جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماستر

في الحقوق_ تخصص قانون اجتماعي

القسم الخاص

الموسومة ب:

التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي

دراسة نظرية الاخطار الاجتماعية

مقدمة من طرف الطالبة :

بودينار ايمان

تحت إشراف الأستاذة:

غالي كحلة

امام لجنة المناقشة :

الأستاذ :..... وافي الحاجة.....رئيسا

الأستاذ :.....بوخدمي فادية.....عضوا مناقشا

الأستاذ : ....غالي كحلة .....مشرفا مقررا

السنة الجامعية:2017/2016

مقدمة :

من مقاييس التقدم الاجتماعي تمتع العامل بحقوق وحريات معينة ومن بينها توفير الأمن في محيط عمله لحياة عملية مستقرة ولهدا الغرض ،لابد من العمل على استبعاد كل الحواجز و العقبات التي قد يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله، فتتجسد هده الأخيرة في الأخطار المهنية التي قد تعرضه لفقد عمله أو تؤدي به لتحمل أعباء لتنقص من مستوى معيشته .

من بين هده الأخطار حوادث العمل حيث لعبت التطورات الصناعية دورا مهما في زيادة حجم المخاطر المهنية وهدا لخطورة الصناعة بحد ذاتها بسبب المواد الكيميائية والآلات الميكانيكية المتطورة وغيرها من المواد الخطرة ، حيث انه في ظل هذا التطور زاد ت نسبة تعرض العامل للأخطار والحوادث الناجمة عن ظروف عمله لا يمكن نسبها لشخص معين سواء كان العامل نفسه أو رب العمل، ولكن بما أنها وقعت بسبب العمل ،فلابد من تحقيق حماية للعامل من هذه الحوادث و تعويضه عما أصابه .

في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية أصبح من الضروري تطوير قواعد التعويض عن أضرار العمل بعيدا عن قواعد المسؤولية المدنية وخاصة مع التزايد المخيف لحوادث العمل وأثاره اقتصاديا واجتماعيا من جهة ، ومحاولة التوفيق بين حقوق العمال وأرباب العمل من جهة أخرى ، فتم التوصل إلى نظرية الأخطار الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل.

أما بالنسبة للجزائر تبنت نظرية المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بعد الاستقلال بموجب الأمر 183/66 [1]،ثم بعد ذلك بموجب القانون رقم 13/83 [2] والمعمول به حاليا و هذا بتقرير تعويض جزافي لضحايا حوادث العمل مقرر مسبقا حسب الحالة الصحية للمصاب من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المختصة نوعيا وإقليميا .

[1] _الأمر رقم183/66المؤرخ في 1966/06/21المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية,الجريدة الرسمية رقم22لسنة1996,ملغى.

[2] _القانون رقم13/83المؤرخ في1983/06/02المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية, الجريدة الرسمية رقم 28لسنة1983, المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 19/96المؤرخ في 1996/06/02, الجريدة الرسمية عدد42لسنة1996.

بناءا على ما سبق سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية الآتية

ما مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية في نظام التعويض عن حوادث العمل ؟

و تكمن أهمية الموضوع في بيان حقوق العامل وإلمام فكره بنوع من المعرفة في مواجهة رب العمل من جهة، والجهة المكلفة بالتعويض من جهة أخرى.

من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هو جهل العمال في غالب الأحيان أثناء تعرضهم لحوادث في أماكن عملهم لما يجب عليهم القيام به لضمان حقوقهم وعدم هضمها وخاصة في حالة تماطل أرباب العمل عن التصريح بنشاطه أولا، و بوقوع الحادث ثانيا ما يؤدي لحرمانهم من التعويض المقرر لهم قانونا،

وللإحاطة بكل جوانب الموضوع وما يثيره من تساؤلات متفرعة عن التساؤل الرئيسي ونظرا لطبيعة الموضوع، ارتأينا من المناسب اعتماد المنهج التحليلي مع الاستعانة ببعض المناهج الأخرى تتفق والإشكالية المسلط عليها الضوء في بحثنا هذا.

لدراسة موضوع التعويض عن حوادث العمل فيما يخص نظرية الأخطار الاجتماعية وما يثيره من إشكالات بالبحث عن الأساس القانوني للتعويض عن حوادث العمل حسب هذه النظرية ، وذلك بعرض مختلف المراحل ليتم رسوه على قواعد المسؤولية الاجتماعية ،وكذا البحث عن ماهية حادثة العمل بمعرفة العناصر الواجب توافرها في الواقعة، وتطرقنا أيضا إلى الإجراءات الواجب القيام بها عند وقوع حادث العمل بتحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية من جهة، وضرورة التصريح بوقوعه من جهة أخرى ، وهذا ما سنراه في مبادئ التشريع المهني في مجال التعويض عن حوادث العمل حسب نظرية الأخطار الاجتماعية.

