

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حوادث العمل والأمراض المهنية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون طبي

الشعبة: حقوق

❖ تحت إشراف الأستاذ(ة):

زواتين خالد

❖ من إعداد الطالب(ة):

مفلاح طريق

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بوسحبة جيلالي

الأستاذ(ة)

مشرفا مقرر

زواتين خالد

الأستاذ(ة)

مناقشا

بن عوالي علي

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2022-2023

نوقشت في: 2023/06/08

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من كان خلقه القرآن سيدي وحببي وقرّة عيني
"رسول الله محمد صل الله عليه وسلم"
إلى أغلى ما في الوجود وأسمى ما في الحياة
والذي العزيز الذي ضحى ولازال من أجلي للوصول إلى هذه المرحلة.
إلى من منحني الحب والحنان إلى مصدر فخري وعزتي
إلى من كانت سبب في وجودي
إلى الإنسانية التي ضحت ولازالت تسترخص كل ثمين لأحبي
إلى من كان دعائها سر نجاحي
"والدتي العزيزة"
إلى من ساندني في هذه الحياة الدنيا إخوتي الذين قدموا إليّ يد العون والمساعدة في
كل مراحل طلبي للعلم
إلى زوجتي الحبيبة والغالية وابنتي قرّة عيني
وإلى كل عائلة مفلح و بوخدي و غزيلات
وكذا كل الأصدقاء والزملاء اللذين ساعدوني من قريب أو بعيد.
إلى كل أساتذة وموظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن باديس مستغانم
إلى كل طلاب العلم في كل مكان الذي أرجو الله أن ينفعهم بهذه الدراسة.
إلى روح شهداء الأبرار عن تضحياتهم ودماءهم في سبيل الوطن الحبيب الجزائر.
وأخيرا لا يفوتني أن أبدي خالص التقدير والاحترام والامتنان والعرفان لكل من
أسدي لي مشورة أو قدم لي مرجعا أو أرشدني إليه ممن ذكرت أو لم اذكر فإن عجزت
عن شكرهم فلن أعجز بعون الله عن الدعاء لهم في ظهر غيب جزاهم الله عني خير
جزاء وأمد الله في أعماركم ومتعهم بالصحة والعافية وحقق لهم كل السعادة.

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أما بعد :

أتقدم بالشكر

إلى من وهبنا علما وكتابا فريدا.....وصبرا واسعا

"الله عز وجل راجين منه التوفيق والسداد"

وأتقدم بالشكر إلى مشرفي أستاذي "زواتين خالد" الذي رافقني في هذا

البحث العلمي منذ كانت الأفكار عائمة إلى أن تم إنجازه بفضل توجيهاته النيرة و

نصائحه القيمة والذي ضحى بوقته الثمين في سبيل توضيح الطريق لي والذي لم

يدخر أي جهد في سبيل مساعدتي في سبيل إنجاح هذه المذكرة فجزاه الله خيرا و

نجاحه في مساره الحياتي، كما لا يفوتني أن أشكر كل الأساتذة الكرام الذين درسونا

في قسم الحقوق تخصص قانون طبي الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك

جهودا كبيرة في بناء جيل الغد ولا يسعني أيضا في هذا المقام إلا أن أتقد بأسمي

آيات الشكر والعرفان إلى لجنة المناقشة عدا العمل المتواضع وإثرائه بأفكارهم القيمة

وتوضيح الصواب من الخطأ و بتوجيهاتهم الجليلة .

كما نتقدم بالشكر إلى عمال مكتبة في كلية الحقوق والعلوم السياسية لكلية صلامندر

الذين يسروا علينا جمع الكتب والمراجع ..

شكراً جزيلاً



أدرك الإنسان منذ القدم قيمة العمل وارتباطه بحياته الشخصية و معيشته العامة، فنجده عبر كل العصور و الحضارات اجتهد في العمل لضمان مأكله ومشربه ومسكنه، تتخطى مكانة العمل في حياة الإنسان الحاجات المادية، وأصبح لها تأثير بليغ في الحياة الاجتماعية و علاقاته بأسرته و مجتمعه و مكانته بينهم و هو ما يحدد مدى انضباط الجانب المعنوي من حياته. و ببزوغ الثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا من حيث استعمال العلوم والتكنولوجيا و أصبحت الآلات تحل محل العمال، بقي العامل بما وهبه الله من عقل و تفكير وشعور بالمسؤولية، هو أساس تطور المجتمعات.

رافق التطور في سوق العمل أخطار و تهديدات كانت تكبر و تكثر كلما تقدم الإنسان وكبرت مشاريعه و تطلعاته، و الواقع مليء بالعمال الذين انتهت حياتهم المهنية إما بشكل كلي أو نقص في مردودهم بعد تعرضهم لإصابات مهنية، مما تسبب في التخلي عنهم وفقدانهم المدخول الذي يضمنون به معيشة و حياة كريمة لهم و لأسرهم.

توالى التشريعات التي تجسد النظريات و الأفكار المتعلقة بحماية هذه الفئة من العمال من مخاطر حوادث العمل و الأمراض المهنية، قصد الضمان للعامل المصاب ما يغنيه و أسرته عن الضياع و التشرذم بعد ما كان سببا في إرباح المستخدمين.

بداية كان العامل المصاب يسعى وراء التعويض من خلال تحمل المستخدم المتسبب في حادث العمل أو المرض المهني، أو حد تابعيه، للمسؤولية المدنية عن خطئه أو إهماله، وبتطور علاقات العمل و تدخل الدولة، وبظهور فكرة المخاطر الاجتماعية و حق الحماية الجسدية للعامل، انشأ نظام خاص للتعويض عن هذه حوادث العمل و الأمراض المهنية.

تجسد في الجزائر نظام الضمان الاجتماعي، و على وجه الخصوص المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، من خلال القوانين 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، و القانون 08-08 المتعلق

بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، إلى جانب قوانين و تنظيمات أخرى تساعدها و تممها و تشرحها. (الصناديق : الأجهزة)

و سوف تكون دراستنا خلال هذا العمل المتواضع منكبة على التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، نظرا لكون التعويض هو غاية العامل المصاب و النتيجة النهائية لكل الإجراءات المتعلقة بالضمان الاجتماعي و خاصة في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية.

سنحاول قدر الإمكان تحديد أهم الإجراءات المتبعة لحصول الضحية على التعويض المناسب عن إصابته، كما سنتعرف على الحالات التي يستحق من خلالها هذا التعويض، وأيضا الأطراف التي يمكن أن تشارك حق التعويض سواءا دائنين كانوا أم مدانين، و قبل كل ذلك الغوص في القوانين و التنظيمات و استخراج الأسس التي يستند إليها استحقاق التعويض و التفاصيل الغير ظاهرة التي قد اثر على الظفر بالتعويض أو بتعديل مقداه بالسلب أو بالإيجاب.

أولا- أهمية الدراسة:

إن الأهمية من وراء البحث و تحليل عناصر هذا الموضوع هو تبسيط المفاهيم و الإجراءات التي حددها المشرع الجزائري لأي ضحية، و لو كان بسيط التعليم، وجد نفسه ضحية لأحد المخاطر المهنية، لكي يتمكن من ضمان حقوقه المكتسبة و التي يحتمل أن يفقدها لجهله بالقوانين و الإجراءات و يتوه داخل أروقة الإدارات أو على أبواب القضاء.

ثانيا- أسباب اختيار الموضوع:

❖ الأسباب الذاتية:

باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض 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.

ثالثا- أهداف الدراسة:

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.

رابعاً- إشكالية الدراسة:

لما كان هدف الباحث هو إيجاد حل أو جواب لسؤال أو أكثر يتبادر للأذهان حول موضوع ما، فإن هذا موضوعنا هذا يثير شلالاً من الأسئلة المتدفقة اخترنا ما منها ما رأيناه يتناسب مع عنوان بحثنا وهي:

ماهي الضمانات التي وفرتها المنظومة القانونية للضمان الاجتماعي في مسائل التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية للمؤمن لهم اجتماعياً، و إلى أي مدى تعتبر كافية و تحقق لهم أفضل حماية اجتماعية؟

و للإجابة على هذا السؤال يتحتم علينا تجزئته إلى عدة تساؤلات فرعية منها:

ما المقصود أصلاً بحوادث العمل و الأمراض المهنية؟ وما هو التعويض المتعلق بإصابات العمل ومن هم مستحققيه؟ كيف يتم تقدير هذا التعويض؟ وأخيراً ما هي الآليات المتبعة لحل النزاع، في حال اختلف الأطراف على تحديده؟

خامساً- المنهج المتبع:

بما أن دراستنا تعتمد بالدرجة الأولى على النصوص التشريعية و التنظيمية فإن المنهج الذي يفرض نفسه هنا هو أسلوب تحليل المضمون، مع الاستعانة أحياناً بالمنهج المقارن، للنصوص القانونية و التنظيمية التي تتناول جزئيات الموضوع بالخوض في ماهيته تفصيل عناصره و أركانه و الربط بين الأسباب و النتائج المتوصل إليها.

سادساً- الدراسات السابقة:

كان لإطلاعنا على الدراسات السابقة اثر ايجابي في فهم الموضوع و تحديد أوصاله، فقد شملت هذه الدراسات تقريباً كل النقاط الأساسية للموضوع، منها ما تعلق بالإطار المفاهيمي و منها ما تناول الإطار الإجرائي و التطبيقي، وفيها من قام بدراسة مقارنة، كما أن بعض الدراسات كانت شديدة التخصص في معالجة جزئية صغيرة فقط من موضع بحثنا.

سابعاً- خطة الدراسة:

تناولنا موضوع "حوادث العمل و الأمراض المهنية" في فصلين رئيسيين، مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية و تحديد أطرافه كفصل أول، يدرس في مبحثين، المبحث الأول: مفهوم تعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية و المبحث الثاني: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، أما الفصل الثاني فيخص إجراءات التعويض عن حوادث العمل الأمراض المهنية و الآثار المترتبة عنه، يندرج تحته مبحثين، المبحث الأول: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المبحث الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل الأول:

مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية

وتحديد أطرافه

تمهيد:

تشكل حوادث العمل والأمراض المهنية جانب حساس من حياة العمال والموظفين المهنية والتي تنعكس بشكل مباشر على حياتهم الخاصة وقد تمتد آثارها فضلا عن المصاب نفسه إلى كامل أطراف العائلة بالسلب في شتى النواحي الصحية والمالية وحتى الاجتماعية لذا يتعين دراستها بشكل يبسط مفهومها لعامة العمال والموظفين ليتمكنوا من فهمها ويتمكنوا من معرفة حقوقهم وحقوق ذويهم ويكونون على دراية من الجهة المسؤولة عن تعويضهم لذا قسمنا الفصل الأول إلى مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية كمبحث أول وأطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل كمبحث ثان.

المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية:

تعرض المشرع الجزائري إلى حوادث العمل والأمراض المهنية والتعويض عنهما في عدة نصوص قانونية وتطرق إلى تحديد كل منها بالتفصيل وهذا ما سنكتشفه من خلال المطلبين الأول (مفهوم حادث العمل والأمراض المهنية)، والثاني (مفهوم التعويض وطبيعته).

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل والأمراض المهنية:

لنتمكن من دراسة أي موضوع لابد من الإلمام بمفهوم موضوع هذه الدراسة و هو ما نعالجه من خلال هذا المطلب .

الفرع الأول: تعريف حادث العمل و تحديد حالاته: سنسرد عدة تعريفات لحادث العمل حتى نتمكن من تحديد الحالات التي يكون فيها الحادث حادثا للعمل .

