.¹

المطلب الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي

تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤول الأساسي عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، و قد أحاطها المشرع الجزائري بعدة نصوص قانونية تنظم تشكيلها وعملها وعلاقتها بباقي الأطراف، وكذا حدد مسؤولياتها و حقوقها، لذا يجب أن نتبع هذه النصوص لتحديد كل عنصر من هذه العناصر.

الفرع الأول: دور هيئة الضمان الإجتماعي

إن من مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، وإنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الأخرى، التي اضحت تركز إهتمامها على مرحلة ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعامل، فسعت جاهدة إلى التنوع في الاجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة.

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا و جوهريا تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الاجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والاطار المهنية.

أولا: هيئات الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية

تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.

¹- فيروز قالية، المرجع السابق، ص157.

أ- على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على المستوى الولائي، تتولى مهمة بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجوهري، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها.

تتكفل الوكالات للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بما يلي :

- ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية.
- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية اذ تكثف بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.
- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

ب- على المستوى الجهوي:

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبة، ولإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحوادث.

ج- على المستوى الوطني:

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين: الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ثانياً: الإنتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

يفرض القانون الالتزامات على صاحب العمل تتمثل أساساً في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب العمل، أو عن العمال المشغلين عنده طبقاً لأحكام القانون وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظراً لأهميتها وضع المشرع أحكاماً صارمة لضمان الوفاء بها¹.

أ- قيمة الاشتراكات:

ألزم المشرع صاحب العمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة اقليمياً بالنشاط الذي بدأ في ممارسته في غضون عشرة 10 أيام التالية للشروع في العمل وحدد له نفس المدة ما إذا قام بتوظيف أي عامل بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه.

إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الالتزامين، يكون ملزماً بدفع غرامة تفرضها عليه هيئة الضمان الاجتماعي، دون أن تكون لها سلطة تحديد قيمتها لأن المشرع تكفل بذلك.

يتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف ثلاثين 30 يوماً التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً رسمياً بالأجور ويبين الأجور المتقاضية بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة وتحدد نسبة الاشتراك ب 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي²:

24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم، و 5% يتحملها العامل.

¹ - المادة 6 من قانون 83 - 14 مؤرخ في 2 جوان 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28)

² - انظر المادتان 1 و 2 من المرسوم رقم 85 - 30 المؤرخ في 9 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 9)

إن عدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقاً، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية.

إن التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقاً وإنما جزافياً، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع غرامة تحدد بـ 5%.

ب- طرق تحصيل الاشتراكات:

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المحددة في الآجال المحددة¹، وفي حالة تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة بمنحه أجلاً للتسديد، يصل إلى ثلاثين 30 يوماً وتعلمه بذلك عن طريق الإعدار، وفي حال رفض الاستجابة يمكن للهيئة أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياه المشرع بغية التحصيل الإجباري.

الطريقة الأولى: التحصيل عن الجدول

ويتم التحصيل عن طريق الجداول² من خلال مصلحة الضرائب بمقتضى جول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير الضمان الاجتماعي المعينة بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية، وإن كان رب العمل ملزماً بالدفع إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الإعدار فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية³ في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ استلام التبليغ .

¹ - انظر الباب الخامس المواد من 17 الى 25 من نفس المرسوم.

² - انظر الفصل الأول المواد من 47 إلى 50 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالنزاعات الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11)

³ - أنظر المادة 25 من المرسوم 30-85

الطريقة الثانية: الملاحق

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الاجتماعي وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية، وتحت مسؤوليتها الشخصية ولتصبح نافذة يجب أن يُوشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة إختصاصها المدين في أجل عشرة 10 أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا كان معترضاً، في غضون ثلاثين 30 يوماً من تاريخ استلام التبليغ.

الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية

لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد إستلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤولياتها المدنية والجزائية.¹

الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض

تتشرط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذي يطلبون قروضا² بتقديم شهادة استفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقترضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي.

نشير في الأخير أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من طرف الضمان الاجتماعي إلا أنها تتفق في تحميل المدين لنفقات التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

ج- ماهية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي:

إن رأسمال الوقاية المسيرة بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن، وتبعاً للتنظيم المعمول به يقوم الصندوق الوطني للتأمينات على حوادث العمل والأمراض المهنية في مجال الوقاية، بجمع

¹ - أنظر الفصل الثاني للمواد من 51 إلى 56 من القانون 08-08.

² - أنظر الفصل الثالث للمواد من 57 إلى 61 من القانون 08-08.

الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثيرات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما يتضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية فيما يلي:

– العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشية العمل المتمثلة أساس في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

– مكافأة تغيير العمل في حالة المرض.

– دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى التقليل من عدد وخطوة الحوادث.

– تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.

– تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودات معتبرة في مجال الوقاية.

– المطالبة بتدخل مفتشية العمل لإجراء أي تحقيق وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

الفرع الثاني: التزامات وحقوق هيئة الضمان الإجتماعي: بعد ما تعرفنا على هيئة الضمان الاجتماعي من حيث تكوينها و صلاحياتها، سوف نحدد فيما يلي التزامات الضمان الاجتماعي تجاه تعويض إصابات العمل، كما سوف نحدد الحقوق التي خصها بها المشرع في مقابل تلك الالتزامات للحفاظ على استمراريتها و حمايتها من الاحتيال و الاستنزاف.

أولاً: التزامات هيئة الضمان الاجتماعي: إن كون هيئة الضمان الاجتماعي جهة مسؤولة على التعويض الرئيسي المتعلق بحوادث العمل و الأمراض 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 الاجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية، بعدة التزامات أهمها¹:

- تتولى هيئة الضمان الاجتماعي بتسيير صندوق للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.

- التصريح بالحادثة: يجب التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور علمها بالحادثة، كما يجب عليها إرسال نسخة من التصريح بالمرض المهني إلى مفتش العمل على الفور من تبليغها بالمرض المهني.

- البت في الطابع المهني بعد حصول هيئة الضمان الاجتماعي على ملف التصريح بالحادثة ، فهي مطالبة بالبت في الطابع المهني للحادث أو المرض في اجل لا يتعدى 20 يوما انطلاقا من تاريخ تبليغها .

- إشعار المصاب أو ذوي حقوقه باعتراضها على الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما من علمها بالحادثة بأي طريقة كانت، بواسطة رسالة موصى بها مع طلب الشعار الاستلام، عند عدم الإبلاغ بالاعتراض يستفيد المعنيون على سبيل الاحتياط من اداءات التأمينات الاجتماعية، وعدم صدور اعتراض على الطابع المهني يعد إثباتا على الطابع المهني للحادث.

ثانيا: حقوق هيئة الضمان الاجتماعي

أ - الحق في التحقيق الإداري: ²

1 - في حالة وقوع حادث طرق تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من نسخة من المحضر الجهة الإدارية أو القضائية لمكان الحادث في اجل 10 أيام. كما يحق لها، في حالة وجود

¹ - المواد 3/13 و 16 و 17 و 4/71 و 74 من القانون 83-13، المرجع السابق، ص ص 1817،1811.

² - المواد من 19-21 من القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

مسؤولية جنائية لمسبب الحادث، الحصول من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية.

2 - لهيئة الضمان الاجتماعي أهلية إجراء تحقيق إداري، ولها أن تقوم بما تراه مناسباً من أجل تحديد الطابع المهني للحادث، وعلى صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق. وهذا غير موجود نم الناحية العملية.¹

3 - حيث يتولى التحقيق لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تصدر قراراتها بالأغلبية، و تفصل في الملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة.²

ب - الحق في استرداد التعويض:

يترتب عن ثبوت الخطأ المتسبب في حادث العمل و المرض المهني قيام حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على المتسبب فيه لاسترداد التعويضات التي دفعتها للمؤمن له اجتماعياً، حيث يمكنها الرجوع إما على المستخدم أو الغير أو كلاهما معاً.

• في مواجهة المستخدم: لقد مكن المشرع الجزائري هيئة الضمان الاجتماعي من الرجوع على المستخدم في حال تسبب خطأه في إلحاق الضرر بالمؤمن له اجتماعياً بالرجوع عليه لاسترجاع 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 اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير».

¹ - 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.

² - الطيب سماتي، "الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية 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، دون رقم صفحة.

• في مواجهة الغير: تنص المادة 70 من نفس القانون: « يجب على هيئة الضمان الاجتماعي، ... ، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير». ومنه نجد أن المشرع ألزم هيئة الضمان الاجتماعي بمطالبة الغير بالمبالغ المدفوعة أو حتى التي ستدفعها مستقبلا في حالة تسبب هذا الغير بالضرر الموجب للتعويض للمؤمن له.

• في حالة الاشتراك في الخطأ: من 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، لذا نجد المشرع فصل في حق رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على المتسبب في الضرر:

* تنص المادة 74 من القانون السابق على أنه: « في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير و المستخدم، يمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على احدهما أو كلاهما متضامنين».

* ونصت المادة 75 من نفس القانون: «في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا ، و تحمل الغير أو المستخدم جزءا منها، لا يمكن هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما». والمقصود أن هيئة الضمان الاجتماعي لا يمكنها أن ترجع على المستخدم أو الغير في حال اشتراكهما مع المؤمن له اجتماعيا في المسؤولية عن الضرر إلا في حدود نسبة مسؤوليتهما عن الضرر.

المبحث الثاني: إجراءات وتسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

بعدما تطرقنا سابقا إلى مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية وخصائصها وشروطها وأيضاً تعرفنا على المسؤولين، فإن مثل هاته المسائل الدقيقة يجب أن تكون مضبوطة ومحددة وتتخذ شكلا مهينا من الإجراءات حتى لا تضيع حقوق كل طرف، وبما أن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا، سوف نتعرف في هذا المبحث على الجهات المختصة في النظر في تحديد الحالة الصحية للمصاب وكيفية مراقبتها.

المطلب الأول: إجراءات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أثناء 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 أخرى 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. وسنتطرق في هذا المطلب إلى تحديد الأضرار و معاينة الإصابة بحدوث العمل والأمراض المهنية كفرع أول و في الفرع الثاني سنتطرق إلى قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عنحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الأول: تحديد الأضرار ومعاينة الإصابة بحدوث العمل والأمراض المهنية:

يعتمد تحديد الأضرار المترتبة عن إصابات العمل على إجراءات دقيقة و متخصصة في المجال الطبي تتمثل في معاينة الإصابة و الرقابة عليها و تقدير هاته الإصابة بنسب و أرقام.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أولاً: معاينة الإصابة بحدوث العمل و المرض المهني :

لنتمكن من تحديد الأدعاءات المستحقة للمصاب بحدوث العمل أو المرض المهني يجب تحديد عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب المعالج بعد معاينته للإصابة و تصدر على ضوئها هيئة الضمان الاجتماعي قرارها، و يحق لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بالمراقبة الطبية للمعطيات المقدمة لها، تجدر الإشارة لنص المادة 70 من القانون 83-13 السابق على أنه تطبق الأحكام المتعلقة بحدوث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72 .