كما تطرقنا للتعويض الجزافي محدد مسبقا الذي يتوافق والحالة الصحية للمصاب في حالة ثبوت الطابع المهني للحادث، وموضوع المطالبة بالتعويض الجزافي قد يثير منازعات كان لابد من إيجاد طرق لحلها للحصول على هدا التعويض وإقرار الحماية الاجتماعية،و هو ما سنراه في نظام التعويض عن حوادث العمل بصدد المسؤولية الاجتماعية.

وهذا ما سنتطرق له في بحثنا هذا حيث سنقسم خطة البحث إلى فصلين، حيث نتحدث في الفصل الأول على مبادئ التشريع الاجتماعي عن حوادث العمل والذي تطرقنا فيه إلى مبحثين فعالجنا في المبحث الأول لمضمون نظرية الاخطار الاجتماعية عن حوادث العمل الذي تضمن مطلبين فالأول اختص بتعريف فكرة الخطر الاجتماعي وتاريخ نشاتها والثاني ،أما بالنسبة للمبحث الثاني تعرضنا لإجراءات التعويض الرئيسي عن حوادث العمل والذي تطرقنا فيه لمطلبين ،المطلب الأول سلط الضوء على تحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية أما الثاني اهتم بإجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي .

أما فيما يخص الفصل الثاني فقد سلطنا الضوء فيه على نظام التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل حيث جزءناه إلى مبحثين تعرض المبحث الأول إلى تقدير التعويض الجزافي عن حوادث العمل، حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول اهتم الاداءات العينية للتعويض الجزافي والثاني اختص بالاداءات النقدية للتعويض الجزافي ،كما تعرضنا في المبحث الثاني إلى الطعن بالتعويض الجزافي عن حوادث العمل ، فتطرقنا فيه إلى مطلبين المطلب الأول تجسد في المنازعات العامة وطرق تسويتها والمطلب الثاني إلى المنازعات الطبية وطرق تسويتها، حيث انه كل نوع من هذه المنازعات له خصائص يمتاز بها عن الآخر.

الفصل الأول

مبادئ التشريع في مجال التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل

ببروز عصر الثورة الصناعية وازدياد استعمال الآلات واللوازم المتطورة في آماكن العمل، ازدادت نسبة إصابات العمل، مما استوجب ضرورة تعويض العامل عما أصابه ،فتم تبني نظرية المسؤولية المدنية المبنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات من طرف المتضرر جراء الحادث ،لكن بعد فترة تم البحث عن طريقة أخرى من شانها ضمان اكبر حماية للعامل، فتوصل رجال القانون إلى نظرية الأخطار الاجتماعية وذلك باعتبار حادث العمل خطرا اجتماعيا يمس المجتمع بأكمله سواء من الناحية الاقتصادية ،الاجتماعية والثقافية ، ولهدا تم إسناد التعويض الناجم عن الخطر الاجتماعي إلى هيئة عامة تتولى هده المهمة وتجسدت في هيئات الضمان الاجتماعي ، وهو الأمر الذي تبناه المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 13/83[3] المتعلق بحوادث العمل الذي حدد لنا مفهومها وشروطها وكذا الإصابات والأضرار المشمولة بالتعويض.

من الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على التعويض عن الخطر الاجتماعي وجوب انتماء الضحية للأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية والمحددين قانونا على سبيل الحصر، كما صرح المشرع على ضرورة التصريح بالحادث لدى الجهات المعنية بهدف التحقيق في مجريات الحادث ثم خضوع العامل المصاب للمعاينة الطبية ليتم بعدها البث في الطابع المهني للحادث من عدمه.

سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث سنتطرق في المبحث الأول لمضمون نظرية الاخطار الاجتماعية أما المبحث الثاني سنهتم بدراسة إجراءات الحصول على التعويض الرئيسي عن حوادث العمل .

[3] _القانون رقم 13/83المؤرخ في 1983/07/20المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 28، سنة 1983، المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96المؤرخ في 1996/07/06الجريدة الرسمية رقم 42لسنة 1996.