أولا : تعريف حادث العمل:

يتعلق مصطلح حادث العمل بكل ما يحدث دون أن يكون متوقعا مما يحدث أضرارا تصيب الفرد¹. وللتعرف على هذا المصطلح في مجال القانون نسرد ما يلي :

أ- تعريف الفقه: "... 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....)"². وفي تعريف مشترك بين باحثين من جامعة الجزائر و جامعة بو الفرنسية صرحوا أن احد العناصر المميزة لحادث العمل هي الإصابة الجسدية التي تضر

¹ - دلال اولحيسان اسناد و عبد الحق قسيس و خدام بن علي، "تحسين جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل (دراسة ميدانية في مركب العتاد الفلاحي CMA بسبيدي بلعباس)", المجلة المغربية للاقتصاد والتسيير، مجلد 4، عدد 2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي اليااس بسبيدي بلعباس، الجزائر، 2017، ص 20.

² - سمير اودن، التعويض عن إصابة العمل - في مصر والدول العربية-، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاه، الإسكندرية، 2004، ص 22.

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.¹

ب- تعريف المشرع الفرنسي: نصت المادة 411 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي:

"Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise".²

"يعتبر حادثا للعمل، مهما كان سببه، الحادث المنجر عن القيام بعمل أو بمناسبته لكل شخص أجير أو يعمل عند صاحب عمل أو أكثر أو عند رؤساء المؤسسات والمشروعات بأي صفة كانت".³

ج - تعريف المشرع الجزائري: اقتصر على الجانب المادي في تعريفه لحوادث العمل حيث لم يدخل الاضطرابات العصبية و النفسية إلى دائرة حوادث العمل و اكتفى في تعريفه بأنه جميع الحوادث التي تصيب العامل أثناء أو بمناسبة أو نتيجة لأدائه لعمله، سواء في

¹ - 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، ص 27.

² - NACERA BOUKHATA, Les accidents du travail causes et effets sur l'entreprise (Cas pratique ALCOVEL d Akbou), Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master option organisation du travail et GRH, Département des sciences sociales, Faculté de Lettre et Sciences humaines, Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Algérie, 2013, p26.

³ - ابتسام رحماني وسميرة لعقون، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2016، ص 11.

مكان العمل أو خارجه، مطبقاً بذلك أوامر صاحب العمل أو مهام حددها القانون، بحيث ينتج عنها إصابات بدنية يكون سببها خارجي و مفاجئ في إطار علاقة العمل.¹

ثانياً: شروط حادث العمل:

باستقراء المادة 06 من القانون 83-13² تجد أن المشرع الجزائري وضع أربعة شروط رئيسية لقبول الحادث كحادث عمل بنصها: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية بسبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل".

أ - الإصابة بدنية: أن يلحق الضرر بالضحية في جسم الإنسان مخرفاً إصابة بجروح أو كسور أو فقدان احد الأعضاء و فقد الوعي و القوى العقلية، سواء كانت إصابة خارجية أم داخلية، سطحية أو عميقة³. 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 ملابسه و المعنوي وهو ما يصيب العامل في عواطفه أو شرفه أو كرامته.

ب - السبب المفاجئ: 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

¹ - سليمان احميه، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص149.

² - المادة 6 من القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983، ص 1810.

³ - 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.

(يترتب على عدم فجائية الحادث خروجه من دائرة حوادث العمل)، ينتج عنه تغيير ضار في حالة العامل علق بالمساس ببذنه حتى ولو تأخر ظهور هذا الضرر¹.

ج - السبب الخارجي: مفاده أن يكون سبب الواقعة أو الحادث معزول عن جسم العامل وخارج عن التكوين البدني للمصاب، حيث لا يهتم في سبب الحادث الخارجي إن كان ماديا كأداة حادة أو حرارة الشمس أو حيوان مثلا، فيمكن لسبب الواقعة أن يكون معنويا كالوفاة بسبب الفزع أو الخوف².

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

كما لابد من ارتباط الحدث بالمكان المخصص قانونا لهذا العمل، و الذي يتواجد فيه العامل للقيام بالعمل وممارسة وظائفه بحيث يخضع لصاحب العمل ملتزما ومنفذا لأوامره وتعليماته³. إن عدم وقوع الحادث أثناء العمل بالمفهوم المكاني والزمني 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 للعمل⁴.

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، ص12.

² - المرجع نفسه، ص14.

³ - المرجع نفسه، ص17،18.

⁴ - 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 الجليلي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015، ص24.

ثالثاً: الحالات الاستثنائية لحوادث العمل :

أ - حادث الطريق (المسار): نصت المادة 12 من الأمر 83-13 على: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. ويقطع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية".¹

ب - حالات مذكورة في المادة 7 من الأمر 13-83: يعتبر كحادث عمل:

* حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة: مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم تنفيذا لتعليمات صاحب العمل.

* حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة عهدة انتخابية: كل منتخب يصاب في حادث أثناء ممارسته مهامه يستفيد من التعويض.

* حادث أثناء مزاولة الدراسة: بانتظام خارج ساعات العمل: يعتبر حادثاً للعمل إذا توفرت شرط استمرارية الدراسة و وقع الحادث أثناء زمان ومكان الدراسة و خارج زمان و مكان العمل و لا يوجد أي رابط بالعمل.

ج - حالات مذكورة في المادة 8 من الأمر 13-83: يعتبر كحادث عمل وان لم يكن المعني مؤمناً له اجتماعياً:

* حادث أثناء النشاطات الرياضية؛ و التي تنظمها الهيئة المستخدمة كسقوط عامل أثناء مباراة رياضية تم تنظيمها من قبل صاحب العمل.

¹ - المادة 12 من القانون رقم 83-13 ، المرجع السابق، ص1811.

* حادث أثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك؛ كإصابة شخص بحروق أثناء استجابته لاستغاثة إنسان لإنقاذه.

الفرع الثاني: تعريف المرض المهني و معايير تحديده: سوف نطرق إلى تعريف الأمراض المهنية و نتعرف على طرق تحديدها و الشروط الواجب توافرها في الأمراض المهنية.

أولاً: تعريف المرض المهني:

هو علل جسمانية يسببها العمل خلال فترة من الزمن لا تتبين أعراضها إلا بعد مدة، حيث لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريفها و اكتفى بتحديد حالاتها، ويشترط أن تقوم علاقة سببية بين طبيعة العمل و المرض كما حددها المشرع ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها على سبيل الحصر.¹

ثانياً: طرق تحديد الأمراض المهنية :

أ - نظام التغطية الشامل: في هذا النظام تقوم هيئة من اختصاصيين أو عناصر مختلفة، حسب ما يحدده القانون، بتحديد إن كان المرض مهنيًا من عدمه، و ذلك بحسب كل حالة.²

ب - نضام الجداول: في هذا النظام يحدد المشرع قائمة بالأمراض المهنية يقابل كل مرض الأعمال والمهن المسببة له ضمن جدول، وهو نوعان، جدول مغلق تذكر فيه الأمراض على سبيل الحصر دون إمكانية إضافة مرض جديد. و جدول مفتوح، تذكر فيه الأمراض على سبيل الحصر كذلك و لكن مع إمكانية إضافة أمراض جديدة باتخاذ إجراءات تشريعية بسيطة، إذا اقتضت الضرورة ذلك.³

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، ص39.

² - محمد نجيم مالكي و أسماء بسامي، المرجع السابق، ص30.

³ - 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، ص34.

ج - النظام المزدوج: و هو ما اخذ به المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 64 والمادة 65 من القانون 83-13 المذكور سابقا، حيث أحال تحديد الجدول المتضمن للأمراض المهنية للجنة مختصة في الأمراض المهنية يتم تشكيلها عن طريق التنظيم ، كما أجاز مراجعة قائمة الأمراض، حسب الحالة، وبنفس شروط و طريقة إنشائها.¹

ثالثا: 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 83-11² 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 ليشرح بذلك للعلاقة السببية بين المرض و المهنة التي يمارسها العامل كشرط لإضفاء المهنية على المرض.³

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 فان خدمات الضمان الاجتماعي لا تغطي هذا المرض المهني، إلا إذا صرح العامل بالمرض خلال المدة المحددة في الجدول للتكفل به.

¹ - فتية 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 68.

² - 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.

³ - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 183.

الفرع الثالث: التمييز بين حادث العمل والمرض المهني: 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.

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

¹ - نضرة بن ددوش، المرجع السابق، ص 41.

² - المرجع نفسه، ص 41.

³ - المرجع نفسه، ص 41.

* يجمعهما نظام 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.

ب - أوجه الاختلاف¹:

* ينتج المرض المهني تدريجيا عن تعرض العامل المستمر لخطر تفرضه طبيعة العمل ولا يمكن تحديد بداية و نهاية 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.

* إثبات المرض المهني يتطلب تضمنه 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.

المطلب الثاني: مفهوم التعويض و طبيعته:

تناولت التشريعات حوادث العمل و الأمراض المهنية لتغطي الأخطار التي يتعرض لها العامل و تكسبه حقا في المطالبة بالتعويض عن ما يصيبه نتيجة لها وذلك لمحاولة التكفل بالعامل اجتماعيا من نواحي عدة². وسوف نتناول في هذا المطلب المقصود من التعويض و معايير تصنيفه .

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.

² - عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001، ص 86.

الفرع الأول: المقصود بالتعويض: يقصد بالتعويض هنا، الحقوق و الأداءات الممنوحة للعامل و التي اقرها له المشرع لجبر الضرر الذي لحق به، و تعرف التعويضات في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية بطابعها الخاص و الذي استبعد فيها المشرع الجزائي، على غرار باقي المشرعين، دور الخطأ، الذي يتسبب فيه العامل أو المستخدم أو حتى الغير، في استحقاق المصاب للتعويض، وهو ما يعتبر تخلي عن أعمال القواعد العامة في التعامل مع مسائل المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، وهذا ما يضيف على التشريع المتعلق بهما طابع النظام التعويضي،¹ و عدم اعتماد الخطأ في إطار المسؤولية المدنية المجسدة في القواعد العامة، استبدله التشريع الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية بمبدأ الحق في السلامة الجسدية وفكرة المخاطر و التي تهدف إلى جبر الضرر الحاصل للعامل المصاب بسبب المخاطر التي تواجهه أثناء قيامه بعمله و أيضا تسهيل الإجراءات للحصول على التعويض للفئات التي حددها القانون ، حيث يتسم التعويض في هذا النظام بالتلقائية بحيث يثبت التعويض متى وجدت الإصابة البدنية دون البحث عن الجهة المسؤولة عن الحادث، كما يتسم بالجزافية حيث لا يغطي التعويض كامل الأضرار و يحدد هذا التعويض بالقانون بصفة مسبقة و تقديرية لا يجوز التصرف فيها.

مكن القانون المصاب بحادث عمل أو مرض مهني الرجوع على المتسبب في الحادث على أساس المسؤولية المدنية للمطالبة تعويض يكمل جبر الضرر الذي قد لا يغطيه التعويض التلقائي كونه جزافي، وهذا من قبيل ضمان حق السلامة الجسدية التي اعتمدها المشرع الجزائري كأساس للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، و هو أيضا تكريسا لمبادئ الدستور و الحفاظ على ميда الحق في الحياة.

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 11.