أ- المعاينة الطبية: تعتبر المعاينة الطبية للإصابات عمل ضروري لتحديد الحقوق و الأدعاءات المستحقة للضحية، ويقصد بالمعاينة الطبية ذلك العمل الفني الذي يقوم به الطبيب لتقدير وتشخيص حالة الضحية الجسدية والعقلية و تقييم المسائل والآثار المترتبة عن تعرض الضحية للحادثة.¹ ويتم إثبات مختلف الأضرار الناتجة عن الإصابة الجسدية والعلاقة بينها 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 و تقوم بدورها بتسليم الشهادات إلى الهيئة المكلفة بالتعويض. و النصوص القانونية الخاصة التي تكرر نظام التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، نصت في مجملها على حرية الضحية في اختيار 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 أولية و شهادة الشفاء أو الجبر.

¹ - بوسعد اوقنون، 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 106.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أ- الشهادة الأولية: وتكون إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، حيث يعمد الطبيب المعالج لوصف حالة المصاب و إن يقدر فيها، عند الاقتضاء، مدة العجز المؤقت، ذاكرًا فيها المعاينات التي يمكن أن تشكل أهمية في تحديد مصدر الجرح أو المرض. وهناك إصدار للضمان الاجتماعي لنموذج عن الشهادات الأولية في حالة حادث العمل و الأمراض المهنية.

أب- الشهادة الثانية: وتسلم عند نهاية مدة التوقف عن العمل التي حددها الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية و تسلم من قبل الطبيب المعالج بعد معاينة العامل المصاب و فحصه و على ضوء هذه النتائج يمكن أن تكون الشهادة المحررة إما شهادة شفاء أو شهادة جبر، بحيث تسلم نسختين من هذه الشهادة الأولى إلى هيئة الضمان الاجتماعي و الثانية إلى المصاب أو ذوي حقوقه، والمعمول به أن يسلم الطبيب المعالج الشهادتين إلى المصاب أو ذوي حقوقه و يقوم بدوره بتسليم النسخة الأصلية إلى هيئة الضمان الاجتماعي بنفسه.¹

* **شهادة الشفاء:** تحرر في حالة لم يخلف الحادث عجزًا دائمًا، و تعود حالة المصاب الحية إلى حالتها الأصلية، بحيث يحدد فيها الطبيب المعالج تاريخ الشفاء و كذا تاريخ استئناف العمل. و حالة الشفاء هذه لا تستبعد انتكاس الحالة الصحية للمصاب.

* **شهادة الجبر:** إذا خلف الحادث أو المرض عجزًا دائمًا يحزر الطبيب المعالج شهادة الجبر يحدد فيها العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، بحيث يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر و وصف حالة المصاب الصحية بعد الجبر، و يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز في تعذر استئناف العمل نظرا لخطورة الإصابة.²

أ-ج- واجبات الطبيب المعالج: باعتباره ينتمي إلى فئة الممارسين الطبيين يتعين على الطبيب المعالج، على غرار باقي الأطباء، التحلي بأخلاقيات الطب التي تترجمها مجموعة من

¹ - ميلود مباركي، " التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2009، ص 80.

² - نورة زناتي، المرجع السابق، ص 47.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

المبادئ و القواعد و الأعراف التي يتوجب على كل طبيب الاطلاع عليها و يتعهد كتابيا باحترامها أمام الفرع النظامي الجهوي المختص عند تسجيله في قائمة الممارسين الطبيين.¹

يمارس الطبيب مهامه في حدود احترام حياة الفرد الشخصية، و تحقيقا لخدمة المجتمع و الحفاظ عليه، متجنباً كل عمل أو فعل يفقد مهنة الطب اعتبارها و لو كان هذا الفعل خارج ممارسته لمهنته، بما في ذلك ممارسة أي نشاط آخر يتنافى مع الكرامة المهنية و التنظيم الساري المفعول، يعتبر الدفاع عن صحة الإنسان البدنية و العقلية و التخفيف من معاناة المريض و احترام حياة الفرد و كرامته الإنسانية بعيداً عن مظاهر العنصرية تحت أي مسمى و تحت أي ظرف من أنبل رسائل مهنة الطب والتي يجب ألا تغيب عن ذهن الطبيب، يجسدها من خلال حرصه على الحفاظ على استقلاله المهني وعدم التخلي عنه بأي شكل كان.²

يسعى الطبيب في تقديم الوصفة الأكثر ملائمة للحالة التي بين يديه، ملتزماً بما هو ضروري لنجاح العلاج دون إغفال الجانب المعنوي المساعد على تقدم العلاج، مستخدماً التجهيزات الملائمة ووسائل التقنية الكافية لكل أعمال التشخيص و الوقاية و العلاج، دون أن يتجاوز اختصاصاته أو إمكانياته إلا في حالات استثنائية، مبعداً بذلك أي ظروف من شأنها الإضرار بنوعية العلاج و الأعمال الطبية الأخرى، و الطبيب مسؤول عن كل عمل مهني يقوم به تحت هويته الحقيقية و التي يعبر عنها في كل وثيقة يصدرها تحمل اسمه و توقيعه مما يحتم عليه تحيين معلوماته الطبية و تحسينها.³

يجب على الطبيب الامتناع عن تعريض المريض لأي خطر غير مبرر، كانتهاج علاج جديد دون القيام بدراسات بيولوجية ملائمة تحت رقابة صارمة أو اعتماد علاج لا يفيد

¹ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 52، المؤرخة في 08 يوليو 1992، ص 1419.

² - المواد 6 و 7 و 10 و 19 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المرجع نفسه، ص 1419.

³ - المادة 11 و المواد من 13-16 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المرجع نفسه، ص 1419.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

مباشرة في تحسن حالة المريض الصحية، كما يمنع على الطبيب المعالج أن يفشي في الأوساط الطبية و الغير الطبية طريقة جديدة للتشخيص أو العلاج غير مؤكدة دون تبيان التحفظات اللازمة، أو اقتراح علاج أو طريقة وهمية أو غير مؤكدة كعلاج شاف أو لا خطر فيها.¹

يمنع الطبيب المعالج من كل عمل يعود على المريض بامتياز مادي غير مبرر أو حسم مالي أو عيني، و يمنع عليه قبول أي عمولة أو تقديمها مقابل أي عمل طبي كان، ولا يجوز له استئصال أي عضو دون سبب طبي بالغ الخطورة ما لم تكن هناك حالة استعجالية أو استحالة، إلا بعد إبلاغ المهني أو وصيه الشرعي و موافقته.²

يشترط في الطبيب و الأعوان الطبيين العاملين معه أن يحافظوا على الأسرار المهنية التي تخص المريض إلا إذا جاء في القانون ما يبيح إخراج هذا السر على الوجه الذي يراه المشرع ضروري، و يدخل تحت مفهوم السر المهني كل ما يقع عليه نظر الطبيب أو يسمعه أو كل ما يؤتمن عليه بمناسبة أدائه لمهنة، و يعتبر حفاظا على السر المهني حماية البطاقات السريرية و وثائق المرضى الموجودة بحوزة الطبيب، وفي حالة احتاج الطبيب لاستعمال المعلومات التي تخص المريض لإعداد نشرات طبية مثلا، يتوجب عليه عدم الكشف عن هوية المريض، ويبقى السر المهني قائما حتى بعد وفاة المريض إلا ما يستعمل في إثبات الحقوق.³

من واجبات الطبيب كذلك تحري الوضوح أثناء كتابة الوصفات وتمكين المريض أو ذويه من فهمها فهما جيدا بما في ذلك هويته و توقيعه و تاريخ التحرير، فضلا عن حرصه على التنفيذ الحسن للعلاج، و من حق المريض رفض العلاج على أن يقدم تصريحا كتابيا

¹ - المواد 17 و 18 و 30 و 31 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص ص 1421،1420.

² - المواد 24 و 34 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص ص 1421،1420.

³ - المواد من 36-41 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص 1421.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

بهذا الخصوص، كما يحق للطبيب التحرر من مهمته بشرط أن يضمن مواصلة علاج المريض.¹

من واجباته أيضا الحرص على تسهيل حصول مرضاه على الامتيازات الاجتماعية التي تتطلبها حالتهم الصحية، دون إفراط، كما يحرص على منع التحايل أو الإفراط تحديد التكاليف المالية بأي صفة كانت، و يمنع كذلك الحصول على أي تقرير مغرض أو شهادة مجاملة.²

ب- الرقابة الطبية: يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات ذات طابع طبي، و ذلك بإخضاع الضحية للمراقبة الطبية قصد التحقق والتأكد من مدى تطابق الشهادتين الطبيتين الأولى والثانية مع حالة المصاب الطبي، حيث نصت المادة 64³ من القانون 38-11 على أنه: "يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمن له اجتماعيا لمراقبة طبية من طرف طبيب مستشار لهيئة الضمان الاجتماعي أو أي ممارس طبي آخر تعينه، و تكون المصاريف المتعلقة بالفحص الطبي على عاتق الهيئة المعنية".

و تتمثل المراقبة الطبية بصفة عامة في تقديم آراء حول الوصفات و الأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا و كذا قدرتهم على العمل و استحقاقهم للأداءات وخاصة المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية. وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية تحديد العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة و حادث العمل، وخاصة في حالة الوفاة أو العجز الدائم، و تتضمن كذلك الاعتراف بالإصابة بالمرض المهني و علاج الضرر الذي خلفته تبعا لجدول الأمراض المهنية، و يجب أن تحدد المراقبة الطبية مدة الانقطاع عن العمل و تاريخ الشفاء أو التعافي و نسبة العجز الجزئي

¹ - المواد 47 و 49 و 50 و 56 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص 1422.

² - المواد 57 و 58 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص 1422.

³ - المادة 64 من القانون 83-11، المرجع السابق، المعدلة و المتممة بالمادة 17 من القانون رقم 11-08، المرجع السابق،

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الدائم تبعا لما حدده سلم حوادث العمل و الأمراض المهنية المعمول بها، ويجب أيضا أن لا تغفل المراقبة الطبية حالة الانتكاس والتدهور و مراجعة الريع.¹

تتم عملية المراقبة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي داخل مقرات صناديق الضمان الاجتماعي، حيث أوجبت المادة 2/5 من المرسوم التنفيذي 101-04² على هيئات الضمان الاجتماعي أن تضع مصالح استشفائية عياديه لتسهيل عملية التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم. كما تمارس المراقبة الطبية على مستوى المؤسسات و الهياكل الصحية في إطار العلاقة التعاقدية التي تربط هيئات الضمان الاجتماعي بالوزارة المكلفة بالصحة،³

حيث يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات المراقبة الطبية للأداءات المقدمة للمؤمنين لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم، والتحقق في حالة المرضى في المؤسسات الصحية العمومية.⁴

يتولى إجراءات المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم الممارس الطبي المنتشر لصناديق الضمان الاجتماعي المؤهل لطلب فحص طبي للمستفيد أو طلب كل وثيقة لها علاقة بحالة المصاب الصحية التي يطالب بموجبها الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي، ويلتزم الممارس الطبي المنتشر بقواعد أخلاقيات وأدبيات الطب في علاقاته مع الممارسين الطبيين المعالجين، وأيضا عليه الحفاظ السر المهني هو وجميع مستخدمي المراقبة الطبية، كما يمكن للمراقبة الطبية حسب الحاجة أن تستعين برأي متخصص لدى

¹ -المواد 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 7 مايو 2005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 33 المؤرخة في 08 مايو 2005، ص 9.

² - المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في 1 ابريل 2004 يحدد كفاءات دفع مساهمة هيئات الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 20، المؤرخة في 4 ابريل 2004، ص 30-31.

³ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص 9.

⁴ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 04-101، المرجع السابق، ص 31.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ممارس طبي اختصاصي، على ألا يكون هذا الممارس الطبي الاختصاصي له علاقة بالمستفيد، في هذا الملف، تتكفل بأتعاب الممارس الطبي المتخصص صناديق الضمان الاجتماعي.¹

يمكن للمؤمن لهم اجتماعيا اصطحاب طبييهم المعالج أثناء إجراء المراقبة الطبية على أن تكون أتعاب الطبيب المعالج على عاتق المصاب، و يؤدي رفض المصاب المعني للمراقبة الطبية أو تجاهله لاستدعاء المراقبة الطبية إلى حرمان المؤمن له اجتماعيا من الأداءات الممنوحة من الضمان الاجتماعي خلال الفترة التي عرقلت فيها سير إجراءات المراقبة الطبية، على أن يكون تسليم استدعاء المراقبة الطبية للمؤمن له اجتماعيا إما مباشرة على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه بمقابل وصل استلام أو يرسل بواسطة البريد المضمون مع إشعار بالاستلام، ويجدد الاستدعاء مرة واحدة بعد 15 يوما في حالة عدم الرد.

في حالة وقوع نزاع حول نتائج المراقبة الطبية تباشر هذه الأخيرة إجراءاتها في إطار المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي، و التي سوف نتطرق إليها خلال المطلب الموالي، كما يجب على صناديق الضمان الاجتماعي إعلام مقدمي العلاج والمؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية مسبقا بالتجاوزات أو التعسف أو الغش أو التصريحات المزورة التي تمت معاينتها من طرف المراقبة الطبية، وذلك قبل أن تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، عند اللزوم.²

وفي إطار الضمان الجيد للتكفل المناسب للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي و التحكم في نفقات الضمان الاجتماعي في مجال العلاج وفق الممارسة الطبية السليمة يمكن

¹- المواد 5 و 7 و 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص9،10.

²- المواد 6 و 8 و 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع نفسه، ص9،10.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

للمراقبة الطبية تطوير نشاطات تشاور مع مقدمي العلاج.¹ يشترط في الطبيب المراقب أن يشعر الشخص الخاضع لمراقبته بأنه يفحصه بصفته طبيب مراقب و يراعي خلال الفحص عدم إفشاء أي سر تجاه المؤسسة التي ينتمي إليها ولا تجاه المريض، أو الإدلاء بأي تفسير أو تقدير للعلاج المقدم أو تغييره، و أن يتحرى الموضوعية في استنتاجاته.²

الفرع الثاني: قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

بعد ما تعرضنا في الفصل الأول إلى ماهية التعويض و التعرف على أصنافه و أشكاله المختلفة، عينية و نقدية و حددنا أسس استحقاق هذا التعويض و القانونية و كذا شروط الاستفادة منه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى تقدير هذا التعويض و كيفية تقديره حسب كل حالة من الحالات التي يتواجد عليها العامل المصاب أو ذوي حقوقه.

أولاً: تحديد ادعاءات العجز المؤقت: إن ضحية حادث العمل المصاب بعجز مؤقت، يستفيد من أدعاءات خصه بها القانون دون ذوي حقوقه، حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها، وتكون من نفس طبيعة الأدعاءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية المتمثلة في الأدعاءات العينية والتعويضات اليومية.³ وسوف نتطرق فيما يلي إلى تقدير و تحديد هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل المصاب.

أ- الادعاءات العينية: سنفصل في هذه الفقرة كيفية تقدير هذه الادعاءات و تحديدها:

أ- الرعاية الطبية: ويندرج ضمن الرعاية الطبية متطلبات العلاج من مصاريف زيارة الطبيب و شراء الأدوية و جميع الإجراءات الطبية الأخرى بما فيها الفحوص البيولوجية وغيرها و إقامة المصاب في المستشفى لمواصلة العلاج إذا تطلب الأمر ذلك، كما أن جميع التنقلات التي يجريها المصاب و التي تفرضها إجراءات العلاج كالتنقل خارج مكان الإقامة

¹ -المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص10.

² - المواد من 90-92 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص 1425.

³ - المادة 28 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص1812.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

للعلاج أو للاستفادة من أي نشاط صحي، أو بمناسبة استدعاء من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لإجراء مراقبة طبية أو خبرة أو استدعاء من طرف لجنة العجز الولائية، تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف التنقل مهما كانت الوسيلة المستعملة التي تتطلبها حالة المريض الصحية دون إغفال مصاريف ذوي الحقوق أو المرافق و تنقلهم إذا استدعت حالة المصاب ذلك.¹

في إطار الرعاية الطبية كذلك تدرج المعالجة المتخصصة كجلسات حمامات المياه المعدنية وما تشمله من مصاريف العلاج و الإقامة حيث يتحمل المصاب نسبة 20% منها و يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80%.

تتراوح مدة العلاج بين 18 و 21 يوما تحددها وصفة طبية، و يشترط تقديم طلب لهيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر للعلاج، إلا في حالات الاستعجال، وسكوت الهيئة على الرد يعد بمثابة قرار الرفض يمكن الطعن فيه.²

أب - الأجهزة التعويضية:³ يستفيد الضحية من رد مصاريف المتعلقة بالأجهزة التعويضية و الجبارية و تركيبها و إصلاحها و تجديدها حسب الشروط التالية:

• لا ترد المصاريف المتعلقة بالأجهزة و الأعضاء البديلة ذات الأهمية الكبرى إلا بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي المسبقة بناء على بيان تقديري للمبلغ يقدمه المؤمن له، و لا يستفيد المصاب إلا بجهاز تبديلي واحد عن كل عائق مع إمكانية استفادة

¹ - المواد 8 و 9 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق، المعدلة والمنتممة على التوالي بالمواد 4 و 5 من القانون رقم 11-08، المرجع السابق، ص1793.

² - المواد 15 و 16 و 17 من المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كليات تطبيق العناوين الثاني من القانون رقم 83-11 المرجع السابق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 7 مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص 214، 215.

³ - المواد 9 و 10 و 11 من المرسوم رقم 84-27، المرجع نفسه، ص 213-214.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

بعض المعاقين من جهاز مؤقت بعد استشارة الطبيب المستشار، إلى حين حصوله على الجهاز النهائي.

• لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الاحتفاظ ضمن الملف بالمعلومات التقنية و التكوينية الأجهزة البديلة و كذا جميع العمليات الإصلاح و التجديد و الصيانة التي طرأت عليها وأيضا المصاريف المتعلقة بذلك قصد مراقبة ضرورة اقتناء الجهاز أو تركيبه أو إصلاحه و تجديده، فلا يجدد الجهاز إلا إذا استحال إصلاحه أو لم يعد مناسباً للمصاب، ويعد المؤمن له مسؤولاً على المحافظة على الجهاز و صيانتها، ولا يحق له التنازل عليه أو بيعه.

أ-ج - إعادة التأهيل الوظيفي: تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف التأهيل كما يلي:

- ✓ مصاريف إعادة التأهيل في حال تم خارج مؤسسة معتمدة.
 - ✓ مصاريف الإقامة إذا تمت عملية إعادة التأهيل داخل مؤسسة معتمدة.
 - ✓ مصاريف التنقل أثناء عملية التأهيل.
 - ✓ التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الحبر وكان المصاب حائزاً على ريع عن العجز الدائم.
- أ-د- إعادة التكييف المهني: للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث أو المرض المهني غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنياً داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكنه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره. تدفع مبلغ المصاريف المتعلقة بالأداءات العينية التي يستفيد منها المصاب بحادث عمل أو مرض مهني بنسبة 100% من التعريفات القانونية.¹

¹ - المادة 4 من المرسوم رقم 84-27، المرجع السابق، ص 212.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ب- الاداءات النقدية: و تتمثل في حالة العجز المؤقت في التعويضات اليومية، وهي كما ذكرناها سابقا مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، حيث أحاط التشريع الجزائري بجملة من القواعد التي تنظم الاستفادة منها.

- تدفع تعويضات يومية للضحية، ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة. إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، في حالتها الانتكاس أو الاشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58 و62 من ذات القانون، تدفع التعويضات اليومية مع مراعاة فقدان الأجر ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل.¹
- تستحق التعويضات اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين من مبلغ الأجر الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، و لا يمكن أن تكون نسبة التعويضات اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.² وتجدر الإشارة أن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن له اجتماعيا أي ليس عاملا في الحالات التي لا يشترط فيها ذلك مثل حوادث الإنقاذ والنفق العام.³
- الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الانقطاع، وإذا كان المصاب المجبور في الظاهر عند انتكاس أو تفاقم حالة أصابته قد شرعي الاستفادة من الريع، فإن إجراء التعويضات

¹ - المادة 36 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 4 من الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، المؤرخة في 7 يوليو 1996، ص 1813.

² - المادة 37 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، والمتممة بالمادة 5 من الأمر رقم 96-19، المرجع نفسه، ص 1813.

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 بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019، ص 34.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

اليومية يحل محل إجراء الريع إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعاً له، ويستحق

التعويض اليومي حتى التاريخ الذي يحدد أجلاً للشفاء أو الجبر أو الوفاة.¹

- تترك التعويضات اليومية جارية كلياً أو جزئياً، طوال فترة تحدد مدتها هيئة الضمان الاجتماعي، إذا رخص الطبيب المعالج بذلك وإذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو جبر الجروح و على التكيف المهني، و يلتزم العامل ضحية حادث العمل أو المرض المهني والمستفيد من الأداءات النقدية بعد توقفه عن نشاطه المهني بأن يتمثل إلى التعليمات الطبية وأن لا يمارس أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا باستشارة الطبيب.²

ثانياً: تحديد اداءات العجز الدائم: يكون للضحية المصاب بعجز دائم الحق في الريع ورأسمال تمثيلي حسب الأحوال وهذا ما سنتناوله في هذا الفرع.

أ- حساب الريع: تحديد إيراد العجز الدائم يؤخذ بعين الاعتبار الأجر المرجعي و نسبة العجز التي تعبر عن النقص في مقدرة المصاب الذي له الحق في ريع يحسب قدره، اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة، وذلك وفقاً للشروط التالية :

- يحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشرة 12 شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.³
- إذا لم يعمل المصاب في حادث عمل أو مرض مهني خلال 12 شهراً التي سبقت انقطاعه عن العمل تحدد الكيفيات التي يتم وفقاً لتحديد الأجرة التي تعتمد أساساً

¹ - المادة 7 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 220.

² - المادة 7 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق، ص 1794.