المبحث الأول

مضمون نظرية الاخطار الاجتماعية

على الصعيد الاجتماعي خلفت حوادث العمل شرائح اجتماعية معوزة من عاجزين عن العمل ،يتامى وارامل وغير ذلك ،اما الصعيد الاقتصادي اثرت هذه الحوادث على الراسمال المنتج في المجتمع باقصائها جانبا لا باس به ،وعلى ذلك حاولت الانظمة القانونية المختلفة تفادي تلك المشاكل او معالجتها بوسائل وانظمة انجع من ذلك .

فعلى مستوى التعويض عن اصابة حادث العمل فقد بحثت مختلف الانظمة القانونية بما فيها الجزائر عن قواعد ونظريات حتى توصلت لاستحدات نظرية الاخطار الاجتماعية ويقتصر مضمون هذه النظرية على على محاولة الموافقة بين الجانب الوقائي والجانب العلاجي لتفادي الخطر الاجتماعي وبهذا تعد هذه النظرية اساسا للتعويض الرئيسي عن حوادث العمل ،وهذا ما نحن بصدد توضيحه في مبحثنا هذا وفقا لمطلبين الاول يختص في تعريف فكرة الخطر الاجتماعي ونشاتها ،والثاني سنتطرق فيه للتعرف بحادث العمل والشروط الخاصة به .

المطلب الأول

فكرة الخطر الاجتماعي وتاريخ نشاتها

توجت المساعي والجهود الفقهية الرامية لاضفاء اكبر حماية للعامل المصاب جراء حادث العمل بالتوصل الى تبني فكرة الخطر الاجتماعي وهذا لتناسبه مع مفاهيم واهداف المغزى العام للتامينات الاجتماعية وهذا ما نحن بصدد توضيحه في مطلبنا هذا [4].

[4] _لقاء بين الاساتذة طلاب الحقوق ،جامعة جيلالي بونعامة ،خميس مليانة ،موقع انترنت ، (www.almontadaeldjelfahokook.com.)،يوم2017/12/03/23على الساعة الخامسة.

الفرع الاول

تعريف الخطر الاجتماعي و تحديد شروطه

اختلف الفقهاء في تعريف الخطر الاجتماعي وذلك باختلاف التي ينظرون من خلالها للخطر الاجتماعي ،فهناك من يعرفه بالنظر الى سببه وهناك من يعرفه بالنظر للنتائج والاثار [5]،غير ان هذه التعاريف لم تسلم من الانتقادات لعدم شمولها على جميع عناصر الخطر الاجتماعي .

الفقرة الاولى

تعريف الخطر

سوف نتطرق لتعريف الخطر وفقا لما توصلت اليه الاراء والاجتهادات الفقهية فيمايلي :

1_تعريف الخطر لاسبابه

يرى اصحاب هذا الراي الفقهي بان الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة [6]،فالمخاطر الاجتماعية وفقا لهذا الاتجاه هي تلك المخاطر الوثيقة والمرتبطة بالحياة الاجتماعية .

نقد انتقد هذا التعريف على اساس انه تعريف موسع ولا يتفق مع ما جرت عليه النظم الوضعية للتامين الاجتماعي ،فتحديد المخاطر الاجتماعية بتلك التي تجد سببها في جماعة يدخل فيها من المخاطر ما لم تقتصر عادة هذه النظم على تغطيتها كاخطار الحروب والتغيرات السياسية مثلا.

2_التعريف بالخطر لاثاره :

يرى اصحاب هذا الراي الفقهي بان الخطر الفقهي ان الخطر الاجتماعي هو الخطر الذي يؤثر في المركزالاقتصادي للفرد الذي يتعرض له سواء عن طريق انتقاص الدخل او انقطاعه لاسباب فيزيولوجية كالمرض ،العجز ،الشيخوخة والوفاة او لاسباب اقتصادية كالبطالة ،ومن مزايا هذا التعريف انه يسمح باتساع سياسة التامين الاجتماعي لتشمل كافة المخاطر التي يمكن ان تؤثر في الامن الاقتصادي للافراد وذلك ايا كانت الاسباب التي تنشا عنها هذه المخاطر التي يمكن ان تؤثر في الامن الاقتصادي للافراد ،وذلك ايا كانت الاسباب التي تنشا عنها هذه المخاطر ،كما يؤدي هذا التعريف ايضا الى عدم اقتصار

---

[5] _حسين عباس حسين الشمري ،مفهوم الخطر واركانه وانواعه ،محاضرة بكلية الادارة والاقتصاد ،بابل،العراق ،لسنة2012.

[6] _حسين عباس حسين الشمري ،المرجع السابق ،دون ذكر للصفحة .