من أهم أسباب تبني المشرع لتلقائية التعويض هو قصور قواعد المسؤولية المدنية و التي اعتمدت في البداية للتحكيم في دعاوى التعويض عن حوادث العمل، سواء كانت على أساس:

- المسؤولية التقصيرية، بما فيها المسؤولية الشخصية التي يلعب الخطأ فيها الدور المفصلي للحصول على التعويض وذلك بإثبات خطأ المستخدم المتسبب في الحادث أو خطأ احد تابعيه،¹ و هو أمر شديد الصعوبة نظرا لمكانتهم الرفيعة و قدرتهم على التملص من أخطائهم.² واجهت فكرة الخطأ كأساس للمسؤولية عدة انتقادات، خاصة مع ظهور فكرة المخاطر و المسؤولية الموضوعية التي تكتفي بالضرر لحصول التعويض دون البحث عن الخطأ، وهو ما يعتبر ضمانا للمتضرر، وساعد في العمل بهذه النظرية الضرر الذي يحصل للعمال نتيجة لانتشار الآلات في المصانع.³

- المسؤولية العقدية، عقد العمل يرتب التزاما ضمنيا على عاتق المستخدم بأن يعيد العامل سليما، عند نهاية ساعات العمل وفي حالة إصابة العامل خلال وقت العمل يعتبر مخلا بالتزاماته، و بتطبيق هذه النظرية انتقل عبئ الإثبات من العامل إلى المستخدم حيث لا ينفي عنه مسؤولية الضرر الناتج عن الحادث إلا إذا اثبت وجود سبب أجنبي، وتتجسد هذه النظرية من خلال ترسانة القوانين المتعلقة بالوقاية والأمن و قانون طب العمل.⁴ و على الرغم من القفزة الفكرية التي أحدثتها المسؤولية العقدية بخصوص التعويض إلا أنها

¹ - عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام)، الجزء الاول، بدون طبعة، دار احياء التراث العربي، لبنان، دون سنة نشر، ص819.

² - علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام في القانون الجزائري)، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 2003، ص 149.

³ - سعيد مقدم ، نظرية التعويض عن الضرر المعنوي (في المسؤولية المدنية)، دون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب مطبعة النخلة، الجزائر، 1992، ص18.

⁴ - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص18.

فشلت هي الأخرى في ضمان حق العامل في التعويض للأسباب نفسها التي أفشلت المسؤولية التقصيرية، لأن المستخدم لن يعجز في إيجاد قرائن تعفيه من تحمل المسؤولية.

تزامنا مع قصور المسؤولية المدنية في تأمين التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية و عجزها على ضمان حق السلامة الجسدية و الحياة الكريمة كانت هناك ظروف اجتماعية متدهورة تعاني منها عائلات المصابين بحوادث العمل من انتشار الفقر و العوز الناتج عن عدم القدرة عن العمل مع الغياب التام للتكفل بهذه الفئة المهددة بكل المخاطر التي تصاحب الفقر، مما دعا إلى تدخل الدولة لتحقيق مبدأ الحق في العمل وتوفير ظروف آمنة للعمل محصنة من المخاطر التي قد تصيب العامل بمناسبة قيامه بعمله، وهو ما تجسده إجبارية التأمينات عن حوادث العمل و الوقاية منها. بالإضافة إلى التطور الذي أحدثته الثورة الصناعية و ظهور تهديدات أكثر خطورة في مواجهة الحالة الصحية للعمال و قدراتهم الفنية، مع ظهور الآلات المعقدة و المواد السامة مما تطلب وضع آليات للحماية من هذه الأخطار.¹

الفرع الثاني: معايير تصنيف التعويض: اعتمد المشرع في تحديد الأداءات على عدة معايير، فصنفها إلى عينية و نقدية، معتمدا على طبيعة التعويض، و فعل أساس التكفل بالمخاطر المهنية و الضرر و الخطأ المتسبب فيه، ليصنفها إلى تعويض جزافي و تكميلي. و اعتمد درجة الإصابة كمعيار للتفرقة بين التعويض عن العجز المؤقت و الدائم وكذلك حالة الوفاة.

¹ - المرجع نفسه، ص19.

أولاً: معيار طبيعة التعويض:

أ - التعويضات العينية: هي الخدمات التي يضمنها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب بعد إثبات حادث عمل أو المرض مهني ، تهدف لإزالة الضرر المتأتي عن الإصابة أو ، تقديم البديل، ليتحقق الشفاء ويتمكن من العودة إلى حياته المهنية . و تتمثل هذه الخدمات في:¹

* تقديم الرعاية الطبية بواسطة الأطباء العامون و الخواص و بما يلزمها من علاج العامل المصاب و إقامته في المستشفى إن تطلب الأمر و حتى ضمان نقله بمناسبة هذا العلاج إلى أن يشفى العامل المصاب من إصابته أو إلى أن يتثبت عجزه و تقدير نسبته.

* الاستفادة من الأجهزة التعويضية إذا تطلبت حالة العامل، بعد فقده عضواً من أعضائه مثلاً، إلى أن يستطيع الاستغناء عنها مادام حياً.

* أعطى القانون 83-13 للعامل المتضرر الحق في التأهيل الوظيفي كنوع من العلاج الخاص حتى يتمكن من استعادة القدرة العمل، حيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف إعادة التأهيل الإقامة و القل و كذلك التعويضات اليومية.

* التكيف المهني، ليتمكن من تعلم مهنة يختارها لعدم قدرته على ممارسة مهنته السابقة.²

ب - التعويضات النقدية: هي الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري للتكفل بالعامل المصاب بحوادث العمل والأمراض المهنية و يكون عاجزاً (عجز دائم و عجز مؤقت) عن مواولة نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة خلال الفترة التي يفقد فيها أجره. وعليه يلتزم الضمان الاجتماعي بتقديم تعويض مالي للعامل يتناسب مع العجز الذي أصابه، وفي حال وفاته ينتقل الحق إلى ذوي الحقوق . و تتعدد هذه التعويضات النقدية كالاتي:

¹- عبد السلام بن صر، المرجع السابق، ص 101.

²- فيروز قالية، المرجع السابق، ص ص 98-106.

- التعويضة اليومية: وهي: «مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد»¹ و يستفيد منها العامل مؤقتًا كتعويض (عن العجز المؤقت) إلى حين شفائه أو تحديد نسبة العجز الدائم أو الوفاة، و نشير إلى أن التعويضة اليومية عن يوم وقوع الحادث يتحملها المستخدم، وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي تعويض باقي مدة العجز.
- التعويض في حالة ثبوت العجز الدائم: يختلف بحسب اختلاف صورة العجز الدائم (كامل أو جزئي)، ولهذا تحسب نسبة التعويض من خلال نسبة العجز.
- ريع الوفاة: نصت المادة 40 من القانون 83-11 السابق الذكر، يستفيد ذوو حقوق صاحب معاش توفي من معاش عجز منقول إليهم، و يتعلق الأمر بكل من زوج و أولاد و أصول صاحب المعاش المتوفي، وذلك بنفس أحكام معاشات ذوي الحقوق في مجال التقاعد.
- رأسمال الوفاة: هو المبلغ الذي يدفع إلى ذوي حقوق المؤمن له دفعة واحدة تدعى منحة الوفاة، فور وفاة العامل المصاب، وهذا ما أقرته المادة 52 من القانون 83-13 السابق.

ثانيا : معيار أساس الحق في التعويض:

تصنف التعويضات المستحقة عن إصابات العمل إلى صنفين اعتمادا على الأساس الذي تستند إليه، فهي إما أن تكون تعويضات جزافية أساسها فكرة المخاطر و تكريس حق السلامة الجسدية، أو تعويضات تكميلية تتأسس على فكرة المسؤولية المدنية²:

¹ - المرجع نفسه، ص107.

² - سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (موظفي القطاع الصحي العام نموذجا)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011، ص128.

أ - التعويض الأساسي (الجزافي): هو تعويض حدده المشرع مسبقا يتسم بالتلقائية و الجزافية، أي أنه ليس كاملا بل تقديريا، ولا يهدف أساسا لجبر الضرر، فيعتبر مساعدة للمتضرر على استعادة قدرته على العمل و ضمانة للعامل في حق السلامة الجسدية. كما تعود آثاره على المستخدم بحصانته من تحمل المسؤولية المدنية على الخطأ المتسبب في الحادث أو المرض المهني وتحمله هيئة الضمان الاجتماعي.¹

ب - التعويض التكميلي: إن التعويض الجزافي، كما رأينا، لا يهدف إلى جبر الضرر الجسدي الذي أصاب العامل فضلا على الأضرار المعنوية التي لا يغطيها، وحتى يشمل التعويض جميع الأضرار الجسدية والمعنوية وأيضا الخلل في أحوال المعيشة، تناول المشرع الجزائري من خلال الباب الرابع من القانون 08-08² الطعون ضد الغير و المستخدمين، وهذا يكرس حق التعويض طبقا للمسؤولية المدنية المعتمد على أساس الخطأ المتسبب في الضرر، و هو ما يعرف بالتعويض التكميلي.³

ثالثا: معيار درجة الضرر:

ينشأ الحق في الأداءات دون شرط مدة العمل،⁴ بتحقق الإصابة للعامل، على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي حيث تختلف هذه الحقوق باختلاف درجة الضرر الذي يلحق بالعامل سواء أكان عجزا مؤقتا أو عجزا دائما أو الوفاة.⁵

¹ - وسيلة بوجو، المرجع السابق، ص ص 11، 46.

² - القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1، المؤرخة في 2 مارس 2008، ص 13.

³ - سليمان رمضاوي، "نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني - حالة موظفي القطاع الصحي-"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الرابع، المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، 2017، ص ص 44-45.

⁴ - المادة 27 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

⁵ - نورة زناتي، المرجع السابق، ص 54.

أ - ادعاءات العجز المؤقت: حيث يعرف العجز المؤقت بحالة المرض أو الإصابة التي تصيب العامل بمناسبة قيامه بالعمل، فتوقفه عن العمل لمدة زمنية تحتسب من تاريخ التصريح بالحادثة أو أول معاينة للمرض المهني ، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، بحيث أعطى المشرع للمصاب حق في:

* تعويضات عينية _ كما رأيناها سابقا _ .

* تعويضات نقدية تتمثل في التعويضات أو الأداءات اليومية.¹

ب - ادعاءات العجز الدائم: بعد التئام الجروح و الجبر ولم ترجع الحالة الصحية للعامل المصاب إلى سابق عهدها تنتهي مرحلة العجز المؤقت و ندخل في مرحلة العجز الدائم، يعوض برير يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي سبقت توقف العامل عن العمل، يحدد الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي نسبة العجز التي تبين لنا درجة العجز من كلي إلى جزئي حسب النسبة وفقا للجدول المنصوص عنها في المادة 42 من القانون 83-13 السابق². عرف القانون اليمني³ العجز الدائم الكلي بأنه : «كل عجز صحي من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه، ولا يعتبر في حكم ذلك أمراض الشيخوخة، وهذا ما يسمى بالعجز الكلي المستديم»، أما العجز الجزئي المستديم فعرفه: «كل عجز من شأنه أن يحول جزئيا وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه ومقدراته على العمل». ومن هنا فان التعويضات تكون كالتالي:

- الربيع عن العجز الدائم: ويساوي مبلغ الربيع طبقا لنص المادة 45 من القانون 83-13 للأجر المرجعي ضرب نسبة العجز.

¹ - فتيحة فرشان، المرجع السابق، ص106.

² - شارف بن يحيى، المرجع السابق، ص ص 432 - 463.

³ - المادة 2 من القانون رقم 25 لسنة 1991 الجريدة الرسمية اليمنية، عدد 1، المؤرخة في 2 يناير 2000.