³ - المادة 39 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 6 من الأمر رقم 96-19، المرجع

السابق، ص 1813.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

لحساب الريع عن طريق التنظيم،¹الذي جاء في مضمون المرسوم 84- 28 السابق الذكر، حيث يحسب الريع على أساس اجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل ، أو يحسب على أساس اجر منصب عمل مطابق لنفس فئته المهنية إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.²

• في حالة عدم ظهور العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهرا الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم أو تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن حادث عمل أو المرض المهني أو تاريخ التام الجرح، حيث يعتمد على طريقة الحساب الأنفع للمصاب.³

• يحسب الريع، أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي ، على أساس اجر سنوي لا يمكن أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.⁴

• يساوي مبلغ الريع الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز⁵، حيث يجوز إضافة نسبة اجتماعية تتراوح بين 1% و10% إلى نسبة العجز التي تساوي أو تفوق 10%. و يضاعف مبلغ الريع الإيراد بنسبة 40% إذا كان المصاب بالعجز الدائم يضطره إلى اللجوء لمساعدة الغير في قضاء شؤون حياته، على أن لا تكون المضاعفة اقل من مبلغ سنوي محدد سنة 84بـ 8.400دج،⁶حيث تم رفع مبلغ الزيادة على الغير

¹ - المادة 40 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه، ص 1814.

² - المادة 13 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

³ - المادة 14، المرسوم رقم 84-28، المرجع نفسه، ص 221.

⁴ - المادة 41 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1814.

⁵ - المادة 45 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

⁶ - المادة 1 من المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص

عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص 222.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الممنوحة لمستفيدي معاش عجز أو تقاعد أو ريع حادث عمل أو ريع مرض مهني

أكثر من مرة كان آخرها بنسبة 3% سنة 2018.¹

ب- تحديد رأسمال التمثيلي: تبعا لنص المادة 44 من قانون 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 .

تتمثل العناصر التي يتم من خلالها تحديد الرأسمال التمثيلي فيما يلي :

✓ الريع المحسوب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرسملة، كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب، و نسبة العجز المحددة .

✓ السن المصاب عند تاريخ التئام الجروح .

✓ معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقاييس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.²

• ويحسب الرأسمال التمثيلي بضرب مبلغ الريع السنوي المحدد في أعلاه في المعامل المقابل لسن المصاب المحدد في الجدول الذي يحدده الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بواسطة قرار، على أن لا يتجاوز الحد الأعلى لرأسمال التمثيلي 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.³ و تجدر الإشارة أنه في

¹ - المادة 5 من القرار المؤرخ في 17 مايو 2018 يتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 30 المؤرخة في 17 مايو 2018، ص28.

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، عدد7، مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص 224،225.

³ - المواد 16 و 17 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يؤديان إلى نسبة عجز إجمالية تساوي أو

تفوق 10% يكون المصاب الحق في الحصول على الريع بعد خصم الرأسمال.¹

• يتقاضى العمال الأجانب المصابون بحوادث والذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم، ويستثنى الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.²

• يبقى أن مبلغ الريع المستحق يمكن مراجعته في حالة اشتداد الإصابة أو تراجعها بعد تاريخ قرار الشفاء أو الجبر حيث تحتسب اداءات المصاب عند أول إثبات طبي لهذا التغيير، و يمكن المراجعة بصفة دورية كل 3 أشهر على الأكثر خلال السنتين الموالتين لتاريخ الشفاء أو الجبر، وبعها لا يمكن تحديد جديد للتعويضات إلا كل سنة.³

ثالثاً: تحديد اداءات الوفاة: باعتبار حالة الوفاة أخطر انعكاسات حادث العمل أو المرض المهني على جميع الأصعدة، معنوية و مادية، و بتأكد ارتباط الوفاة بحادث العمل أو المرض المهني، فإنه ينشأ لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحة و ريع يتم تحديده، وفقاً للشروط المنصوص في القوانين المعمول بها .

أ- منحة الوفاة: يستفيد ذوو حقوق المتوفي بسبب حادث عمل أو مرض مهني من منحة وفاة تصرف دفعة واحدة و تقسم بينهم بالتساوي، حيث يقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثنتي عشرة (12) مرة من مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا للمتوفي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعياً و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثنتي عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، على أن لا يجمع بين

¹ - المادة 3/44 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1814.

² - المادة 51 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه، ص 1815.

³ - المواد 58 و 59 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص ص 1815-1816.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

منحة الوفاة على أساس حوادث العمل و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.¹ وتجدر الإشارة إلى أن القانون لم يوضح هل يستفيد ذوو الحقوق من هذه المنحة في حال كان سبب الوفاة مرض مهني.

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

ب- ريع الوفاة : أقر المشرع لذوي حقوق الضحية، الذين ذكروا في المادة 67 من القانون 83-11 السالفة الذكر، الحق في ريع يدفع لكل واحد منهم وفقا لما هو محدد في القوانين المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي اعتبارا من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.³ حيث يحسب ريع الوفاة المتأتية عن الحادث على أساس الأجر المحدد في المواد من 39 إلى 41 من قانون 83/13، غير أنه إذا كان المتوفى يستفيد من ريع حادث عمل مغاير عن الحادث المتسبب في الوفاة، فيستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك.⁴

• يحدد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي⁵:

✓ تحدد نسبة 75% من أجر الضحية أو مبلغ ريع الهالك كمبلغ الريع منقول للزوج - على قيد الحياة - دون وجود الأولاد أو أحد من الأصول .

¹ - المادة 52 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1815.

² - المادة 57 من القانون 83-13، المرجع نفسه، ص 1815.

³ - المادة 53 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 8 من الأمر رقم 96-19، المرجع السابق، ص 1815.

⁴ - المادة 54 و 56 من القانون 83-13، المرجع نفسه، ص 1815.

⁵ - المادة 34 من القانون 83-12، المرجع السابق، ص 1815.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

✓ يحدد مبلغ الريع الخاص بالزوج 50% من أجر الضحية أو ريع الهالك، عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق سواء كان أو ولد أحد الأصول فيستفيد بنسبة 30% من نفس المبلغ .

✓ يحدد مبلغ ريع الزوج بنسبة 50% من أجر الضحية أو مبلغ ريع الهالك في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل) معا ويقتسم بالتساوي ذو الحقوق الآخرين نسبة 40% المتبقية من نفس المبلغ .

✓ يتقاسم الأصول أو الفروع أو الاثنان معا ريع يساوي نسبة 90% كحد أقصى من أجر الضحية أو مبلغ ريع الهالك في حالة عدم وجود زوج للضحية و يستفيد بنسبة 45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه، بينما يستفيد بنسبة 30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.

✓ ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90% من مبلغ أجر الضحية أو ريع الهالك، وإذا تجاوز مجموع الريوع هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب عليها .

• يتم تطبيق أحكام المواد 30 إلى 40 من القانون 12/83 الساف الذكر على ريع ذوي الحقوق¹ و التي تتلخص في القواعد التالية :

✓ تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية (المادة 32)، وتطبق القواعد العامة لقانون الأسرة لحل الإشكال حول الزوجة المطلقة، للتمييز بين حالة وفاة الزوج أثناء العدة من طلاق رجعي فتستفيد الزوجة من الريع لقيام علاقة الزوجية حكما، و بين حالة الطلاق البائن فإن الزوجة لا تستحق أي تعويض لعدم وجود علاقة الزوجية.²

✓ لا يجوز المطالبة بالريوع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الثلاثمائة و الخمسة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر. (المادة 33)

¹ - المادة 55 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1815.

² - محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، المرجع السابق، ص 67.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

- ✓ تراجع النسب الواردة في المادة 34 هذا القانون كلما تغير ذوي الحقوق. (المادة 35)
- ✓ لا تخضع الاستفادة من الريع المنقول لزوج الضحية وأصوله لشرط السن. (المادة 36)
- ✓ يجوز لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بريع منقول. (المادة 37)
- ✓ في حالة تعدد الأراامل يقسم الريع بينهم بالتساوي. (المادة 38)
- ✓ إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي. (المادة 39)
- ✓ في حالة تزوج الأرملة، يلغى معاشها ويقسم على الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة.¹

المطلب الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يعتبر التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية أحد المفاهيم الهامة في مجال الصحة والسلامة المهنية. حيث يتم تقديم هذا النوع من التعويضات للعمال الذين يتعرضون لإصابات أو أمراض ناتجة عن عملهم، وذلك بما في ذلك الإصابات التي تحدث خلال ممارسة العمل أو الأمراض التي تنتج عن بيئة العمل الخاصة.

وتختلف التعويضات من بلد إلى آخر، حيث يحدد القانون واللوائح المحلية قواعد تحديد الأسس التي يتم بموجبها تحديد مبالغ التعويض ونوع الخدمات المقدمة للعمال المصابين. ومن المهم للعمال البحث وفهم حقوقهم بما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والعمل على تأمين حقوقهم ومصالحهم من خلال التعاقد مع شركات تأمين متخصصة في هذا المجال.

نظم المشرع الجزائري منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السابق الذكر. و تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي حسب المادة الثانية منه :

¹ - المادة 40 من القانون رقم 83-12، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 16 من الأمر رقم 96-18، المرجع السابق، ص 1804.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

- المنازعات العامة: عرفت المادة 03 نفس من القانون بأنها « الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق وتشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي».

- المنازعات الطبية: عرفت المادة 17 من القانون نفسه بأنها «الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى» .

- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي عرفت المادة 38 من القانون السابق بأنها « الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و مقدمي العلاج و الخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان و المساعدين الطبيين و المتعلقة بطبيعة العلاج و الإقامة في المستشفى أو في العيادة».

وقد وضع المشرع آليتين لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي أو لهما التسوية الودية وسندرسها في الفرع الأول، و ثانيهما التسوية القضائية و نتعرض لها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تعتبر إجراءات التسوية الودية أو الداخلية قيد شكلي على رفع الدعوى المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي، وعلى وجه الخصوص في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، و يترتب على عدم احترام إجراءات التسوية الداخلية رفض الدعوى و عدم قبولها شكلاً أمام القضاء¹، حيث تتمثل إجراءات التسوية الداخلية الودية في الطعون المرفوعة أمام اللجان المؤهلة للطعن لقرارات هيئة الضمان الاجتماعي.

¹ - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص 208.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أولاً: التسوية الودية للمنازعات العامة: ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية.¹ وتعالج المنازعات العامة الخلافات التي تدور حول الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه وخاصة المتعلقة حادث العمل أو المرض المهني من حيث شروط الإثبات و التكيف 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 و كذا تقدير الأداءات المترتبة على ذلك.²

أ- الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق: يرفع الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، نظم سيرها و حدد أعضائها المرسوم التنفيذي رقم: 08-415³، و التي تتولى أمانتها الوكالات الولائية و الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، المنشأة لديها.⁴

أ- تشكيل اللجنة المحلية للطعن المسبق و عضويتها⁵: حدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق استناداً إلى عنوان صندوق الضمان الاجتماعي الذي تنتمي إليه، حيث تتشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق بالنسبة لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من ممثلان عن العمال الأجراء تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، و ممثلان عن المستخدمين تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، و كذا ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تابعان للوكالة الولائية المعنية، ويكون احد العضوين المعيّنين دائم و الآخر إضافي، بالإضافة إلى

¹ - المادة 4 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص8.

² - سليمان أحيمه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص179.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد1 المؤرخة في 06 يناير 2009، ص 20-22.

⁴ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع نفسه، ص22.

⁵ - المواد من 2-4 والمادة 10 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع نفسه، ص 21-22.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

طبيب تابع للمراقبة الطبية لنفس الوكالة المعنية يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. و نفس الشيء بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، و الفرق في كون ممثلي المستخدمين ينتمون للقطاع الخاص و ممثلي الوكالة و الطبيب يقترحهم المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

يتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، من غير أعضاء اللجان الأخرى، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، يستخلف في حالة انقطاع احد الأعضاء الدائمين، بنفس الأشكال للمدة المتبقية من العهدة، و تنتخب اللجنة المحلية للطعن المسبق المعنية رئيسا لها من بين أعضائها.