وسائل مواجهة الاخطار الاجنماعية على تعويض اثارها فقط ،وانما يجب ان تتجه هذه الوسائل اولا الى الوقاية من هذه الاخطار.

نقد : على الرغم من مزايا هذا التعريف الا انه لم يخلو من النقد حيث اعتبر النقاد ان الاخطار التي ترتب اثار اقتصادية لا تدخل تحت حصر، كما انه لم تسعى نظم التامينات الاجتماعية على تغطيتها جميعا كخطر الحريق مثلا .

والواقع ان التعريف الصحيح للاخطار الاجتماعية هي كل ما يمكن يؤثر على مركز الفرد الاقتصادي ،فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساسا بذمة الفرد المالية سواء كان ذلك بانقاص الدخل او بزيادة نفقاته،وهذا ينطبق على كافة المخاطر ايا كانت اسبابها شخصية ،مهنية او اجتماعية .

الفقرة الثانية

شروط الخطر القابل للتامين عليه

باعتبار الخطر كركن جوهري في عقد التامين لابد ان يرتكز على شروط فنية واخرى قانونية .

1_الشروط الفنية للخطر القابل للتامين عليه:

يمكن اجمال هذه الشروط في شرطين اساسين :احتمالية الخطر و عدم توقف الخطر على محض ارادة احد المتعاقدين .

ا_احتمالية الخطر:

ان احتمال وقوع الخطر او عدم وقوعه يعد عنصرا هاما في عقد التامين خاصة اذ ما نظرنا الى هذا العقد من جانب العلاقة القائمة بين المؤمن والمؤمن له ،ولما كان التامين يقوم على عنصر الاحتمال فيجب ان يكون غير محقق الوقوع وان يكون غير مستحيل .

فالخطر حادث غير محقق الوقوع ،اي ان الخطر المعتد به كخطر قابل للتامين يشترط فيه ان يكون غير اكيد ،وعدم التاكد هذا ،معناهان يقع الخطر اولا يقع مثل التامين من الحريق او التامين من السرقة ،فهذين التامينين يمكن تحقق واقعتهما او لا يمكن ذلك ،اما وقوع الخطر المحتم فمعناه ان هذا الخطر سيقع فعلا اجلا ام عاجلا ،الا ان هذا الاحتمال وعدم التاكيد لا ينصب على تحقق الواقعة او عدم تحققها وانما ينصب على تاريخ وقوع الخطر ،وهذا هو حال التامين على الحياة لحال الوفاة [7]،فالموت مثلا

[7]_احمد شرف الدين ،احكام التامين في القانون والقضاء ،الطبعة الاولى،مصر ،سنة1987،ص163.

حادث اكيد الوقوع ،ان كل نفس ذائقة الموت[8]،اما كون الخطر غير مستحيل فيعني انه من الممكن توقعه لانه اذا كان مستحيلا ،استحال وجود عقد التامين لانعدام محله والاستحالة قد تكون مطلقة او نسبية ،فهي مطلقة اذا كان الخطر غير ممكن الوقوع بسبب القوانين الطبيعية التي تحكمه في كل وقت وفي كل مكان مثل التامين ضد سقوط كوكب من الكواكب.

وهي نسبية عندما يكون الشيء المؤمن عليه غير مستحيل بسبب القوانين الطبيعية ولكنه مستحيل بالنسبة لظروف معينة ،والاستحالة النسبية اما ان تكون ناتجة عن هلاك الشيء قبل ابراع العقد مثل تصدع ما قبل ابرام عقد التامين فيترتب عنه بطلان العقد.

ب_عدم توقف العقد على محض ارادة احد المتعاقدين :

ان هذا الشرط هو في الحقيقة شرط لصيق بالشرط الاول ومترتب عنه ،فاذا توقفالخطر على محض ارادة احد المتعاقدين ،انتفى عنصر الاحتمال واصبح تحقق الخطر رهينا بمشيئة هذا الطرف[9].

فالخطر يجب ان يتوقف تحققه على عامل خارجي لا ارادة للمؤمن له في حدوثه ،اي ان يبقى امرا متروكا لمحض الصدفة او لعوامل طبيعية او لارادة الغير .

وتبعا لذلك لا يجوز التامين على الخطا العمدي للمؤمن له مقابل ذلك يجوز التامين على خطئه غير العمدي وكذلك على خطا الغير سواء كان عمديا او غير عمديا .

فالخطا العمدي لا يجوز التامين عنه ،لان ذلك يتعارض مع شرط الاحتمال المبني على الصدفة في تحقق الخطر ،حيث انه لا يعقل ان ياتي الشخص خطا بمحض ارادته ثم يستفيد منه.