• **الرأسمال التمثيلي:** نصت المادة 44 من القانون رقم 83-83 السابق الذكر لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10% بل يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب التنظيم، و بينت المادة 15 من المرسوم رقم 84-28¹ العناصر التي يحسب على أساسها رأس المال الذي يتمثل فيه الريع، كما حددت المواد 16 و 17 من نفس المرسوم كيفية حساب هذا الرأسمال.

ج - **اداءات الوفاة:** نظرا لخطورة بعد الحوادث و الأمراض المهنية فتتسبب للعامل المصاب بالوفاة مخرفا وراءه ذوو حقوق حددتهم المادة 67 من القانون 83-83 السابق الذكر، كانوا تحت رعايته ومسؤوليته لذا خصهم المشرع بتعويضات و حددتها المادة 34 من القانون 83-12² ، تغنيهم عن الحاجة بعد فقدهم كافلهم، ويستفيد ذوو الحقوق من رأسمال الوفاة و ريع الوفاة وقد تم التعرض لها سابقا.

د - **الأداءات في حالة الانتكاس:** يتمثل الانتكاس في تعقد حالة المصاب و ظهور أضرار جديدة من إصابة العمل، ويصبح العامل في حاجة ماسة للعلاج الطبي، سواءا نجم على ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، و يتوجب على هيئة الضمان الاجتماعي الفصل في أمر التكفل بتبعات هذا الانتكاس و تطبق في هذه الحالة أحكام المادة 17 من القانون 83-13 السابق، فيكتسب الحادث الطابع المهني إذا لم تعترض الهيئة على ذلك و تبلغ المصاب أو ذوي حقوقه باعتراضها.³ كما يمكن مراجعة الريع حسب حالة المصاب.

¹ - المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية ، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص221.

² - القانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالنقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28 مؤرخة في 3 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، مؤرخة في 7 يوليو 1996، ص1806.

³ - ميلود مباركي، "التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2009، ص82.

المبحث الثاني: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية :

ينقسم المسؤولية عن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية عدة أطراف، حيث يتحمل كل من المصاب و رب العمل و هيئة الضمان الاجتماعي و أحيانا الغير و ذوو حقوق المصاب عدة مسؤوليات و لاستحقاق التعويض، و تجدر الإشارة فقط بأنه تطبق على الأمراض المهنية أحكام حوادث العمل فيما يلي.

المطلب الأول: مسؤولية العامل و رب العمل و الغير :

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 الاستفاداة على ذوي حقوقه، وهو ما سيتم شرحه خلال الآتي:

أولا: 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

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.

عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين ياتمنهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها،
 (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 33-85: «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 11-83: «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 13-83: 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 تعليماً تقنياً،
 - (2) الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكيفهم 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 بنوي 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 أجرة 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 كفايات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم».

ثانيا: التزامات العامل المصاب :

* التصريح بالحادثة: يتعين على المصاب أو من ينوب عنه أن يصرح لصاحب العمل بحدوث العمل خلال 24 ساعة من وقوع الحادث إلا إذا منعت ذلك قوة قاهرة، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83-13 السابق، "في حالة عدم 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 لتلقائية التعويض عن حوادث العمل وضمن 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 أجل 4 سنوات من وقوع الحادث، و هذا ما أقرته المادة 13 السابقة.

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.

*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 الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل ». فالتصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي يقع على عاتق الضحية خلافا لحادث 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.

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

² - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 311

رابعاً: حالات حرمان المصاب من التعويض:

على الرغم أن العامل المصاب يمكن أن ينخرط في الخطأ المفضي لحدوث العمل أو المرض المهني كما يتحمل المسؤولية المدنية على أخطائه ، إلا أن حقه في التعويض الرئيسي يبقى قائماً ولا يسقط و لا يتأثر مقداره بهذا الخطأ حتى ولو كان متعمداً، 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 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 بالحدوث 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 و الغير: 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

¹ - وسيلة بوجو، المرجع السابق، 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.

تابعه لا يسأل عن إصابة الموظف إلا إذا وصف الخطأ بالعمدي أو غير المعذور لأن التأمين لا يجوز أن يشملهما.¹

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 إجحافا بالتابع لأن نشاطه يستفيد منه المتبوع. في حين يرى فريق آخر أن التزام صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الناتج عن خطأ التابع إنما يقوم على فكرة الضمان و ليس على فكرة المسؤولية متى كان الخطأ بمناسبة العمل حين تأدية التابع لوظيفته.²

أ - التزامات رب العمل:

- ضمان تدابير الوقاية: لقد صادقت الجزائر على معاهدات و اتفاقيات دولية تضمنت معايير دولية في مجال حماية العامل و توفير بيئة آمنة 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 الالتزام بتكوين و تعليم العمال بشكل دوري في مجال الأخطار المهنية.³

عالج القانون 88-07⁴ 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

¹ - سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجاً)، المرجع السابق، ص 105.

² - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 323.

³ - نظرة بن ددوش، المرجع السابق، ص 43.

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

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 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 الأداءات، 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.

¹ - فنيحة فرشان، المرجع السابق، 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 كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المرجع السابق، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 7 مؤرخة في 14 فبراير 1984، ص220.

- 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 - اثر اخلال 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 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 سابقا، على إمكانية الرجوع في هذه الحالة على المستخدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه للمطالبة بتعويض تكميلي يغطي الضرر الذي لم يجبره التعويض الجزافي.

- كما نصت المادة 25 من القانون 83-14¹ أنه لهيئات الضمان الاجتماعي أن تطالب قضائيا 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 83-14 من نفس القانون على أنه يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل، تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.

¹ - المادة 25 من 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، ص 1820.

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

كما يمكن أن يواجه المستخدم عقوبات أوردتها قانون العقوبات الجزائي بسبب إخلاله بالتزاماته و أدى إخلاله إلى وقوع الخطر و تسبب في القتل الخطأ نتيجة لرعونته أو إهماله.¹

ثانيا: مسؤولية الغير:

بمفهوم القانون 83-15² الملغى بالقانون 08-08 السابق الذكر الغير هو كل شخص بخلاف صاحب العمل بما فيهم تابع رب العمل و الإجراء من نفس المشروع،³ 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 والعمال المصاب، أي بخلاف صاحب العمل أو تابعيه من عمال و مستخدمين.⁴ 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.⁵

¹ - 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.

² - 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، المرجع السابق، ص ص 1822-1830 .

³ - فتيحة فرشان، المرجع السابق، ص 135.

⁴ - محمد نجيم مالكي وأسماء بسامي، المرجع السابق، ص 41.

⁵ - سمير الاودن، المرجع السابق، ص 336.

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 بمناسبة¹ 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.² فأساس مسؤولية الغير هو الخطأ الواجب الإثبات، ويستفيد للعامل المصاب أو ذوي حقوقه من التعويض ما لم يثبت الخطأ.³

الفرع الثالث: المسؤولية المشتركة: قد تكون المسؤولية عن الضرر مشتركة بين طرفين أو أكثر، كما يمكن للضرر أن يتعدد عند المصاب الواحد و في نفس الواقعة، ونكون أمام تساؤلات من تسبب في الضرر؟ و إلى أي مدى ساهم كل طرف في إحداث الضرر؟ كما قد يطرح التساؤل في حال تعدد الضرر، أي ضرر تسبب فيه كل طرف؟

أولاً: حالة انفراد كل طرف بجزء معين من التعويض:

إذا كانت المسؤولية عن الضرر مشتركة وكان في الإمكان تحديد نصيب مسؤولية كل طرف في إحداث الضرر فلا يجوز تضامن الأطراف في تقديم التعويض، إنما يكون لكل واحد منهم نصيب في التعويض على حسب الضرر الذي أحدثه.⁴ ويتفق فقه الإسلام في ذلك مع القانون حيث " يقرر جمهور الفقهاء مع ما تقرره نظرية السبب المنتج ومقتضاها الاعتماد

¹ سليمان احميه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص203.

² 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، ص248.

³ فيروز قالية، المرجع السابق، ص157.

⁴ سمير الاودن، المرجع السابق، ص340.

في المسؤولية المدنية بالسبب الأقوى أو السبب الذي يؤدي عادة إلى إحداث الضرر".¹ في حال يشترك كل من العامل المصاب و صاحب العمل و الغير، يتأثر التعويض التكميلي بخطأ الضحية إما بالحرمان في حالة كان خطأ الضحية مستغرقا لخطأ المستخدم و الغير،² أو بالاختزال بالتزام كل من صاحب العمل و الغير بالتعويض جزئيا كل على قدر خطاه. وإذا كان خطأ صاحب العمل غير عمدي أو مغتفر يتحمل صندوق الضمان تكلفة التعويض.

ثانيا: حالة تضامن الأطراف في التعويض:

يحدث أن يتعذر، في حالة تعدد المسؤولين، تحديد الأطراف التي ساهم خطأهم في إحداث الضرر، و تحديد نصيب كل واحد من الأطراف الفاعلين في إحداث هذا الضرر، في هذه الحالة يجب إلزامهم جميعا بالتعويض بالتضمن.³

و لكي نتمكن من تقرير التضامن بين الشركاء يتعين توفر ثلاثة شروط:

✓ أن يكون كل واحد من المسؤولين - الشركاء - قد ارتكب خطأ في المسؤولية عن فعله الشخصي، على أن يتمكن المضرور من إثبات خطأ كل واحد منهم، و يخرج من التضامن من عجز عن إثبات خطاه.

✓ أن تتحقق العلاقة السببية بين خطأ كل واحد منهم و بين الضرر الواقع، ويكون المسؤول عن التعويض فقط من ثبت أن خطاه كان سببا في حدوث الضرر، و في حالة تعذر تحديد أي الأخطاء تسبب في الضرر تقوم المسؤولية في مواجهتهم جميعا.

✓ أن يكون يشترك كل مسؤول بخطاه في إحداث ضرر واحد، و إن ثبت أن خطأ احدهم قد أحدث ضررا مخالف للضرر الذي أحدثه غيره فلا يقوم التضامن بينهم.

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

² - سمير الاودن، المرجع السابق، ص341.

³ - محمد الزين، المسؤولية التقصيرية، الاستاذية في الحقوق السنة الثانية القانون المدني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس، 1998-1999، ص 25.

المطلب الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي (المؤمن لديه) :

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 نتتبع هذه النصوص لتحديد كل عنصر من هذه العناصر.

الفرع الأول: تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي: كثيرا ما جاء ذكر هيئة الضمان الاجتماعي من خلال القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية دون الإشارة فيما تتمثل هذه الهيئات والتنظيم القانوني لها، وقد ورد في المرسوم الرئاسي 92-07¹ تحديد هيئات الضمان الاجتماعي و وضعها القانوني، حيث نصت المادة الأولى منه على وجه الحصر أن هيئات الضمان الاجتماعي المقررة في القوانين 83-11 و 83-12 و 83-13، المذكورة سابقا، هي: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (ص. و. ت. أ)، و الصندوق الوطني للتقاعد (ص. و. ت)، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (ص. أ. غ. أ)، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع خاص حسب نفس المرسوم الرئاسي طبقا للمرسوم الرئاسي 92-07 السابق.

تقع مقرات الصناديق الوطنية لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر العاصمة، و تضم كل منها مصالح مركزية و وكالات محلية أو جهوية يتولى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم تحديد عددها و اختصاصها الإقليمي، كما تتوفر هذه الصناديق على مراكز للدفع و وكالات في المؤسسات أو الإدارة و أيضا مراسلي المؤسسات أو الإدارة.²

¹ - علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري)، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 2003، ص ص 199-201.

² - المادة 4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المرجع السابق، ص 65.