أب- اختصاصات اللجنة المحلية للطعن المسبق و سير أعمالها: تمارس اللجنة المحلية للطعن المسبق اختصاصاتها من خلال عقد اجتماعات مرة كل خمسة عشر (15) يوما في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها، كما يشرع لها أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من نصف أعضائها، و لا تصح اجتماعاتها إلا باكتمال النصاب، تجتمع في هذه الحالة بعد استدعاء ثان في اجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام، بغض النظر عن عدد الحاضرين من أعضائها. تتخذ اللجنة المحلية للطعن المسبق قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات، و يعتبر صوت الرئيس هو الراجح في حال تعادل أصوات باقي الأعضاء.¹

تختص اللجنة المحلية للطعن المسبق، كما ورد في المواد 5 و 7 من القانون 08-08 المذكور سابقا، في البت في الطعون المرفوعة أمامها كدرجة أولى للطعن المسبق، من طرف المؤمن لهم اجتماعيا و المكلفون (أي من طرف أصحاب العمل)² ضد القرارات

¹ - المادة 5 و 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع السابق، ص22.

² - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع،

الأردن، 2020، ص 215.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي التي تتعرض لتحديد و تقدير الأداءات العينية و النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه أو إثبات الطابع المهني لحوادث العمل والأمراض المهنية، كذلك القرارات المتعلقة بمسائل الضمان الاجتماعي الأخرى، حيث تلتزم اللجنة اجل ثلاثون (30) يوماً لاتخاذ قراراتها ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

أ-ج- آجال الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق : حسب المادة 8 من القانون 08-08 السالف الذكر، تخطر اللجنة المحلية للطعن المسبق كتابيا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع خلال اجل خمسة عشرة (15) يوماً ابتداء من تاريخ استلام القرار المعترض عليه، و يؤدي عدم احترام الآجال المقررة إلى عدم قبول الطعن، و يشار في الطعن إلى أسباب الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي.

تبلغ قرارات اللجان المحلية للطعن إلى المؤمن لهم اجتماعيا المكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع شعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية، بواسطة محضر استلام في أجل عشرة (10) أيام اعتبارا من تاريخ قرار اللجان المذكورة. على أن ترسل نسخة من هذه القرارات من طرف اللجان المحلية للطعن المسبق إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية في الآجال المقررة.¹

ب- الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق: نصت المادة 10 من القانون 08-08 السابق على أنه تنشأ لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ضمن كل هيئة ضمان اجتماعي على مستوى وطني، تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها اللجان الولائية للطعن المسبق،² و حدد المرسوم التنفيذي 08-416¹ تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق و تنظيمها و سيرها.

¹ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع السابق، ص22.

² - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص22.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ب-أ- تشكيل اللجنة الوطنية للطعن المسبق و عضويتها²: تتشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيساً، و ثلاثة (3) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة، و ممثلان (2) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.

يعين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق، من غير أعضاء اللجان الأخرى، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، و يتم استخلافهم، في حالة انقطاع عضوية احد الأعضاء، حسب الأشكال نفسها لما تبقى من مدة العهدة.

ب-ب - اختصاصات اللجنة الوطنية للطعن المسبق و سير أعمالها: تعقد اللجنة اجتماعات دورية عادية مرة كل خمسة عشرة (15) يوماً، باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من ثلثي أعضائها، و يجرى استدعاء ثان، عند عدم اكتمال نصاب الأعضاء الحاضرين، في أجل خمسة عشرة (15) يوماً، عندها تصح اجتماعاتها مهما يكن عدد الأعضاء. تتخذ اللجنة الوطنية للطعن المسبق قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات، و يرجح صوت الرئيس في حال تعادل أصوات باقي الأعضاء.³

تختص اللجنة الوطنية للطعن المسبق، كما ورد في المواد 5/2 و 11 و 12 من القانون 08-08 المذكور سابقاً، في البت في الطعون المرفوعة أمامها كدرجة ثانية للطعن المسبق، من طرف المؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفون ضد القرارات الصادرة عن اللجان المحلية للطعن المسبق، حيث تلتزم اللجنة اجل ثلاثون يوماً لاتخاذ قراراتها ابتداء من تاريخ استلام العريضة .

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 06 يناير 2009، ص ص 23-24.

² - المواد 2 و 3 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المرجع نفسه، ص 24.

³ - المواد 5 و 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المرجع السابق، ص 24.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ب-ج - آثار الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق : نصت المواد 4 و 5 من القانون 08-08 المذكور سابقا، على إجبارية التظلم على منازعات العامة المتعلقة بالخلافات مع هيئات الضمان الاجتماعي، برفع الطعون بالتسلسل أمام اللجان المحلية و الوطنية المؤهلة للنظر في الطعن المسبق، وبهذا اقر المشرع قيذا شكليا يجب استيفاءه، تحت طائلة عدم القبول، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، و لا ينعكس هذا على سير قرارات هيئات الضمان الاجتماعي بوقف تنفيذها، حسب ما جاء في المادة 80 من نفس القانون.¹

ثانيا: التسوية الودية لمنازعات الطبية: إذا اعترض 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

أ- الخبرة الطبية: تخضع المنازعات الطبية للتحكيم الطبي، حسب نص المادة 19 من القانون 08-08 السابق، كإجراء أولى وجوبي للتسوية الودية، و خاصة المتعلقة منها بتاريخ شفاء أو التئام أو طبيعة أو منشأ الجروح الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني،³ باستثناء ما تعلق منها بحالات العجز و مراجعة نسبته طبقا لما جاء في المادة 31 من نفس القانون.

أ-أ- طلب الخبرة الطبية: نصت المادة 20 من القانون 08-08 السابق بأن يقدم المؤمن له اجتماعيا طلبا كتابيا لإجراء الخبرة الطبية في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، يرفق بتقرير الطبيب المعالج ، ثم يرسل إما بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار باستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع.

¹- ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 28.

²- المادة 18 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 9.

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

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أب - مباشرة إجراءات الخبرة: ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية من أجل ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وتقتصر كتابيا على المؤمن له ثلاثة أطباء خبراء على الأقل مذكورين في قائمة الخبراء (تحدد قائمة الأطباء الخبراء من قبل الوزارتين المكلفتين بالصحة والضمان الاجتماعي وذلك بعد استشارة مجلس أخلاقيات مهنة الطب)¹ ، ويعتبر عدم مباشرة هيئة الضمان الاجتماعي لإجراءات الخبرة الطبية اعترافا منها بقبول رأي الطبيب المعالج و ملزمة به وهو ما يضع حدا للمنازعة الطبية.²

و يتعين على المؤمن له اجتماعيا إبداء رأيه في قبول أو رفض الأطباء الخبراء المقترحين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، بمساعدة طبيبه المعالج، في أجل ثمانية 08 أيام و إلا كان المؤمن له ملزم بقبول الخبير المعين تلقائيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم الرد، في حالة عدم اتفاق المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي حول تعيين الطبيب الخبير في أجل ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية، تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي في تعيينها للطبيب الخبير، تلقائيا و بصفة فورية، على ألا يكون الطبيب الخبير المعين من بين الذين سبق اقتراحهم.³ كما لا يجوز أن يكون الطبيب الخبير هو نفسه طبيب المؤمن له المعالج و لا الطبيب المستشار المشرف على مراقبة حالته الصحية وهو ما يؤدي إلى بطلان الخبرة الطبية، ويمكنه في هذه الحالة رفض إجراء الخبرة الطبية المطلوبة وإعلام الأطراف المعنية بذلك في أجل لا يتجاوز خمسة أيام عمل ابتداء من استلامه للملف.⁴

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر 2011 يحدد شروط وكيفية تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم و واجباتهم، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 59 المؤرخة في 26 أكتوبر 2011، ص ص 19-20.

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

³ - المواد 21 و 23 و 24 من القانون 08-08، المرجع نفسه، ص 10.

⁴ - المواد 17 و 18 من المرسوم الرئاسي رقم 11-364 المرجع السابق، ص 21.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تسلم هيئة الضمان الاجتماعي، وجوبا، ملفا إلى الطبيب الخبير يتضمن رأي الطبيب المعالج و رأي الطبيب المستشار و ملخص عن المسائل محل الخلاف مع تحديد مهمة الطبيب الخبير المعين، وفي هذا الصدد يقوم الطبيب الخبير باستدعاء المؤمن له اجتماعيا، الذي يتوجب عليه الاستجابة إلى استدعاء الطبيب المعالج، حتى لا يسقط حقه في الخبرة الطبية، إذا رفض بدون مبرر الاستجابة للاستدعاء.¹ يعد الطبيب الخبير تقريرا طبيا، على استمارة مخصصة لهذا الغرض تحدد هيئة الضمان الاجتماعي نموذجها، يتضمن صراحة الإجابة على الأسئلة المطروحة في مهمة الخبرة دون أن تتجاوزها، و ألزمت المادة 26 من القانون 08-08 السابق الطبيب الخبير أن يرسل تقريره، في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ استلامه الملف ، إلى هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الإرسال الإلكتروني المؤمن أو كل وسيلة قانونية أخرى أو يودع على مستوى وكالة الضمان الاجتماعي المعنية ليوجه إلى الطبيب المستشار التابع لها في ظرف مغلق يحمل عبارة ظرف سري مقابل تقديم وصل.² و تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المؤمن له المعني خلال عشرة (10) أيام الموالية لاستلامه.³

أ-ج - نتائج الخبرة الطبية: يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تتخذ قراراتها على ضوء ما جاءت عليه نتائج الخبرة الطبية التي تلزم هي بتبليغها للمؤمن له و هذا ما كرسته الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي رقم 08-08 عندما نصت على أن نتائج الخبرة الطبية ملزمة للأطراف بصفة نهائية.⁴

وتكون الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء جراء قيامهم بأعمال الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي، إلا إذا أثبت الطبيب الخبير أن طلب المؤمن له غير مؤسس، ففي هذه

¹ - المواد 25 و 28 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 10.

² - المواد من 19-21 من المرسوم التنفيذي رقم 11-346، المرجع السابق، ص 21.

³ - المادة 27 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 10.

⁴ - سليمان أحمي، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 193.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الحالة تكون تكاليف الأتعاب على حساب هذا الأخير.¹ ويحرم الطبيب الخبير من أتعابه في حال كانت نتائج الخبرة لا ترقى لمستوى الإجابة الصريحة على الأسئلة الموجهة في الملف.²

ب- الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة: يعتبر الطعن أمام لجنة العجز الولائية ثاني الطرق التي أتاحتها المشرع للاعتراض على بعض قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، وهي القرارات المتعلقة أساسا بحالات العجز، وذلك سعيا منه لتسوية النزاعات الطبية بالسبل الداخلية الودية و ، هو ما درج على ترسيخه في هذا مجال الضمان الاجتماعي، وقد تولى تحديد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة و تنظيمها و سير أعمالها المرسوم التنفيذي رقم : 09-73.³

ب-أ- تشكيل لجنة العجز الولائية و عضويتها: يفهم من نص المادة 30 من القانون 08-08-08 السالف الذكر على أنه تنشأ، على مستوى كل ولاية،⁴ لجنة ولائية مؤهلة للعجز، يكون اغلب أعضائها أطباء من غير أعضاء اللجان الأخرى، وهم: ممثل عن الوالي ، رئيسا، طبيبان خبران (2)، يقترحهما مدير الصحة و السكان للولاية، بعد اخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب، طبيبان مستشاران (2)، ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و ينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لكلا الهيئتان، ممثل عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية، و ممثل عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

¹ - المادة 29 من القانون 08-08-08، المرجع السابق، ص 10.

² - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364، المرجع السابق، ص 22.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009، صص 18-20.

⁴ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 64.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يتم تعيين أعضاء لجنة العجز الولائية المؤهلة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، على أن يتم استخلافهم، في حالة انقطاع عضوية احد الأعضاء، حسب نفس أشكال تعيينهم، للمدة المتبقية من العهدة.¹

ب-ب- اختصاصات لجنة العجز الولائية و سير أعمالها: تباشر لجنة العجز اختصاصاتها، باستدعاء من رئيسها، لتجتمع في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر، كما يمكن أن تجتمع، في دورة غير عادية، بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها. و في حالة عدم اكتمال النصاب، لا تصح اجتماعاتها إلا بعد استدعاء ثان، في اجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.² 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 الاجتماعي و المتعلقة أولا، بحالة العجز الدائم، كليا كان أم جزئيا، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، بحيث يترتب على ثبوته منح ريع، وثانيا، النزاعات المتعلقة بقبول العجز و تحديد درجته و مراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية، في اجل ستون يوما، من استلامها لعريضة الطعن، لأداء مهامها تتخذ اللجنة كل تدبير تراه ضروريا.⁴

وتجدر الإشارة إلى كون المصاريف المترتبة عن الإجراءات المنصوص عليها في أحكام المواد 31 إلى 36 من القانون 08-08 المذكور انفا والخاصة بمجال العجز تقع على

¹ - المواد 3 و 9 و 10 و 11 من الرسوم التنفيذية رقم 09-73، المرجع السابق، ص19.

² - المادة 4 من الرسوم التنفيذية رقم 09-73، المرجع السابق، ص 19.

³ - المواد 5 و 15 من الرسوم التنفيذية رقم 09-73، المرجع نفسه، صص19، 20.

⁴ - المواد 31 و 32 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص10.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

عاقق هيئة الضمان الاجتماعي ، إلا إذا قرر الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، فتكون تكاليف على حساب المؤمن له اجتماعيا.¹

ب-ج- آجال الطعن أمام لجنة العجز الولايتية : يعرض النزاع على لجنة العجز الولايتية المؤهلة بطلب المؤمن له المكتوب ويرفق بتقرير الطبيب المعالج، في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، و يوجه الأخطار برسالة موصى عليها مع إشعار باستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع، وهو ما نصت المادة 33 من القانون 08-08 السابق، ويترتب على عدم احترام هذه الآجال رفض الطعن شكلا لفوات الآجال القانونية.²

تبلغ قرارات اللجنة، في اجل (20) يوما، إلى المؤمن لهم اجتماعيا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو عن طريق عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام، كما ترسل نسخة إلى مدير الوكالة الولايتية لهيئة الضمان الاجتماعي في نفس الآجال.³

ثالثا: التسوية الودية لمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي: النزاع التقني يتمثل بصفة عامة في الأخطاء و التجاوزات التي تقع بمناسبة مزاولة نشاط الأطباء أو الهيئات الطبية و الصيادلة لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا،⁴ و نظرا للخصوصية و التقنية التي تتمتع بها هذه الممارسات تم إنشاء لجنة تقنية ذات طابع طبي للفصل في النزاعات الناتجة عن هذا النشاط.

¹ - المادة 37 من القانون 08-08، المرجع نفسه، ص11.

² - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 80.

³ - المادة 6 من الرسوم التنفيذي رقم 09-73، المرجع السابق، ص 19.

⁴ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 95.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أ- اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: نصت المادة 39 من القانون 08-08 السابق على إنشاء اللجنة التقنية ذات الطابع التقني على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، و قد نظم المرسوم التنفيذي رقم 09-172¹ سير أعمال اللجنة و حدد عدد أعضائها.

أ-أ- تشكيلة و تنظيم اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:² تتكون اللجنة التقنية المنشأة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من: طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة، طبيبان يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب، يعينهما رئيس هذا المجلس، و يعينون لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها، على أن يتم استخلافهم، في حالة انقطاع احد أعضائها، بنفس الأشكال، لباقي المدة من هذه العهدة. يتولى تعيين رئيس اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بين أعضاء اللجنة.

أب- اختصاص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و سير أعمالها: تجتمع اللجنة باستدعاء من رئيسها، لتجتمع في دورة عادية على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، مرة واحدة في الشهر، كما يمكن أن تجتمع، في دورة غير عادية، بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي. و لا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي أعضائها، أو بعد اجتماعها باستدعاء ثان، في اجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين. تتخذ اللجنة قراراتها، بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح.³

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009، ص ص 16-18.

² - المواد من 2-5 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع نفسه، ص 17.

³ - المواد من 6-8 والمادة 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع نفسه، ص 17.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تبت اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، حسب المادة 40 من القانون 08-08 السابق، ابتدئاً ونهائياً في التجاوزات التي ترتب عليها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، في أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ أخطارها¹. وأضافت المادة 41 من نفس القانون أنه يمكنها اتخاذ كل التدابير الضرورية لأداء مهامها .

تبلغ قرارات اللجنة، تنفيذاً للمادة 43 من القانون 08-08 السابق، بواسطة أمانتها، في أجل خمسة عشر (15) يوماً، إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و كذا إلى هيئة الضمان الاجتماعي و إلى المجلس الوطني لأدبيات الطب برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن ترسل نسخة من القرارات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في نفس الآجال السابقة.²

ب-الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

ب-أ- طلب الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: حددت المادة 42 من القانون 08-08 السابق آجال رفع الاعتراض أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وذلك عن طريق تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي يبين فيه طبيعة التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك، خلال ستة (6) أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات، وفي أجل سنتين (2) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف.

ب-ب- نتائج الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: ما يفهم مما سبق، حسب رأينا، أن نتائج الطعن أمام اللجنة التقنية له عدة أبعاد، بداية إن عدم احترام الآجال المذكورة في المادة 42 من القانون 08-08 السابقة يؤدي إلى رفض هذا الطعن شكلا لاعتبارها من النظام العام، و أيضا أن قرارات اللجنة تعتبر ملزمة و تسري أثارها على عدة أطراف، حيث نصت المادة 9 من المرسوم 09-72 المذكورة سابقا على إلزامية تبليغ المجلس

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع السابق، ص 17.

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

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

الوطني لأدبيات الطب بقرارات اللجنة التقنية و التي تعالج في الأساس التجاوزات التي وقع فيها الأطباء بجميع أصنافهم، وهو ما يعتبر أخطارا لهذا المجلس بالتجاوزات المرتكبة.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

كما رأينا في المطلب السابق أن المشرع الجزائري أولى أهمية كبيرة للتسوية الودية و الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي و سبقها على التسوية القضائية لما لها من ميزات من حيث سرعة الفصل و سهولة الإجراءات على جميع مراحل النزاع، عكس الطريق القضائي المعروف ببطئه في الفصل في القضايا و بالتعقيد في الإجراءات المتبعة، ولكن يبقى باب القضاء الملاذ الأخير للفصل في نزاعات الضمان الاجتماعي، لما له من ترسانة قانونية متشعبة و متسعة، في حال فشلت المساعي الودية و الداخلية الإدارية في حلحلة هذا النزاع.

للجوء إلى القضاء لابد من التعرض لعدة نقاط تدخل ضمن القواعد العامة كالاختصاص القضائي و شروط رفع العوى العامة لا سيما شرط الصفة و المصلحة و الأهلية، الشروط الخاصة المتعلقة بنوع منازعة الضمان الاجتماعي المرفوعة أمام القضاء .

أولاً: التسوية القضائية للمنازعات العامة: في مجال المنازعات العامة المتعلقة بالضمان الاجتماعي ربط المشرع دخول النزاع دهاليز الهيئات القضائية بضرورة المرور الإجباري على لجان الطعن المسبق المحلية و الوطنية حسب ما أوردهت القوانين المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي .

أ- اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة:

تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في اجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعارض عليه، أو في اجل ستين (60) يوماً ابتداء

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته.¹

نصت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن القسم الاجتماعي هو المختص اختصاصا مانعا في منازعات الضمان الاجتماعي.² غير أنه تجدر الإشارة إلى وجود بعض المنازعات العامة التي لا يؤول الاختصاص فيها إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية و إنما إلى القضاء المدني أو القضاء الإداري أو القضاء الجزائي.

ب- استثناءات عن اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة :

ب-أ- اختصاص القضاء المدني: يختص القضاء المدني تحديدا في المنازعات المتعلقة بالتعويض التكميلي الناتج عن أحكام المسؤولية المدنية أو التقصيرية للمستخدم أو للغير المتسبب في الضرر وخاصة فيما تعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث يحق للمصاب أو ذوي حقوقه أن يرفعوا ضدهم دعوى للمطالبة بتعويضات تكميلية لتجبر ما لم تغطه التعويضات التلقائية من ضرر، كما لهيئة الضمان الاجتماعي رفع دعوى ضد المستخدم أو الغير المتسبب في الضرر لاسترداد المبالغ المدفوعة للمصاب أو ذوي حقوقه كل على حسب نسبة تسببه في الضرر. على أن يدخل رافعي الدعوى سواء كان المصاب و ذوي حقوقه أو هيئة الضمان الاجتماعي بعضهم في الخصام ضد المستخدم أو الغير.³

ب-ب- اختصاص القضاء الإداري: المحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص في الفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات و الإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة و بين هيئات الضمان الاجتماعي.⁴

¹ - المادة 15 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص 9.

² - المادة 500 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 21 المؤرخة في 23 ابريل 2008، ص 41.

³ - الباب الرابع (الطعون ضد الغير والمستخدمين) من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص 13.

⁴ - المادة 16 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 9.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ب-ج- اختصاص القضاء الجزائي: يحق لكل متضرر من أي فعل كان أن يطالب مرتكبه بالتعويض، وفي هذا الصدد خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء إلى المحاكم الجزائية في بعض المخالفات المنصوص عليها في القانون رقم 08-08 المذكور سابقا و المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي خاصة المواد من 81 إلى 86 منه¹ كعرض خدمات أو قبولها و أي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، الغش أو الإدلاء بتصريحات مزيفة تخول له أو لغيره من اداءات غير مستحقة.

ج- شروط خاصة بالمنازعات العامة لقبول الدعوى القضائية: ضرورة احترام الشروط التي جاء بها القانون 08-08 السابق يعد قيد لأطراف المنازعة لقبول دعواه داخل القضاء القضائي تتمثل في احترام إجراءات التسوية الودية الداخلية أمام لجان الطعن المسبق و الآجال المقررة لذلك، بالإضافة إلى احترام الآجال القانونية لرفع الدعوى القضائية.²

تخضع إجراءات التقاضي في منازعات الضمان الاجتماعي لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية نظرا لعدم ذكرها في تشريع الضمان الاجتماعي مما يدعونا لتطبيق القواعد العامة.