ولعل الغاية من هذا الاقرار ان اغلب الحوادث والاضرار التي تقع في الحياة اليومية تكون ناتجة عن الاهمال وعدم التبصر ،ومعنى ذلك ان منع التامين على مثل هذه الحوادث من شانه ان يفقد التامين الكثير من فوائده ومزاياه.

---

[8] _احمد شرف الدين ،المرجع السابق ،ص164.

[9] _احمد عبد الرزاق السنهوري ،عقود الضرر والتامين ،الجزء الثاني ،طبعة 1987،ص1222.

ج_امكانية قياس الخطر :

لكي يكون الخطر قابلا للتامين عليه من الناحية الفنية ،يجب توافر احصائيات كاملة لتحديد اقساط التامين وتحديد احتمالات حدوث الخطر لا يعمل به الا بالنسبة للمخاطر المتجانسة والمتواثرة .

فالمخاطر المتجانسة هي المخاطر من طبيعة واحدة كالسرقة والحريق مثلا ،كما ان موضوعها يجب ان يكون متشابها وان تكون متقاربة من حيث القيمة ،حرصا على مبدا المساواة بين المؤمن لهم وحرصا على التوازن المالي لهيئات التامين .

كما يجب ان تكون المخاطر متفرقة ناي عدم تحققها في وقت واحد ،فالتامين ضد الكوارث الطبيعية كالفياضانات والبراكين غير ممكن من الناحية الفنية ،لانها يتعرض لها عدد كبير من المؤمن لهم في وقت واحد فالتعويض هنا مستحيل .

كما يجب ان يكون الخطر متواثرا ،اي منتظم الوقوع وليس نادرا مثل الشغب والاضطرابات الشعبية ،فعنصر عدم التواثر غير متاكد في هذه المخاطر وغير متحقق،وبالتالي لا يمكن تقدير احتمالات حدوثه او اجراء احصاء عليه .

2_الشروط القانونية للخطر القابل التامين عليه:

من الشروط الواجب توفرها ايضا في الخطر حتى يكون قابلا للتامين عليه ،ان يكون مشروعا اي غير مخالفا للنظام والاداب العامة،ويستند هذا الشرط على فكرتي المحل والسبب[10]،اللذان يتدخلان في دائرة تحديد الاخطار التي يمكن تامينها ناذ ان التامين يكون غير مشروع وبالتالي باطلا ،اذ كان الدافع لابرامه هو تغطية مخاطر نشاط غير مشروع ،فالتامين عن الخطا العمدي غير جائز لمخالفته للنظام العام ،وكذلك على الاخطار المترتبة على التجارة في المخدرات نفهذه التجارة محضورة قانونا فيكون عقد التامين ضد هذه المخاطر باطلا .[11]

[10]_احمد عبد الرزاق السنهوري ،المرجع السابق،ص1228.

[11]_احمد شرف الدين ،المرجع السابق،ص193.

واضافة الى ماسبق يجب ان يكون الخطر المؤمن منه غير مخالف للاداب العامة والا كان عقد التامين باطلا،ومن اهم الحالات المثارة في هذا الصدد نجد التامين على بيوت الدعارة والقمار ضد الحريق نفالتامين هنا غير جائز لمنافاته للاخلاق والاداب العامة ،واجازة مثل هذا النوع من التامين من شانه ان يساعد على انشاء مثل هذه الدور والحفاظ عليها وتشجيعها ،وهذا ما اقره القضاء الفرنسي .[12]

الفرع الثاني

تاريخ نشاة فكرة الخطر الاجتماعي

لقد تميز تاريخ نشاة فكرة الخطر الاجتماعي بمرحلتين زمنيتين متعاقبتين تجسدت الاولى في مرحلة انتهاج الوسائل التقليدية للتامين من الخطر الاجتماعي والثانية تمثلت في تبني نظرية الاخطار الاجماعية وهذا ما نحن بصدد توضيحه فيمايلي :

ا_الوسائل التقليدية للتامين من الخطر :

تعد فكرة الخطر المهني فكرة حديثة النشوء بدات بوادرها الاولى في النصف الثاني من القرن العشرين وعلى اثر الازمة الاقتصادية لعام 1929ولم تبدا في الانتشار الا في اعقاب الحرب العالمية الثانية[13] كما سبق ذكره ، حيث انه أصبح العامل يتعرض أثناء قيامه بعمله أو بسببه للكثير من الإصابات التي تنال من سلامة جسده ،والتي تؤدي به إلى الموت أو العاهة أو العجز الدائم الكلي أو الجزئي أو المؤقت ،خاصة بعد الثورة الصناعية وانتشار استعمال الآلات الحديثة على نطاق واسع ،وكانت الأفكار السائدة آنذاك تعتبر أن هذا الوضع يمثل خطر من الأخطار المهنية التي يتعين على العامل مواجهتها وان يجد تعويضا عنها في جزء من الأجر الذي يحصل عليه .