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:¹

يدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مجلس يتكون من 29 عضواً من ممثلين عن العمال و المستخدمين يتوزعون كآلاتي:

* 18 ممثلاً عن العمال تابعاً للصندوق تعيينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم.

* 9 ممثلين عن المستخدمين تابعين للصندوق، تعيينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، من بينهم ممثلان (2) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية.

* ممثلين عن مستخدمي الصندوق، تعيينهما لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع.

يتأسس مجلس الإدارة رئيس منتخب و يخلفه نائبه المنتخب كذلك في حالة حصول مانع لحضوره الاجتماعات التي تجرى مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر بنصاب ثلثي أعضائه وإلا كانت قراراته باطلة.

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء طبقاً لما نصت عليه القوانين و التنظيمات السارية المفعول عدة مهام نذكر أهمها و خاصة المتعلقة بمجال حوادث العمل و الأمراض المهنية:

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و الأداءات العينية العائلية.

- ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المتخصصة لتمويل نفقات التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون، كما يتولى تسيير صندوق الوقاية من

¹ - المواد 8 و 13 و المواد من 24-27 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المرجع السابق، ص ص 66-68.

حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي، و تنظيم و تنسيق و ممارسة المراقبة الطبية.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد:¹

تطبق على الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص تشكيل المجلس و رئاسته و تسيير أعماله نفس الاحكام التي تطبق على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، غير أنه يختلف عنه من حيث الصلاحيات التي تتعلق أساسا بمنح و معاشات التقاعد و كل الاجراءات المتعلقة بالاستفادة منها.

ثالثا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

أحالت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-07 السابق مهمة تنظيم و تسيير و كذا صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء على التنظيم، وهي المهمة التي تكفل ربها المرسوم التنفيذي رقم: 93-119.²

تنص يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة يتكون من 21 عضوا يتوزعون كالاتي:³

*6 ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

*4 ممثلين للمهن الزراعية المشكلة في مستثمرات ومؤسسات زراعية من القطاع الخاص تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

¹ - المواد 9 و 12 و 13 والمواد من 24-27 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 ، المرجع السابق، ص ص 66-68.
² - المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 مايو 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 33، المؤرخة في 19 مايو 1993.
³ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع نفسه، ص 8.

*4 ممثلين للمهن الحرة على أساس عضو واحد من كل فئة من الفئات الآتية: الصحة، نقابة المحامين، مكاتب الدراسات التقنية و المعماريين، و المالية و المحاسبة تعينهم منظماتهم المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

*4 ممثلين للمهن الحرفية تعينهم المنظمات المهنية المعنية الأكثر تمثيلا وطنيا.

* ممثلين للمهن الصناعية تعينهما المنظمات المهنية المعنية الأكثر تمثيلا وطنيا.

* ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع.

ينتخب مجلس الإدارة رئيسا له و عدد من نوابه بعدد اللجان، حيث تدوم عهدة الرئيس و نائبه الأول المنتخبان لمدة سنتين وأما باقي النواب تدوم عهدهم لمدة سنة واحدة فقط قابلة للتجديد.¹

تتمثل أهم صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء في²:

- يقوم بتسيير الخدمات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء حسب التشريع المعمول به، كما يسير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء ومنحهم كما يسير أيضا المعاشات والمنح المصروفة بمقتضى التشريع الساري المفعول قبل الفاتح من يناير من العام 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين .

- يتولى تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل خدمات الضمان الاجتماعي للمؤمن لهم ومراقبتها ومنازعات التحصيل .

¹- المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع نفسه، ص8.

²- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119، المرجع السابق، ص 7.

- يسير عند الاقتضاء، الأداءات المستحقة للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي بناء على اتفاقيات الضمان الاجتماعي أو الاتفاقيات الدولية، كما ينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسها.

- يقوم بإنجازات ذات طابع صحي واجتماعي قصد استفادة العمال وذوي حقوقهم من اداءات جماعية، وتمول هذه الإنجازات بواسطة صندوق العمل الاجتماعي والصحي.

الفرع الثاني: التزامات و حقوق هيئة الضمان الاجتماعي: 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 بالحوادث: يجب التصريح بحدوث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع

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

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 للحادثة أو المرض في أجل لا يتعدى 20 يوماً انطلاقاً من تاريخ تبليغها .

- إشعار المصاب أو ذوي حقوقه باعتراضها على الطابع المهني للحادثة في ظرف 20 يوماً من علمها بالحادثة بأي طريقة كانت، بواسطة رسالة 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 إثباتاً على الطابع المهني للحادثة.

ثانياً: حقوق هيئة الضمان الاجتماعي

أ - الحق في التحقيق الإداري: ¹

1- في حالة وقوع حادث طرق تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من نسخة من المحضر الجهة الإدارية أو القضائية لمكان الحادث في أجل 10 أيام. كما يحق لها، في حالة وجود مسؤولية جنائية لمسبب الحادث، الحصول من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية.

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

¹ - المواد من 19-21 من القانون 83-13، المرجع السابق، ص 1812.

² - فؤاد فلاق، المرجع السابق، ص 26.

3- حيث يتولى التحقيق لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تصدر قراراتها بالأغلبية، و تفصل في الملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة.¹

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 اجتماعيا، حيث يمكنها الرجوع إما على المستخدم أو الغير أو كلاهما معا.

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

• 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

¹ - 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.

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.



الفصل الثاني:

إجراءات التعويض عن حوادث العمل
والأمراض المهنية وأثارها

تمهيد:

بعد ما تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية و خصائصها و شروطها وأيضاً تعرفنا على الحقوق و الأداءات المتأتية من الإصابة بها، و كذا من هم المستفيدين منها و من المسؤول عن تقديمها، فإن مثل هاته المسائل الدقيقة يجب أن تكون مضبوطة و محددة و تتخذ شكلاً مهيناً من الإجراءات حتى لا تضيع حقوق كل طرف، و بما أن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعياً، سوف نتعرف في المبحث الأول على الجهات المختصة في النظر في تحديد الحالة الصحية للمصاب و كيفية مراقبتها.

و أثناء تطبيق قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية و القوانين الملحقة أو المكملة له، تنشأ خلافات بين المؤمن له أي العامل (أو ذوي حقوقه) من جهة و هيئات الضمان الاجتماعي الإدارية و الطبية و التقنية من جهة ثانية حول الحقوق و الالتزامات المترتبة على تطبيق هذه القوانين، حيث تنصب هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات، و نسب العجز، و الحالة الصحية للمؤمن له، و الخبرة الطبية و ما إلى ذلك من المسائل الأخرى. و سنتطرق في المبحث الثاني إلى آليات تسوية هذه الخلافات.

المبحث الأول: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل و الأمراض 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.

المطلب الأول: معاينة الإصابة بحدوث العمل و المرض المهني :

لنتمكن من تحديد الأداءات المستحقة للمصاب بحدوث العمل أو المرض المهني يجب تحديد عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب المعالج بعد معاينته للإصابة و تصدر على ضوءها 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 .

الفرع الأول: المعاينة الطبية: تعتبر المعاينة الطبية للإصابات عمل ضروري لتحديد الحقوق و الأداءات 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 للحدث.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،

¹ - بوسعد اوقتون، المرجع السابق، ص 106.

نصت في مجملها على حرية الضحية في اختيار الطبيب الذي يقوم بمعينة 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.

أولاً: 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، ذكراً 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.

ثانياً: الشهادة الثانية:

وتسلم عند نهاية مدة التوقف عن العمل التي حددها الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية و تسلم من قبل الطبيب المعالج بعد معينة 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 عجزاً دائماً، 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 عجزاً دائماً يحرر الطبيب المعالج شهادة الجبر يحدد فيها العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، بحيث يحدد فيها

¹ - ميلود مبارك، المرجع السابق، ص 80.

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.¹

ثالثا: واجبات الطبيب المعالج:

باعتباره ينتمي إلى فئة الممارسين الطبيين يتعين على الطبيب المعالج، على غرار باقي الأطباء، التحلي بأخلاقيات الطب التي تترجمها مجموعة من 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.²

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.³

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

¹ - نورة زناتي، المرجع السابق، ص 47.

² - 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.

³ - المواد 6 و 7 و 10 و 19 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المرجع نفسه، ص 1419.

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.¹

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 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.²

يمنع الطبيب المعالج من كل عمل يعود على المريض بامتيياز 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.³

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

¹ - المادة 11 و المواد من 13-16 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص 1419.

² - المواد 17 و 18 و 30 و 31 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص 1420، 1421.

³ - المواد 24 و 34 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص 1420، 1421.

هوية المريض، ويبقى السر المهني قائماً حتى بعد وفاة المريض إلا ما يستعمل في إثبات الحقوق.¹

من واجبات الطبيب كذلك تحري الوضوح أثناء كتابة الوصفات وتمكين المريض أو ذويه من فهمها فهما جيداً بما في ذلك هويته و توقيعه و تاريخ التحرير، فضلاً عن حرصه على التنفيذ الحسن للعلاج، و من حق المريض رفض العلاج على أن يقدم تصريحاً كتابياً بهذا الخصوص، كما يحق للطبيب التحرر من مهمته بشرط أن يضمن مواصلة علاج المريض.²

من واجباته أيضاً 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.³

الفرع الثاني: الرقابة الطبية: يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات ذات طابع طبي، و ذلك بإخضاع الضحية للمراقبة الطبية قصد التحقق والتأكد من مدى تطابق الشهاداتتين الطبيتين الأولى والثانية مع حالة المصاب الطبي، حيث نصت المادة 64⁴ من القانون 38-11 على أنه: "يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمن له اجتماعياً 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".

¹ - المواد من 36-41 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص1421.

² - المواد 47 و 49 و 50 و 56 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع نفسه، ص 1422.

³ - المواد 57 و 58 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص1422.

⁴ - المادة 64 من القانون 83-11، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 17 من القانون رقم 11-08، المرجع السابق، ص 1799.

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 لجداول الأمراض المهنية، ويجب أن تحدد المراقبة الطبية مدة الانقطاع عن العمل و تاريخ الشفاء أو التعافي و نسبة العجز الجزئي الدائم تبعا لما حدده سلم حوادث العمل و الأمراض المهنية المعمول بها، ويجب أيضا أن لا تغفل المراقبة الطبية حالة الانتكاس والتدهور و مراجعة الربوع.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

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 كفيات 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.

حيث يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات المراقبة الطبية للأداءات المقدمة للمؤمنين لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم، والتحقق في حالة المرضى في المؤسسات الصحية العمومية.¹

يتولى إجراءات المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم الممارس الطبي المستشار 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 المستشار 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 ممارس طبي اختصاصي، على ألا يكون هذا الممارس الطبي الاختصاصي له علاقة بالمستفيد، في هذا الملف، تتكفل بأتعاب الممارس الطبي المتخصص صناديق الضمان الاجتماعي.²

يمكن للمؤمن لهم اجتماعيا اصطحاب طبيهم 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.

¹ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 04-101، المرجع السابق، ص31.

² - المواد 5 و 7 و 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص ص9،10.

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.¹

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 للمراقبة الطبية تطوير نشاطات تشاور مع مقدمي العلاج.² 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.³

المطلب الثاني: تقدير قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل و الأمراض 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.

¹ - المواد 6 و 8 و 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع نفسه، ص 10، 9.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، المرجع السابق، ص 10.

³ - المواد من 90-92 من المرسوم التنفيذي 92-276، المرجع السابق، ص 1425.