ثانيا: التسوية القضائية لمنازعات الطبية و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي : لى الرغم من محاولة المشرع اللجوء إلى الخبرة الطبية أو لجنة العجز الولائية و كذا اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للفصل في الخلافات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية نظرا لطبيعتها الدقيقة و التقنية في أداء مهامها، إلا أنه قد تصل هذه الطرق الودية إلى نهاية مسدود لعدم رضا احد الأطراف عن النتائج المخرجة، لهذا لن يبقى أمام الأطراف سوى اللجوء إلى أروقة القضاء، وسنرى فيما يلي كيفية تعامل القضاء مع هذا النوع من النزاع.

¹ - الباب السادس (التقادم) من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 14.

² - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 32.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أ- التسوية القضائية لمنازعات الطبية :

أ.أ - الطعن في القرارات المتعلقة بالخبرة الطبية:

• اختصاص المحكمة الاجتماعية في مجال الخبرة الطبية: يمكن لكل من المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية بخصوص الخبرة القضائية في حالة استحالة الخبرة الطبية،¹ كما يمكن اللجوء إلى المحاكم الاجتماعية في حالة ثانية وهي الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي التي يكون فيها غير مطابق لنتائج الخبرة.²

تجدر الإشارة أن المشرع لم يقيد رفع الدعوى أمام المحاكم الاجتماعية المتعلقة بالخبرة الطبية بآجال أو مواعيد كما فعل مع دعاوى الطعن في قرارات لجان العجز الوائلية المؤهلة، «ويعتبر عدم تقييد المدعي بآجال قانونية، وترك المواعيد لرفع الدعوى أمر غير منطقي».³

على الرغم من كون قرارات الخبرة الطبية نهائية و ملزمة للأطراف إلا أنه في حالة عدم احترام الخبرة الطبية للدقة و الكمال و الوضوح أو وجود عيب في إجراءات تعيين الخبير بعدم الاتفاق أو تعيينه دون علم المؤمن له أو كان الخبير غير مدرج ضمن قائمة الخبراء، في هذه الحالات يمكن اللجوء إلى المحاكم الاجتماعية المختصة في الفصل في النزاع الطبي.⁴

• الشروط الخاصة لرفع الدعوى في مجال الخبرة الطبية:⁵

✓ شرط إرفاق قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه مع عريضة افتتاح الدعوى.

¹ - المادة 3/19 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 9.

² - جمال عباسة، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 206.

³ - جمال عباسة، المرجع نفسه، ص 208.

⁴ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 77.

⁵ - جمال عباسة، المرجع السابق، ص 205.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

✓ شرط الطعن الإداري المسبق بطلب الخبرة اعتراضا على قرار هيئة الضمان الاجتماعي مع وجوب احترام الآجال المقررة لذلك، مع وجود قرار لهيئة الضمان الاجتماعي بناء على تقرير الخبرة الطبية.

✓ شرط احترام هيئة الضمان الاجتماعي لآجال الرد المقررة على طلب الخبرة.

• الأحكام القضائية الفاصلة في الخلاف المتعلق بالخبرة الطبية:¹

✓ الحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي الغير مطابق للخبرة الطبية المطعون فيه، لان الخبرة هي أساس اتخاذ قرار نهائي لتسوية النزاع، ونتائجها ملزمة لجميع الأطراف.

✓ الحكم بتعيين خبير طبي بواسطة السلطة القضائية، لعدم رد هيئة الضمان الاجتماعي، في الجال المقررة، على طلب المؤمن له لإجراء خبرة، ويمكن للقاضي أن يؤسس حكمه على نتائج الخبرة وهو غير ملزم بها ولكنه في هذه الحالة ينبغي عليه تسبيب استبعاده لها.²

✓ الحكم برفض الدعوى شكلا لعدم صحة الإجراءات المنصوص عليها في المادة 35 من القانون 08-08 السابق.

✓ الحكم برفض الدعوى لعدم التأسيس و يكون مثلا في حالة رفع دعوى قضائية ضد قرار هيئة الضمان الاجتماعي مطابق لما جاءت به الخبرة الطبية المسبقة، أو في حالة إتمام المدد المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا و التي كانت موضوع الخبرة الطبية كأنقضاء مدة العطلة المرضية مثلا.

¹- دليلة احمد هرقة ومروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اعمال، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2014، ص 75 ص76.

²- المادة 144 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق، ص 14.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أ-ب. الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية:

• اختصاص المحكمة الاجتماعية في مجال الطعن في قرار لجنة العجز الولائية: يمكن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية، المختصة أساسا في النظر في المنازعات الطبية الخاصة بمسائل العجز و ما يترتب عليها من إجراءات و اداءات تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي، و يكون ذلك، في اجل ثلاثون (30) يوما من تاريخ تبليغ القرار، أمام الجهات القضائية المختصة¹، ويقصد بالجهات القضائية هنا المحاكم الاجتماعية صاحبة الاختصاص المانع في مسائل الضمان الاجتماعي²، كدرجة ابتدائية و تستأنف احكامها أمام المجلس القضائي المختص إقليميا.³

• الشروط الخاصة لرفع الدعوى ضد قرارات لجنة العجز الولائية⁴:

✓ شرط التظلم الإداري في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي قامت بتبليغه للمؤمن له اجتماعيا، وذلك احتراماً لمبدأ ضرورة التسوية الداخلية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي.

✓ شرط إرفاق القرار الصادر عن لجنة العجز الولائية مع العريضة الافتتاحية، و الذي يبت في النزاع الطبي الناتج عن قرار هيئة الضمان الاجتماعي حول حالات العجز و خاصة في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، على أن لا تتجاوز لجنة العجز اجل ستون (60) يوما للفصل في النزاع.

¹ - المادة 35 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 11.

² - المادة 6/500 من القانون 09-08، المرجع السابق، ص 41.

³ - خديجة بوشرف و فاطمة بلمخطار، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل

شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015، ص 68.

⁴ - قادية عبد الله بلقاسم، المرجع السابق، ص 245.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

✓ شرط احترام اجل رفع الدعوى، حيث يجب على المؤمن له أو هيئة الضمان الاجتماعي، إذا أرادت الطعن في قرار لجنة العجز، ألا يتجاوز اجل ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار، وإلا رفضت دعواه شكلا.

ب- التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي: تم التطرق سابقا إلى الطرق الداخلية و الودية المتبعة لتسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، و ذلك بإنشاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي المختصة بالنظر في الاعتراضات على التقارير الطبية التي تصف و تعالج حالة المؤمن له اجتماعيا، و خاصة الأخطاء و المغالطات الطبية التي تقع أثناء الفحص، ولكن في ظل القانون 08-08 المذكور سابقا لم ينص المشرع على إمكانية اللجوء إلى القضاء مما قد يشكل إجحافا في حق الأطباء و الخبراء، لنجد انفسنا أمام طرحين¹:

ب-أ- استبعاد اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية: وهذا ما يفهم من إلغاء المشرع طرح التسوية القضائية في ظل القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، في المادة 40 منه، وقد برر بعض القانونيين وجهة نظر المشرع بكون هذا النوع من النزاع له صبغة تقنية بحت و يتطلب هيئات متخصصة في الميدان الطبي و ميدان الضمان الاجتماعي بصفة عامة، مما يؤهلها من معالجة و اكتشاف الخروقات و التجاوزات التي تضر بهيئة الضمان الاجتماعي، وهو ما يتوفر في اللجنة التقنية التي منحها المرسوم التنفيذي 09-72 المذكور سابقا كل الصلاحيات و الإمكانيات القانونية لإجراء التحقيق و كذا إصدار الحكم المناسب.

ب-ب - ضرورة اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية: إن قرارات اللجنة التقنية قد تكون مجحفة في حق الأطباء و الخبراء بجميع تخصصاتهم و وظائفهم، لكون اللجنة التي أكثر أعضائها من الضمان الاجتماعي، ناهيك عن تعيين رئيسها من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تصدر في حقهم قرارات نهائية و تأديبية تصل إلى حد شطب أسمائهم

¹ - خالد زنوش، آليات فض منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، 2017، ص ص 65،66.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

من ممارسة الطب، و عزلهم من وظائفهم وكذلك تلزمهم بدفع مبالغ مالية ضخمة لجبر التجاوزات المرتكبة، مما يشكل طمسا لمبادئ الحياد و حق الأشخاص في التقاضي، ويرى بعض الحقوقيين أن اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية يشكل ضمانا كبيرة لاحترام هذه المبادئ وخاصة أنه النظام المعمول به في المنازعات العامة و الطبية و جميعهم ينتمي إلى نفس المجال.

ثالثا: الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية في مجال منازعات الضمان لاجتماعي:

لقد تناولنا، خلال دراسة التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الشروط الخاصة بكل حالة من حالات المنازعات العامة والطبية و التقنية ذات الطابع الطبي، غير أنه لا تقبل الدعوى القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي إلا إذا توفرت في المدعي صفة الأهلية و المصلحة فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، و يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه.¹

أ - شرط الصفة: تشترط في المدعي إثبات صفته كمؤمن له اجتماعيا لقبول دعواه أمام القضاء و كذلك يشترط توفر الصفة في المدعى عليه، فالعامل الأجير لا يمكنه رفع دعوى قضائية ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء.

ب - شرط المصلحة: كما لا بد من وجود مصلحة للمدعي سواء كان مؤمن له أو ذوي حقوقه، من اجل الاستفادة من الاداءات مثلا، أم كانت هيئة الضمان الاجتماعي، كاعتراضها على قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق.²

ج - شرط الأهلية: أما بالنسبة للأهلية فتكون للأشخاص الطبيعية ببلوغ سن 19، و من هو دون هذه السن ينوب عنه وعليه أو الوصي و القيم عليه، و تكون للأشخاص الاعتبارية

¹ - المادة 13 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق، ص 4.

² - قادية عبد الله بلقاسم، المرجع السابق، ص 240.

الفصل الثاني أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

بحكم القانون أو من آثار عقد إنشائها، و بالرجوع للمرسوم التنفيذي 92-07 نجد أن هيئة الضمان الاجتماعي تملك الشخصية المعنوية و تتمتع بأهلية التقاضي، يمثلها المدير العام أمام الجهات القضائية، على عكس وكالات صناديق الضمان الاجتماعي ليس لديها استقلالية و لا تتمتع بالشخصية المعنوية.¹

لم يورد المشرع الجزائري في كل القوانين ما يفيد تحديده للاختصاص المحلي لمنازعات الضمان الاجتماعي مما يحيلنا مباشرة لتطبيق القواعد العامة و قد تكلمت المادة 37 من القانون 08-09 السابق الذكر على أنه يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه و، لم إن يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له وفي حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار لم ما، ينص القانون على خلاف ذلك.

¹ - قادية عبد الله بلقاسم، المرجع نفسه، ص 240.