اذ كانت مواجهة المخاطر تتم بالطرق التقليدية تعتمد اساسا على ادخار الفرد لدخله الخاص او عن طريق ما عرف بالمساعدة الاجتماعية او التعويض عن طريق المسؤولية وكذا التامين الخاص ،ومن الوسائل التقليدية التي انتهجت لمواجهة المخاطر الاجتماعية مايلي :

---

[12]_احمد شرف الدين ،المرجع السابق ،ص195.

[13]_رشا عبد القادر رحال ،النظام القانوني لاصابة العمل ،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ،حلب،سوريا،سنة 2010،ص14.

1_الادخار:

وجود فائض من الدخل يستطيع الفرد ان يتنازل استهلاكه لمواجهة اعباء المستقبل ،غير ان اصحاب الدخل البسيط اقل قدرة على الادخار ،رغم تعرضهم للاخطار الاجتماعية ،ففعالية الادخار كوسيلة لمواجهة المخاطر الاجتماعية يتوقف على ثبات قيمة العملة وهو ما لايمكن تاكيده.

2_المساعدة الاجتماعية :

تقديم يد العون لمن اصابته الكارثة ويكون في صورة مبلغ نقدي او خدمات عينية وقد تصدر هذه المساعدة من افراد اعتمادا على باعث داخلي بدافع الخير والاحسان .

رغم هذه المزايا التي يمتاز بها هذا النظام الا انه ينطوي على عيوب كونه لا يمكنه تغطية كافة المخاطر اليومية او التي لا يمكن تجنبها كالشيخوخة وقد لا تستطيع الدولة تحمل ذلك بالنظر الى ظروفها الاقتصادية ،كما انه لا يمنح الا للاشخاص الذين يثبتون انهم فقراء مما يثير نوعا من الصعوبة .

3_المسؤولية :

تعد المسؤولية المدنية وسيلة لحماية الفرد اجتماعيا طبقا لنظرية الخطا،الذي يلزم التعويض عما لحقه من ضرر ،غير ان هذه النظرية تعد ناقصة وغير كافية ،لانه احيانا قد لا يوجد مسؤول عن الضرر كالمرض ،الشيخوخة او يكون المسؤول معسرا وغالبا ما يتطلب التعويض اللجوء الى القضاء الذي يتطلب وقتا لاجراءاته الطويلة بالاضافة الى مصاريفه.

اما فيمايخص المسؤولية التقصيرية لم يكن للعامل المصاب أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل، إلا إذا اثبت الخطأ أو الإهمال في جانبه ،أي أن مسؤولية رب العمل عن هذه الإصابات كانت مسؤولية تقصيرية مبنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات، ولم يكن ذلك ميسورا دائما وان لم يكن مستحيل لا سيما عندما يكون الحادث ناتج عن استخدام الآلة نظرا لتعقد الآلات الميكانيكية [14] ،بحيث أصبح إثبات خطا صاحب العمل أمرا صعبا ،،فكيف للعامل البسيط إثبات وجود الخطأ، وهو يجهل كيفية عمل الآلة أصلا ،هذا بالإضافة إلى أن خشية زملاء العامل كانت تحول من دون الإدلاء بشهادتهم ضد صاحب العمل ومن ثم تجمد عملية الإثبات [15].

---

[14]_حسين عبد اللطيف حمدان ،الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته ،منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت ،لبنان ،2007،ص76.

15_رشا عبد القادر رحال ،المرجع السابق، ص16.

كما أن الحادث قد ينتج في كثير من الأحيان عن قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد لرب العمل فيه ،كما يمكن أن ينتج عن إهمال العامل أو عن الإعياء الذي يصيبه بعد ساعات العمل الطويلة ،خاصة وان التحقيقات التي قام بها عدد من رجال الاختصاص لتحديد أسباب إصابات العمل .

قد أثبتت أن اغلب هذه الإصابات تقع قبيل نهاية العمل نتيجة التعب والملل اللذين يلمان بالعامل ،في جميع هذه الحالات كان العامل لا يحصل على التعويض لعدم ثبوت الخطأ في جانب رب العمل ،بحيث تكشف الإحصائيات في الدول الأوروبية التي تبين أن الحوادث الصناعية التي يثبت فيها خطا صاحب العمل لا يتجاوز نسبة 25%في حين أن بقية الحوادث تقع إما بسبب خطا العامل أو لأسباب متعلقة بالعمل أو لأسباب مجهولة [16].