الفرع الأول: تحديد أداوات العجز المؤقت: إن ضحية حادث العمل المصاب بعجز مؤقت، يستفيد من أداوات خصه بها القانون دون ذوي حقوقه، حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها، وتكون من نفس طبيعة الأداوات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية المتمثلة في الأداوات العينية والتعويضات اليومية.¹ وسوف نتطرق فيما يلي إلى تقدير و تحديد هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل المصاب.

أولاً: الاداءات العينية:

سنفصل في هذه الفقرة كيفية تقدير هذه الاداءات 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 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.²

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%.

¹ - المادة 28 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص1812.

² - المواد 8 و 9 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق، المعدلة والمتممة على التوالي بالمواد 4 و 5 من القانون رقم 08-11، المرجع السابق، ص1793.

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.¹

ب - الأجهزة التعويضية:² 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 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.

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

✓ مصاريف إعادة التأهيل في حال تم خارج مؤسسة معتمدة.

¹ - 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.

² - المواد 9 و 10 و 11 من المرسوم رقم 84-27، المرجع نفسه، ص 213-214.

✓ 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 حائزا على ريع عن العجز الدائم.

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 مهنيا 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

ثانيا: 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 حالتي 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.²

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

² - 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.

- تستحق التعويضة 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 التعويضة اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.¹ 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.²
- 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 اصابته قد شرعي الاستفادة من الريع، فإن إجراء التعويضات اليومية يحل محل إجراء الريع إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعاً له، ويستحق التعويض اليومي حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة.³
- تترك التعويضة 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.⁴

¹ - المادة 37 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، والمتممة بالمادة 5 من الأمر رقم 96-19، المرجع نفسه، ص 1813.

² - 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، ص34.

³ - المادة 7 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص220.

⁴ - المادة 7 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق، ص1794.

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

أولاً: 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.¹
- إذا لم يعمل المصاب في حادث عمل أو مرض مهني خلال 12 شهراً التي سبقت انقطاعه عن العمل تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساساً لحساب الريع عن طريق التنظيم،² الذي 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.³
- في حالة عدم ظهور العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهراً الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم أو تاريخ الانقطاع عن العمل

¹ - المادة 39 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 6 من الأمر رقم 96-19، المرجع السابق، ص 1813.

² - المادة 40 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه، ص 1814.

³ - المادة 13 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

الناجم عن حادث عمل أو المرض المهني أو تاريخ التام الجرح، حيث يعتمد على طريقة الحساب الأنفع للمصاب.¹

- يحسب الريع، أيًا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي، على أساس اجر سنوي لا يمكن أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.²
- يساوي مبلغ الريع الأجر المرجعي مضروباً في نسبة العجز³، حيث يجوز إضافة نسبة اجتماعية تتراوح بين 1% و 10% 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 أقل من مبلغ سنوي محدد سنة 84 بـ 8.400 دج،⁴ حيث تم رفع مبلغ الزيادة على الغير الممنوحة لمستفيدي معاش عجز أو تقاعد أو ريع حادث عمل أو ريع مرض مهني أكثر من مرة كان آخرها بنسبة 3% سنة 2018.⁵

ثانياً: تحديد رأسمال التمثيلي:

تبعاً لنص المادة 44 من قانون 13/83 المذكورة سابقاً فإنه لا يجوز منح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 42 من نفس القانون أقل من 10%، غير أنه وطبقاً 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 :

- ¹ - المادة 14، المرسوم رقم 84-28، المرجع نفسه، ص221.
- ² - المادة 41 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص1814.
- ³ - المادة 45 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.
- ⁴ - 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، ص222.
- ⁵ - 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.

- ✓ 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.¹
- 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.² و تجدر الإشارة أنه في 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.³
- 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.⁴
- يبقى أن مبلغ الريع المستحق يمكن مراجعته في حالة اشتداد الإصابة أو تراجعها بعد تاريخ قرار الشفاء أو الجبر حيث تحتسب أداءات المصاب عند أول إثبات طبي لهذا التغيير، و يمكن المراجعة بصفة دورية كل 3 أشهر على الكثر خلال السنتين

¹ - 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.

² - المواد 16 و 17 من المرسوم رقم 84-28، المرجع السابق، ص 221.

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

⁴ - المادة 51 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه، ص 1815.

الموالتين لتاريخ الشفاء أو الجبر، وبعها لا يمكن تحديد جديد للتعويضات إلا كل سنة.¹

الفرع الثالث: تحديد أداءات 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 الاستفاداة من منحة و ريع يتم تحديده، وفقا للشروط المنصوص في القوانين المعمول بها .

أولا : 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 اجتماعيا 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 منحة الوفاة على أساس حوادث العمل و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.² وتجدر الشارة إلى أن القانون لم يوضح هل يستفيد ذوو الحقوق من هذه المنحة في حال كان سبب الوفاة مرض مهني.

لا يستفد ذوي حقوق العمال الأجانب من أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث بينما يتقاضى ذو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم، و يستثنى من ذلك

¹ - المواد 58 و 59 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص ص1815-1816.

² - المادة 52 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، ص 1815.

بالرعايا الجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.¹

ثانيا: ريع الوفاة:

أقر المشرع لذوي حقوق الضحية، الذين ذكرو 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.² حيث يحسب ريع الوفاة المتأتية عن الحادث على أساس الأجر المحدد في المواد من 39 إلى 41 من قانون 13/83، 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.³

• يحدد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي⁴:

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

¹ - المادة 57 من القانون 83-13، المرجع نفسه، ص1815.

² - المادة 53 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق، المعدلة والمتممة بالمادة 8 من الأمر رقم 96-19، المرجع السابق، ص1815.

³ - المادة 54 و 56 من القانون 83-13، المرجع نفسه، ص1815.

⁴ - المادة 34 من القانون 83-12، المرجع السابق، ص 1815.

✓ 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 السالف 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 بالريع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الثلاثمائة و الخمسة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر. (المادة 33)

✓ 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)

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

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

- ✓ 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 الailولة.¹

المبحث الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

نظم المشرع الجزائري منازعات التعويض عن حوادث العمل و الأمراض 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 :

- المنازعات العامة: عرفت المادة 03 نفس من القانون بأنها « الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا 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 أولاهما التسوية الداخلية وسندرسه في المطلب الأول، و ثانيهما التسوية القضائية و نتعرض لها المطلب الثاني.

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

المطلب الأول: التسوية الداخلية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية

تعتبر إجراءات التسوية الداخلية أو الودية 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.

الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات العامة: ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية.² 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 التكييف 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 الأدعاء المترتبة على ذلك.³

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

² - المادة 4 من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص 8.

³ - سليمان أحميه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 179.

أولاً: الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

يرفع الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، نظم سيرها و حدد أعضائها المرسوم التنفيذي رقم: 08-415¹، و التي تتولى أمانتها الوكالات الولائية و الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، المنشأة لديها.²

أ- تشكيل اللجنة المحلية للطعن المسبق و عضويتها³: 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 المعينين دائم و الآخر إضافي، بالإضافة إلى 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

¹ - 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، ص 20-22.

² - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع نفسه، ص 22.

³ - المواد من 2-4 والمادة 10 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المرجع نفسه، ص 21-22.

حالة انقطاع احد الأعضاء الدائمين، بنفس الأشكال للمدة المتبقية من العهدة، و تنتخب اللجنة المحلية للطعن المسبق المعنية رئيسا لها من بين أعضائها.

ب - 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 أجل 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 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) يوما لاتخاذ قراراتها ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

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) يوما

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

² - قادية عبد الله بلفاسم، المرجع السابق، ص 215.

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

ثانيا: 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 08-416³ تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق و تنظيمها و سيرها.

أ- تشكيل اللجنة الوطنية للطعن المسبق و عضويتها⁴: تتشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا، 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

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

² - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص22.

³ - 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 ص23-24.

⁴ - المواد 2 و 3 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المرجع نفسه، ص 24.

استخلافهم، في حالة انقطاع عضوية احد الأعضاء، حسب الأشكال نفسها لما تبقى من مدة العهدة.

ب - اختصاصات اللجنة الوطنية للطعن المسبق و سير أعمالها: تعقد اللجنة اجتماعات دورية عادية مرة كل خمسة عشرة (15) يوما، 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) يوما، 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.¹

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

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 قيادا 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.²

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

² - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 28.

الفرع الثاني: 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 المؤهلة¹.

أولاً: الخبرة الطبية:

تخضع المنازعات الطبية للتحكيم الطبي، حسب نص المادة 19 من القانون 08-08 السابق، كإجراء أولى وجوبي للتسوية الودية، وخاصة المتعلقة منها بتاريخ شفاء أو التئام أو طبيعة أو منشأ الجروح الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني²، باستثناء ما تعلق منها بحالات العجز و مراجعة نسبه طبقا لما جاء في المادة 31 من نفس القانون.

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.

ب - مباشرة إجراءات الخبرة: ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية من أجل ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وتقترح 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

¹ - المادة 18 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 9.

² - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 56.

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

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

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.

الطبية، إذا رفض بدون مبرر الاستجابة للاستدعاء.¹ يعد الطبيب الخبير تقريراً طبياً، على استمارة مخصصة لهذا الغرض تحدد هيئة الضمان الاجتماعي نموذجها، يتضمن صراحة الإجابة على الأسئلة المطروحة في مهمة الخبرة دون أن تتجاوزها، و أُلزمت المادة 26 من القانون 08-08 السابق الطبيب الخبير أن يرسل تقريره، في أجل خمسة عشرة (15) يوماً 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

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 المنازعات 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 الحالة تكون تكاليف الأتعاب على حساب هذا الأخير.⁵ ويحرم الطبيب الخبير من أتعابه في

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 أحيمه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 193.

⁵ - المادة 29 من القانون 08-08، المرجع السابق، ص 10.

حال كانت نتائج الخبرة لا ترقى لمستوى الإجابة الصريحة على الأسئلة الموجهة في الملف.¹

ثانيا: 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 : 09-73.²

أ- تشكيل لجنة العجز الولائية و عضويتها: يفهم من نص المادة 30 من القانون 08-08 السالف الذكر على أنه تنشأ، على مستوى كل ولاية،³ 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 24 من المرسوم التنفيذي رقم 11-364، المرجع السابق، ص 22.

² - 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.

³ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 64.

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 - 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 التنفيذي رقم 09-73، المرجع السابق، ص19.

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

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

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

عائق 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

ج - آجال الطعن أمام لجنة العجز الولاية: يعرض النزاع على لجنة العجز الولاية 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 الولاية لهيئة الضمان الاجتماعي في نفس الآجال.³

الفرع الثالث: 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، ص 11.

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.

أولاً: 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 172-09¹ سير أعمال اللجنة و حدد عدد أعضائها.

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.

ب - 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

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.

الأعضاء الحاضرين. تتخذ اللجنة قراراتها، بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح.¹

تبت اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، حسب المادة 40 من القانون 08-08 السابق، ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتب عليها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، في أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ أخطارها². 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.³

ثانياً: الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي:

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 - 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

¹ - المواد من 6-8 والمادة 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع نفسه، ص17.

² - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع السابق، ص 17.

³ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المرجع نفسه، ص 17.

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 72-09 المذكورة سابقا على إلزامية تبليغ المجلس 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.

المطلب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل و الأمراض 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 العمدة 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 .

الفرع الأول: 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 أوردهته القوانين المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي .

أولاً: 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 المعترض عليه، أو في اجل ستين (60) يوماً ابتداء 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 اختصاصاً مانعاً 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.

ثانياً: استثناءات عن اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة :

أ - اختصاص القضاء المدني: يختص القضاء المدني تحديداً 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 ضدّهم 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

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 أبريل 2008، ص 41.