يعتبر الموضوع "التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية" من الموضوعات التي لقيت إهتماما "واسعا" من طرف الباحثين ومختصين في هذا المجال كون التعويض من الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل عامل حيث يساعد على تحسين الظروف العملية وتحفيز العاملين على العمل بجهد أكبر. وتتضمن التعويضات عادة تغطية تكاليف العلاج والإصابات المؤقتة والدائمة والتعويض النقدي للأضرار الاقتصادية التي يتعرض لها العامل وعائلته ويجب على أصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال. وتوفير الإرشادات اللازمة لتنفاذي الحوادث المهنية. والمشرع الجزائري حدد قائمة الأمراض المهنية وفقا لنظام الجداول ويستفيد العامل من الحماية بمجرد أن يكيف مع ما هو وارد في القرار الوزاري، وتعتبر هيئة الضمان الإجتماعي أحد صور الحماية الإجتماعية التي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان وفقا لقانون 13/83 متعلق بحوادث العمل والأمراض مهنية وجاء قانون 11/83 متعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي وسع نطاق هؤلاء الأشخاص.

I / النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة:

- 1/ المشرع الجزائري لم يعرف الأمراض المهنية وحدد هذه الأمراض على سبيل الحصر.
- 2/ إجراءات رفع دعاوي قضائية أمام المحاكم يأخذ وقت أطول.
- 3/ لم يتحدث المشرع الجزائري عن إصابات الذهنية فهل يمكن تصنيفها ضمن حوادث العمل.
- 4/ تصريح العامل بالحادثة لرب العمل المحددة بـ 24 ساعة فهي تعتبر غير كافية كان على المشرع يراعي الظروف العامل بسيط.
- 5/ القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كونه قديم لا يتماشى مع مواكبة العصر

6/ المشرع الجزائري وفق الى حد بعيد في إعطاء المؤمن له امكانيات الطعن ضد قرارات الصادرة عن هيئة ضمان إجتماعي امام اللجان مؤهلة تسوية داخلية تفاديا لجوء الى قضاء معروف عليه بطول اجراءات التقاضي ومصاريف قضائية لحماية المؤمن له.

III/ التوصيات:

- 1/ مع التطور الحاصل في عدة مجالات لابد على المشرع الجزائري أن يراجع قائمة الأمراض المهنية نتيجة ظهور أمراض جديدة.
- 2/ على المشرع الجزائري فرض عقوبات قاسية على أعوان هيئة الضمان الإجتماعي متقاسين في عملهم إتجاه العامل بسيط مصاب بحادث العمل أو المرض المهني.
- 3/ لابد من تفعيل مفتشية العمل بقيام بالتفتيش، مستمر ودوري في مصانع الكبرى للمراقبة نشاط العمال وإعطاء نصائح وإرشادات.
- 4/ توفير بيئة آمنة وصحية للعمال وحرص على توفير طب العمل في المؤسسات.
- 5/ وضع سجل شكاوي العمال وسماع لإقتراحاتهم.
- 6/ يجب إجراء مراقبة طبية من قبل هيئة ضمان إجتماعي من قبل طبيب يكون حيادي وليس تابع لمصالحها.

وفي الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري وفق نسبيا في إعطاء أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ويمكن القول للحفاظ على صحة وسلامة العمال لابد من اتخاذ مجموعة من وسائل وإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.



قائمة المصادر

والمراجع

❖ القرآن الكريم

- سورة الملك، الآية 15.

أولاً: مراجع باللغة العربية

1) الكتب:

- أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط1، 1976.
- أحميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998.
- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ط2 2007.
- آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، المغرب، ط1 سنة 1977.
- بوفلجة غنيات، مبادئ التسيير البشري، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004.
- بن صاري ياسين، "منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري"، دار هومة ، طبعة 2004.
- جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، "الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004.
- سليمان احميه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجاً)
- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميله الجزائر، 2010.
- سمير اودن، التعويض عن إصابة العمل -في مصر والدول العربية-، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاه، الإسكندرية، 2004.

- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، دون دار نشر، دون بلد نشر، 2009.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، عمان، 2010.
- سيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
- عز الدين فرج وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة النشر.
- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، عين مليلة، 2002 .
- قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2020.
- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الإجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003.
- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية، في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط 1 سنة 1972.
- محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004 .
- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط 1 1967.
- ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

(2) المقالات

- شارف بن يحيى، " التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019.
- محمد لبيب شنب، في مقاله الخطر في تأمين اصابات العمل ، دار الفكر العربي، دون ذكر بلد النشر، ط 1، 1967.
- نضرة بن ددوش، "وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة القانون، العدد 07، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانه بغيليزان، الجزائر، ديسمبر 2016.
- عبد السلام ذيب، " المنازعات في الضمان الاجتماعي"، المجلة القضائية، العدد 2، الجزائر، 1996

- ميلود مبارك، " التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2009.
- تكوك شريفة، " حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري"، مجلة الباحث للدراسة الأكاديمية، جامعة مستغانم، العدد العاشر، الجزائر، جانفي 2017.
- زرارة صالح الواسعة، " الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة العدد 30، ديسمبر 2008.

(3) رسائل التخرج

• أطروحة الدكتوراه

- بوسعد اوقنون، 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.

• رسائل الماجستير

- بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر
- 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.
- ، الجزائر، 2013
- قويدر دوباخ ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة قسنطينة، 2008-2009م.
- نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015.
- وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، الجزائر، 2013.

• مذكرة الماستر

- خالد زنوش، آليات فض منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، 2017.
- خديجة بوشرف و فاطمة بلمخطار، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015.
- دليلة احمد هرقة ومروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اعمال، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2014.
- رحمانى إيتسام، العقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، سنة 2016.
- 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 بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019.
- 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.
- محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015.

المدخلات:

- الطيب سماتي، " الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية 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.

(4) النصوص القانونية

• القوانين

- القانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 4، مؤرخة في 27 يناير 1988.
- القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالنزاعات الضمان الاجتماعي(ج ر عدد11)
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 21 المؤرخة في 23 ابريل 2008.
- القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، مؤرخة في 3 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، مؤرخة في 7 يوليو 1996.
- القانون رقم 83-12، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 16 من الأمر رقم 96-18،
- القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج ر.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، ص1820.
- القانون 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، الملغى بموجب المادة 90 من القانون 08-08.
- القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 4 من الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، المؤرخة في 7 يوليو 1996 .

الأمر

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 49، المؤرخة في 11 يونيو 1966.

• المراسيم

- المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثاني من القانون رقم 83-11 المرجع السابق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 7 مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المرجع السابق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 7 مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 9، مؤرخة في 24 فبراير 1985، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992، الجريدة الرسمية، عدد 52، مؤرخة في 8 يوليو 1992.
- المرسوم رقم 85 - 30 المؤرخ في 9 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 9)
- المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في 1 ابريل 2004 يحدد كفاءات دفع مساهمة هيئات الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 20، المؤرخة في 4 ابريل 2004.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 7 مايو 2005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 33 المؤرخة في 08 مايو 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 52، المؤرخة في 08 يوليو 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 06 يناير 2009.

- المرسوم التنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 أكتوبر 2011 يحدد شروط وكيفية تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم واجباتهم، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 59 المؤرخة في 26 أكتوبر 2011.
 - المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد لجنة العجز الولاية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.
 - المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.
- (5) قرارات قضائية**
- القرار المؤرخ في 17 مايو 2018 يتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 30 المؤرخة في 17 مايو 2018، ص28.
 - قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ اساسا لحساب الرأسمال النموذجي لربع حادث العمل او المرض المهني، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7 ، مؤرخة في 14 فبراير 1984.

ثانيا: المراجع بالفرنسية

- Louis MELENNEC ,La réparation des accidents travail,paris 1977
- Jean pierre .charchard, driot de la sècuritè sociale, L.G.D.J ,paris, 1999
- Dominique Grand Guillot ,Droit du travail et de la sécurité social, 9^{ème} edition paris,2006 .
- 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 الجزائر 1، الجزائر، 2012.



بسملة

إهداء

شكر و تقدير

مقدمة

1

الفصل الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

8

المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل

9

المطلب الأول: تعريف حوادث العمل

9

• الفرع الأول: المدلول الفقهي والإصطلاحي

13

• الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل

22

المطلب الثاني: أسباب وأنواع حوادث العمل

22

• الفرع الأول: أسباب حوادث العمل

25

• الفرع الثاني: أنواع حوادث العمل

29

المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية

29

المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية

29

• الفرع الأول: المدلول الفقهي والإصطلاحي

31

• الفرع الثاني: طرق تحديد الأمراض المهنية

32

المطلب الثاني: شروط المرض المهني في التشريع الجزائري وتميزه عن حادث العمل

33

• الفرع الأول: شروط المرض المهني في التشريع الجزائري

33

• الفرع الثاني: أهمية التمييز بين حوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الثاني: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

39

المبحث الأول: مسؤولية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

39

المطلب الأول: مسؤولية العامل ورب العمل والغير

39

• الفرع الأول: مسؤولية العامل (المؤمن له)

45

• الفرع الثاني: مسؤولية رب العمل والغير

50

المطلب الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي

50	• الفرع الأول: دور هيئة الضمان الإجتماعي
55	• الفرع الثاني: إلتزامات وحقوق هيئة الضمان الإجتماعي
59	المبحث الثاني: إجراءات وتسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
59	المطلب الأول: إجراءات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
59	• الفرع الأول: تحديد الأضرار ومعاينة الإصابة بحدث العمل والمرض المهني
67	• الفرع الثاني: قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
77	المطلب الثاني: تسوية المنازعات لتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
78	• الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
91	• الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية
100	خاتمة
103	قائمة المصادر والمراجع
111	الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

يعد التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية جزءًا هامًا من حماية حقوق العاملين، حيث يتم تعويض العاملين عن الإصابات التي تحدث أثناء العمل أو الأمراض المهنية التي يعانون منها بسبب طبيعة عملهم. وتختلف أنظمة التعويض من بلد لآخر، حيث يمكن أن تتضمن تعويضات مالية ثابتة أو تعويضات مستندة إلى الراتب، وتشترط بعض النظم القانونية عمل العامل لصالح صاحب العمل ليكون مؤهلاً للتعويض. وتشمل الإجراءات التي يجب على صاحب العمل اتخاذها لتقليل مخاطر الإصابات والأمراض المهنية توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير التدريب اللازم للعاملين، وتطبيق إجراءات السلامة اللازمة. يساهم التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية للعاملين، ويساعد بالتالي في الحفاظ على صحة العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

الكلمات المفتاحية:

1 / التعويض	2 / الأمراض المهنية	3 / حوادث العمل
4 / المنازعات	5 / الضمان الاجتماعي	6 / العامل

Abstract of the master Thesis

Compensation for work accidents and occupational diseases is an important part of protecting the rights of workers, as workers are compensated for injuries that occur during work or occupational diseases that they suffer due to the nature of their work. Compensation systems differ from one country to another, as they may include fixed financial compensation or salary-based compensation, and some legal systems require the worker to work for the employer to be eligible for compensation. The measures that the employer must take to reduce the risks of occupational injuries and diseases include providing a safe and healthy work environment, providing the necessary training for workers, and applying the necessary safety measures. Compensation for work accidents and occupational diseases contributes to improving the work environment and providing safe and healthy working conditions for workers, thus helping to maintain workers' health and increase their productivity.

key words:

1/ Compensation	2/ Occupational diseases	3/ Work accidents
4/ Disputes	5/ Social security	6/ Worker