أما فيما يخص التطبيق العملي لقواعد المسؤولية التقصيرية، فان اجتياز عقبة إثبات الخطأ لا يعني حصول المضرور تلقائيا على التعويض ،وإنما يجب عليه اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم بذلك ،هذا ما يضع العامل في متاهة القضاء ومصاريفه وكذا طول إجراءاته لاستصدار هذا الحكم ،مما يجعله يائسا في كثيرا من الأحيان في الحصول على هذا التعويض مما يجعله يقبل تسويات ودية بينه وبين مسبب الضرر، تخلصا من نفقات الدعوى حتى ولو كان فيها إجحافا لحقه وظلما له ،وردا على إقرار مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة على الخطأ ،لجا بعض أصحاب الأعمال للتامين من المسؤولية المدنية وإصابات العمل إلى شركات التامين وذلك بدفع أقساط وفق درجة الخطر المحتم ،بالإضافة إلى عوامل أخرى لمبلغ التامين ومدة التامين والأرباح التي تهدف شركة التامين لتحقيقها والنفقات الإدارية المختلفة ،كل ذلك مقابل التزام هذه الشركات بدفع المبلغ الذي يحدد مسبقا وفق عقد التامين أو بدفع المبلغ الذي يحكم به القضاء لمصلحة المصاب.

4_التامين الخاص:

يقوم هذا النوع من التامين على التبادل والتعاون في تحمل الاخطار الاجتماعية واعتباره كوسيلة لمواجهتها تجسدت في التبادلات ،الجمعيات المشتركة والتامين التجاري.

لم يكن قسط التامين هذا ثقيلا على صاحب العمل من الناحية المالية ،إذ كان يمثل جزءا ضئيلا من أرباحه،حتى وان كان يستطيع نقله إلى المستهلك بإضافته إلى ثمن السلعة ،وفي حين كان صاحب العمل

[16]_حسين عبد اللطيف ،المرجع السابق ،ص76.

يستطيع التامين من مسؤوليته عن إصابة العمل ،لم يكن العامل يستطيع اللجوء إلى التامين من هذه الإصابة التي يتعرض لها فمبلغ أقساطه يستنفد أجره كاملا.

وقد تدخل المشرعون في كثير من الدول لإلزام أصحاب الأعمال بهذا التامين بهدف ضمان دفع تعويضات العمال من دون مماطلة.

إلا أن ذلك لم يقض على صعوبات الحصول على تعويض إصابة العمل، إذ كانت شركات التامين تحتج ،إما بعدم صحة عقد التامين ،إما بعدم تطبيق إحكامه على إصابة ما ،وذلك للتهرب من دفع التزاماتها المالية ومن دفع التعويضات التي يحكم بها القضاء لمصلحة المصاب .

ب_يروز نظرية الاخطار الاجتماعية :

كانت التامينات الاجتماعية في الوقت الذي نشبت فيه الحرب العالمية الثانية قد اكتسبت مكانة خاصة وتوطد الاعتقاد باهميتها ليتاكد بعد ذلك الحق لكل فرد في التامين الاجتماعي خاصة مع تقرير اللورد بيفردج وهو الحق الذي تم تكريسه لاحقا في العديد من الاعلانات والمواثيق الدولية متاثرة الى حد بعيد بالتقرير المذكور .

1_تقرير اللورد بفردج:

لقد شكلت الحكومة البريطانية في سنة 1941لجنة برئاسة اللورد بفريدج لوضع تقرير عن نظام التامين الاجتماعي الذي ينبغي ان يكون في بريطانيا ،وفي عام 1942وضعت اللجنة ضمنه ملاحظاتها على النظام المذكور ومقترحاتها لتطويره وعرف هذا التقرير باسم رئيس لجنة اللورد بفريج فيرى هذا الاخير ضرورة التوسع في المخاطر التي يتضمنها نظام التامينات الاجتماعية ليشمل كل المخاطر الاجتماعية بما في ذلك خطر الاعباء العائلية وخطر الوفاة واكد في تقريره كذلك على ضرورة توحيد نظام التامين الاجتماعي وتبسيط اجراءاته فاقترح لذلك توحيد الادارة القائمة على التامين الاجتماعي وتثبيط اجراءاته[17]،فاقترح لذلك توحيد الادارة القائمة على التامين وخضوعها لوزارة واحدة وهي وزارة التامين الاجتماعي،وتلك هي مقترحات بفردج فيما يتعلق بالتعويض عن اضرار المخاطر الاجتماعية،غير ان ذلك لا يعد الا عنصر من عناصر مفهوم اكثر اتساعا للتامين الاجتماعي ،فقد اوصى بفريدج بالاضافة الى ضرورة تدعيم النظام المقترح سياسة الرعاية الصحية المجانية لجميع افراد الشعب ،سواء من الناحية الوقائية او العلاجية ،وهكذا طرح بيفردج اول مشروع للتامين الاجتماعي ويهدف الى توفير الحماية