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.¹

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.²

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 منه³ كعرض خدمات أو قبولها و أي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، الغش أو الإدلاء بتصريحات مزيفة تخول له أو لغيره من أدعاءات غير مستحقة.

ثالثا: شروط خاصة بالمنازعات العامة لقبول الدعوى القضائية:

ضرورة احترام الشروط التي جاء بها القانون 08-08 السابق يعد قيد لأطراف المنازعة لقبول دعواه داخل الفضاء القضائي تتمثل في احترام إجراءات التسوية الودية الداخلية أمام لجان الطعن المسبق و الآجال المقررة لذلك، بالإضافة إلى احترام الآجال القانونية لرفع الدعوى القضائية.⁴

¹ - الباب الرابع (الطعون ضد الغير والمستخدمين) من القانون رقم 08-08، المرجع السابق، ص 13.

² - المادة 16 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 9.

³ - الباب السادس (التقادم) من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 14.

⁴ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 32.

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

الفرع الثاني: 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.

أولاً: التسوية القضائية لمنازعات الطبية:

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 الولائية المؤهلة، «ويعتبر عدم تقييد المدعي بآجال قانونية، وترك المواعيد لرفع الدعوى أمر غير منطقي».³

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

² - جمال عباسة، المرجع السابق، ص 206.

³ - جمال عباسة، المرجع السابق، ص 208.

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.¹

• الشروط الخاصة لرفع الدعوى في مجال الخبرة الطبية:²

- ✓ شرط إرفاق قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه مع عريضة افتتاح الدعوى.
- ✓ 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:³

- ✓ 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

¹ - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 77.

² - جمال عباس، المرجع السابق، ص 205.

³ - 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 ص 76.

حكمه على نتائج الخبرة وهو غير ملزم بها ولكنه في هذه الحالة ينبغي عليه تسبيب استبعاده لها.¹

✓ 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.

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 أداءات تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي، و يكون ذلك، في اجل ثلاثون (30) يوما من تاريخ تبليغ القرار، أمام الجهات القضائية المختصة²، ويقصد بالجهات القضائية هنا المحاكم الاجتماعية صاحبة الاختصاص المانع في مسائل الضمان الاجتماعي³، كدرجة ابتدائية و تستأنف احكامها أمام المجلس القضائي المختص إقليميا.⁴

¹ - المادة 144 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق، ص 14.

² - المادة 35 من القانون رقم 08-08، المرجع نفسه، ص 11.

³ - المادة 6/500 من القانون 08-09، المرجع السابق، ص 41.

⁴ - خديجة بوشرف و فاطمة بلمخطار، المرجع السابق، ص 68.

• الشروط الخاصة لرفع الدعوى ضد قرارات لجنة العجز الولائية¹:

✓ 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.

✓ 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.

ثانيا: 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 طرحين²:

¹ - قادية عبد الله بلقاسم، المرجع السابق، ص 245.

² - 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.

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 - 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 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.

الفرع الثالث: الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي: لقد تناولنا، خلال دراسة التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الشروط الخاصة بكل حالة من حالات المنازعات العامة و الطبية 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 الأداءات 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 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.³

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

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

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

³ - قادية عبد الله بلقاسم، المرجع نفسه، ص 240.

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.

خاتمة

تعرضنا من خلال الدراسة إلى التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية حيث في الفصل الأول تعرفنا على حادث العمل و الأمراض المهنية وحالاتهم المقررة قانونا و شروط تحققهم، كذا مفهوم التعويض و طبيعته في المبحث الأول منه، و أما في المبحث الثاني فعددنا الأطراف المسؤولة في عملية التعويض ابتداء من المصاب إلى المستخدم و الغير وصولا إلى هيئة الضمان الاجتماعي وحددنا قدر المسؤولية المنسوبة إليهم و شكل العلاقة التي تربط كل واحد منهم بالآخر.

بينما رأينا في الفصل الثاني إجراءات تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية من خلال معاينة الطبيب المعالج الأولية للإصابة ثم المرور على المراقبة الطبية من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، و معرفة الشهادات و التقارير المحررة بهذا الخصوص، وهذا ما تضمنه المبحث الأول من هذا الفصل، بينما في المبحث الثاني جمعنا فيه كل الطرق المتاحة لفض النزاع المحتمل في مجال الضمان الاجتماعي عامة و مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة، حيث بين المشرع الجزائري طرق التسوية الودية التي تدور داخل مكاتب الإدارة بما فيها من لجان متخصصة، كاللجنتين المحلية و الوطنية المؤهلتين للطعن المسبق في المنازعات العامة، و إجراءات الخبرة الطبية و لجنة العجز الولاية المؤهلة في المنازعات الطبية، وأخيرا اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي للنظر في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

و قد فرض المشرع الجزائري المرور على آليات التسوية الودية كشرط أساسي، في حال فشلها، للمرور إلى التسوية القضائية، حيث قيد كل هذه الطرق باحترام المواعيد المقررة قانونا بالإضافة إلى الشروط العامة التي تتطلبها رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية وهي الصفة و المصلحة و الأهلية الواجب توفرها في المدعي و المدعى عليه.

- سجلنا أثناء قيامنا بالدراسة و على جميع مراحل هذا العمل المتواضع عدة ملاحظات، بمستوي الدرجة العلمية التي نحن بصدد تحصيلها، تخص معظم زوايا الموضوع نذكر منها:
- منذ صدور القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي قام المشرع الجزائري بتحيين بعض المواد خاصة في القوانين 83-11 و 83-13 و 08-08، بعد زمن طويل على صدوره، و هذه التحسينات الجزئية أصبحت لا تتماشى مع التطور الذي عرفه سوق الشغل و المخاطر الحديثة التي يواجهها العامل.
 - كون اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في منازعات الضمان الاجتماعي، مع أن مسائل الضمان الاجتماعي معقدة و مخصصة و تتميز بالتقنية، يجعل فكر القاضي غير مسير لمتطلبات الحماية الاجتماعية وقد يحدد عن الهدف منها.
 - دأبت الجزائر على توفير ترسانة من التشريعات و الأجهزة للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية غير أنها لم تعطي النتيجة المرجوة منها لعدم تسليط رقابة صارمة لتفعيل العقوبات الأجهزة الموجودة.
 - يتميز النظام الاجتماعي في الجزائر بالتوسع الملحوظ في نطاق تطبيقه على الأشخاص المستفيدين منه و مفهوم مكان العمل الذي يحدد طبيعة الواقعة كحادث عمل أو مرض مهني، ومن حيث زمن و مدة العمل التي تشمل أحيانا اوقاتا خارجة عن الوقت المحدد له.
 - ان قدر التعويض الذي يستفيد منه المصاب أو ذوي حقوقه يتفاوت حسب الحالة، تبعا لنسبة العجز وهو الأمر الذي يجسد مبدأ العدالة بين الأفراد و في المقابل يمنع هذا التفاوت من تواكل العمال على الريع الممنوح لهم.
 - على الرغم من تمتع المشرع الجزائري بالخبرة و الحنكة في مجال التشريع إلا أن مجال الضمان الاجتماعي يعد من المجالات الصعبة و المعقدة لكونه يعتمد على مسائل تقنية

و طبية معقدة وكذلك يعتمد على مسائل مالية وحسابات متداخلة، كما أن له جانب اجتماعي يعتبر سببا أساسيا في إنشاء نظام الضمان الاجتماعي، ولضمان استمرار الضمان الاجتماعي و حسن تسييره يتطلب موازنات كثيرة على المشرع أخذها بعين الاعتبار حتى يحقق الضمان الاجتماعي الهدف المرجو منه باستمرار و جودة في الأداء.

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 اجتماعي 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 الاجتماعي متقاسين في عملهم اتجاه 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 لاقتراحاتهم.
- 6/ يجب إجراء مراقبة طبية من قبل هيئة ضمان اجتماعي من قبل طبيب يكون حيادي وليس تابع لمصالحها.
- 7/ نقترح على المشرع إعادة تحديد الدقيق المفاهيم و معاني المصطلحات المستعملة في ميدان الضمان الاجتماعي تحديدا دقيقا، وكذا سد الثغرات التي شابت القوانين القديمة.
- في الأخير يمكن القول أن مجال الضمان الاجتماعي، و بالأخص ما تعلق منه بحوادث العمل و الأمراض المهنية، واسع و متشعب و إجراءاته معقدة و متداخلة لكونها تتسم بالتخصص و التقنية، كما ان مسائلها تكتسيها الأهمية بالنظر إلى الحقوق و الالتزامات التي ترتب على الانخراط في نظامها، لهذا فان الدراسة و البحث فيها يعود بالفائدة على الأفراد و المجتمع على عدة أصعدة، و كل جزئية أو عنصر يتعلق بها يشكل لوحده مادة دسمة لإثراء المكتبة الوطنية بالمؤلفات.



قائمة المصادر و المراجع

أولاً: باللغة العربية:

(1) المراجع:

أ - الكتب:

- 1- جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2016 .
- 2- سعيد مقدم، نظرية التعويض عن الضرر المعنوي (في المسؤولية المدنية)، دون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب مطبعة النخلة، الجزائر، 1992.
- 3- سليمان أحميه ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 4- سليمان أحميه ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 5- سمير الاودن، التعويض عن اصابة العمل - في مصر و الدول العربية -، دون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي و شركاه، الإسكندرية، 2004.
- 6- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2010.
- 7- عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادر الالتزام)، الجزء الأول، بدون طبعة، دار إحياء التراث العربي، لبنان، دون سنة نشر.
- 8- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري)، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 2003.
- 9- قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ و الاحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2020.
- 10- وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو احكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلام (دراسة مقارنة)، الطبعة التاسعة، دار الفكر دمشق، سوريا، 2012.
- 11- ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

ب - المقالات:

- 1- دلال اولحيسان اسناد و عبد الحق قسيس و خدام بن علي، " تحسين جودة حياة العمل و أثرها على حوادث العمل (دراسة ميدانية في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس)", المجلة المغربية للاقتصاد و التسيير، مجلد 4 ، عدد 2 ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجيلاي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2017.
- 2- سليمان رمضاوي، "نظام التعويض عن الاصابة بالمرض المهني - حالة موظفي القطاع الصحي"-، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الرابع، المديرية العامة للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، 2017.
- 3- شارف بن يحيي، "التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني ، 2019.
- 4- عبد السلام ذيب، " المنازعات في الضمان الاجتماعي"، المجلة القضائية، العدد 2 ،الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1996.
- 5- ميلود مباركي، " التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية"، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6 ،جامعة بشار، الجزائر، 2009.
- 6- نضرة بن دوش، "وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة القانون ، العدد 07 ، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي احمد زبانه بغيلزان، الجزائر، ديسمبر 2016.
- 7- وردية فتحي، "الطابع الخصوصي للتعويض عن الاخلال بالتزام السلامة في مجال حوادث العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية و الاقتصادية، المجلد 56 ، العدد 2 ، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1 ، الجزائر، 2019.

ج - الرسائل و المذكرات الجامعية:

• أطروحات الدكتوراه:

- 1- بوسعد اوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (د.م.ل) في القانون، تخصص قانون خاص ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019.

• مذكرات الماجستير

- 1- سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجا)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011.
- 2- عبد السلام بن صر ، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير فرع و عقود مسؤولية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر ، الجزائر، 2001.
- 3- فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية في منها القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، الجزائر، 2013.
- 4- 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.
- 5- نورة زناتي ، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015.
- 6- 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.

• مذكرات الماستر

- 1- ابتسام رحماني و سميرة لعقون، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2016.
- 2- خالد زنوش ، آليات فض منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون العام تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، قسم القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، 2017.

- 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 الجبلالي بونعامة خميس مليانة ،الجزائر، 2015.
- 4- دليلة احمد هرقة و مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اعمال، قسم العلوم القانونية و الادارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2014.
- 5- عبد الله طاهر طيبة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019.
- 6- فؤاد فلاق، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر، 2019 .
- 7- محمد نجيم مالكي و اسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون ضمان اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجبلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2015.

د - المداخلات:

- 1- الطيب سماتي ،"الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية"، ندوة حول "مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الاسس النظرية و التجربة التطبيقية"، جامعة فرحات عباس بسطيف، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، الجزائر، 25/ 26 افريل 2011.
- 2- محمد الزين، "المسؤولية التقصيرية"، الاستاذية في الحقوق ، السنة الثانية ، القانون المدني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس ، 1998-1999.

(2) المصادر:

1- النصوص التشريعية:

- القوانين:

- 1- القانون رقم 83-11 مؤرخ 2 في يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28 ، مؤرخة في 3 يوليو 1983.
- 2- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28 ، مؤرخة في 3 يوليو 1983.
- 3- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 3 يوليو 1983.
- 4- القانون رقم 83-14 مؤرخ 2 في يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983.
- 5- القانون رقم 83-15 مؤرخ 2 في يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية ، عدد 28، المؤرخة في 05 يوليو 1983 ، الملغى.
- 6- القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 4 ، مؤرخة في 27 يناير 1988.
- 7- القانون رقم 25 لسنة 1991 الجريدة الرسمية اليمينية عدد 1 المؤرخة 2 في يناير 2000.
- 8- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 ،يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 11 ، المؤرخة 2 في مارس 2008 .
- 9- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، الجريدة الرسمية الجزائرية ،عدد 21 ،المؤرخة في 23 ابريل 2008.
- 10- القانون رقم 11-08 مؤرخ 5 في يونيو 2011 يعدل و يتم القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 32 ، مؤرخة 8 في يونيو 2011.

- الاوامر

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

- 2- الأمر رقم 96-17 مؤرخ 6 في يوليو 1996 يعدل و يتم القانون 83-11 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، مؤرخة 7 في يوليو 1996.
- 3- الأمر رقم 96-18 مؤرخ 6 في يوليو 1996 يعدل و يتم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، مؤرخة 7 في يوليو 1996.
- 4- الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل و يتم القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، المؤرخة 7 في يوليو 1996.

2-النصوص التنظيمية:

- المراسيم

- 1- المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- 2- مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية ، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- 3- المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الادنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7، مؤرخة في 14 فبراير 1984.
- 4- مرسوم 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.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ 4 في يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 2، المؤرخة 8 في يناير 1992.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992 يعدل و يتم المرسوم رقم 84-29 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 52، مؤرخة في 8 يوليو 1992.

- 7- المرسوم التنفيذي -92 رقم 276 المؤرخ في 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة اخلاقيات الطب،
الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 52، المؤرخة في 08 يوليو 1992.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 مايو 1993 يحدد اختصاصات الصندوق
الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء و تنظيمه وسيره الاداري، الجريدة الرسمية
الجزائرية، عدد 33، المؤرخة في 19 ر مايو 1993.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في ابريل 2004 يحدد كفيات دفع مساهمة هيئات
الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية ،
عدد 20 ، المؤرخة 4 في ابريل 2004.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ 7 في مايو 2005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية
للمؤمن لهم اجتماعيا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 33 ، المؤرخة في 08 مايو 2005.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد عدد أعضاء
اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة
الرسمية الجزائرية، عدد 1 ، المؤرخة في 06 يناير 2009.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية
للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية، عدد
1 ، المؤرخة في 06 يناير 2009.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07 فبراير 2009 يحدد عدد اعضاء اللجنة التقنية
ذات الطابع الطبي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10 ، المؤرخة في 11
فبراير 2009.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009 يحدد لجنة العجز الولاية المؤهلة
في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 10، المؤرخة في
11 فبراير 2009.
- 15- مرسوم تنفيذي رقم 11-364 المؤرخ في 22 اكتوبر 2011 يحدد شروط و كفيات تسجيل
الاطباء في قائمة الاطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي كذا و حقوقهم و
واجباتهم، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 59، المؤرخة في 26 اكتوبر 2011.

-القرارات – المقررات الوزارية

1- قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ اساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل او المرض المهني، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 7 ، مؤرخة في 14 فبراير 1984.

2- قرار مؤرخ في 17 مايو 2018 يتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ريوعه، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 30 ، المؤرخة في 17 مايو 2018.

ثانيا: باللغة الاجنبية

- NACERA BOUKHATA, Les accidents du travail causes et effets sur l'entreprise (Cas pratique ALCOVEL d Akbou),Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master option organisation du travail et GRH, Département des sciences sociales, Faculté de Lettre et Sciences humaines, Université Abderrahmane MIRA de Bejaia, Algérie, 2013.
- كتاب مشترك بين جامعة الجزائر وجامعة بو بفرنسا، نحو ظهور نظام تعويض جديد للأضرار الجسمانية، نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي بعد ما في التدرج التأهيل الجامعي و البحث العلمي، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012.



الفهرس

1	مقدمة
		الفصل الأول : مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية و تحديد أطرافه
9	المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية
9	المطلب الأول : مفهوم حادث العمل والأمراض المهنية
9	• الفرع الأول : تعريف حادث العمل وتحديد حالاته
9	- أولا : تعريف حادث العمل
11	- ثانيا: شروط حادث العمل
13	- ثالثا: الحالات الاستثنائية لحوادث العمل
14	• الفرع الثاني : تعريف المرض المهني و معايير تحديده
14	- أولا: تعريف المرض المهني
14	- ثانيا : طرق تحديد المرض المهني
15	- ثالثا: شروط المرض المهني التشريعي الجزائري
16	• الفرع الثالث : التميز بين حوادث العمل والمرض المهني
16	- أولا : أهمية التميز بين حوادث العمل والأمراض المهنية
16	- ثانيا : أوجه التشابه وتوجه الاختلاف بينهم
17	المطلب الثاني : مفهوم التعويض وطبيعته
18	• الفرع الأول : المقصود بالتعويض
20	• الفرع الثاني : معايير التصنيف التعويض
21	- أولا : معيار طبيعة التعويض
22	- ثانيا : معيار أساس الحق في التعويض
23	- ثالثا: معيار درجة التعويض
26	المبحث الثاني: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
26	المطلب الأول : مسؤولية العامل ورب العمل والغير
26	• الفرع الأول : مسؤولية العامل (المؤمن له)

- أولاً : المستفيدون من التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية..... 26
- ثانيا : التزامات العامل المصاب..... 30
- ثالثا: حقوق العامل المصاب و دوي حقوقه..... 31
- رابعا : حالات حرمان المصاب من التعويض..... 32
- الفرع الثاني : مسؤولية رب العمل والغير..... 32
- أولاً : مسؤولية رب العمل (المؤمن)..... 32
- ثانيا : مسؤولية الغير..... 36
- الفرع الثالث : المسؤولية المشتركة..... 37
- أولاً : حالة انفراد كل طرف بجزء معين من التعويض..... 37
- ثانيا : حالة تضامن الأطراف في التعويض..... 38
- المطلب الثاني : مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي (المؤمن لديه)..... 39**
- الفرع الأول : تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي..... 39
- أولاً : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء..... 40
- ثانيا : الصندوق الوطني للتقاعد..... 41
- ثالثا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء..... 41
- الفرع الثاني : التزامات وحقوق هيئة الضمان الاجتماعي..... 43
- أولاً : التزامات هيئة الضمان الاجتماعي..... 43
- ثانيا : حقوق هيئة الضمان الاجتماعي..... 44

الفصل الثاني : إجراءات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية وآثارها

- المبحث الأول : تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية..... 49**
- المطلب الأول : معاينة الإصابة بحدث العمل والمرض المهني..... 49**
- الفرع الأول : المعاينة الطبية..... 49
- أولاً : الشهادة الأولية..... 50
- ثانيا : الشهادة الثانية..... 50
- ثالثا : واجبات الطبيب المعالج..... 50

- الفرع الثاني : الرقابة الطبية..... 53
- المطلب الثاني : تقدير قيمة التعويض عن الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض..... 56**
- الفرع الأول : تحديد أداءات العجز المؤقت..... 57
- أولا : الاداءات العينة..... 57
- ثانيا : الاداءات..... 59
- الفرع الثاني : تحديد أداءات العجز الدائم..... 61
- أولا : حساب الربيع..... 61
- ثانيا : تحديد رأس المال التمثيلي..... 62
- الفرع الثالث : تحديد أداءات الوفاة..... 64
- أولا : منحة الوفاة..... 64
- ثانيا : ريع الوفاة..... 65
- المبحث الثاني: تسوية منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية..... 67**
- المطلب الأول : التسوية الداخلية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية..... 68**
- الفرع الأول : التسوية الودية للمنازعات العامة..... 68
- أولا : الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق..... 69
- ثانيا: الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق..... 71
- الفرع الثاني : التسوية الودية للمنازعات الطبية..... 73
- أولا : الخبرة الطبية..... 73
- ثانيا : الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة..... 76
- الفرع الثالث : التسوية الودية لمنازعات التقنية ذات طابع طبي..... 78
- أولا : اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي..... 79
- ثانيا : الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي..... 80
- المطلب الثاني : التسوية القضائية لمنازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية..... 81**
- الفرع الأول : التسوية القضائية للمنازعات العامة..... 81

- أولا : اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة..... 82
- ثانيا : استثناءات عن اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات العامة..... 82
- ثالثا : شروط خاصة بالمنازعات العامة لقبول الدعوى القضائية..... 83
- الفرع الثاني : التسوية القضائية لمنازعات الطيبة و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي..... 84
- أولا : التسوية القضائية لمنازعات الطيبة..... 84
- ثانيا : التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي..... 87
- الفرع الثالث : الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي 88
- الخاتمة 91

قائمة المصادر و المراجع

الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

من المواضيع المهمة والجديرة بالدراسة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية جزءا "هاما" 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 مسندة إلى الراتب، و تشترط بعض النظم القانونية عمل العامل لصالح صاحب العمل ليكون مؤهلا للتعويض و تشمل الإجراءات التي يجب على صاحب العمل إتخاذها لتقليل مخاطر الإصابات والأمراض المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتوفير التدريب اللازم للعاملين، وتطبيق إجراءات السلامة اللازمة التي تساعد في الحفاظ على صحة العاملين وزيادة إنتاجيتهم، و تحسين جودة حياة العمال و عائلاتهم.

الكلمات المفتاحية:

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

Abstract of the master Thesis

One of the important topics worthy of study is compensation for work accidents and occupational diseases, an "important" part of the protection of workers' rights, as workers are compensated for injuries that occur during work or occupational diseases that they suffer from due to the nature of their work. Compensation systems differ from one country to another, as they may include fixed financial compensation or compensation based on the salary, and some legal systems require the worker to work for the employer to be eligible for compensation and include the procedures that the employer must take to reduce the risks of injuries and occupational diseases to provide a work environment Safe and healthy, providing the necessary training for workers, and applying the necessary safety measures that help maintain the health of workers, increase their productivity, and improve the quality of life of workers and their families. they failed, the laws has permit ways to resolve this dispute through the judiciary.

key words:

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