[17]_رشا عبد القادر رحال ،المرجع السابق،ص23.

الاجتماعية لجميع افراد المجتمع ربطا بين التامين الاجتماعي وبين الحاجة بشكل عام ،مؤكدا على حق كل فرد من افراد المجتمع في التامين الاجتماعي ،لذلك كان لهذا المشروع اثر بالغ لا في التشريع البريطاني فحسب بل في تشريع تشريع العام وبصفة خاصة في البلاد التي كانت حكومات مؤقتة كلندن اثناء الحرب العالمية الثانية وكذلك في عديد من الاعلانات والمواثيق الدولية التي حرصت على تاكيد الحق في التامين الاجتماعي لكل فمن افراد المجتمع.[18]

حيث انه بموجب هذا الأساس الجديد لم تعد المسؤولية شخصية وإنما مادية تقوم بمجرد تحقق الضرر ،وبذلك تم هدم فكرة الخطأ التي طالما سبب تبنيها كأساس للمسؤولية عن إصابة العمل ظلما للعامل المصاب وضياعا لحقه في التعويض ،،فهو أساس توضح عجزه أمام مفرزات التقدم الصناعي وأسلوب عمل المنشات الحديثة الذي يقوم على استحالة التجنب الكامل للأخطاء والإهمال سواء من جانب صاحب العمل أم من جانب العامل.

في سنة 1898تم إقرار مسؤولية صاحب العمل تلقائيا عن حوادث العمل بمجرد توافر العلاقة السببية بين الضرر الناجم والعمل مما أدى لإرهاقه ،فاضطر للجوء إلى شركات التامين الخاصة وهدا بقيامه بدفع قسط التامين يتناسب والخطر الذي يتعرض له العامل لتتولى تعويض المضرورين ،إلا أن لجوء لشركات التامين كان اختياريا من طرف أصحاب العمل، كما أن تماطل هده الشركات في دفع التعويض للمصاب بهدف تحقيق الربح ،أدى لصدور قانون في فرنسا في مارس 1905 يفرض على أصحاب العمل التامين الإجباري من المسؤولية عن حوادث العمل مقررا للعمال الحق في رفع الدعوى مباشرة ضد شركة التامين للحصول على الحق في التعويض.

2_الاعلانات والمواثيق الدولية :

لقد كانت الحرب العالمية الثانية سببا لتعدد المواثيق والاعلانات الدولية التي تؤكد على دور الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي ،ولقد ساعدت هذه المواثيق والاعلانات على زيادة دور الدولة في المجال وساعدت كذلك على تاكيد الحق في التامين الاجتماعي والوصول به الى مرتبة حقوق الانسان ،فقد ظهر الاهتمام بالحق في التامين الاجتماعي على الصعيد الدولي مع بداية نشوب الحرب العالمية الثانية ،فالميثاق الاطلنطي الذي وقع في 21اوت1941بين "روزفليت"و"تشارشل"اكد على ضرورة التعاون الاكمل بين جميع الدول في المجال الاقتصادي لتحسين شروط العمل وتوفير التامين الاجتماعي للجميع

[18]_الموقع الالكتروني،(www.montadaeldjelfaalhokook .com.)،2017/04/03،على الساعة 12صباحا.

وكان المظهر الثاني من مظاهر الاهتمام الدولي بتاكيد الحق في التامين الاجتماعي متمثلا في جهود منظمة العمل الدولية اثناء الحرب العالمية الثانية فقد عقد في نيويورك في الفترة الممتدة من 27 اكتوبر الى 05نوفمبر 1941مؤتمر دولي للعمل الذي صدرت عنه توصية مؤيدة لماجاء بميثاق الاطلنطي وتطالب الاستعانة باجهزة منظمة العمل الدولية وخبرتها ،في سبيل وضع توصيات ميثاق الاطلنطي موضع التنفيد وصدرت توصية اخرى متعلقة باعادة البناء بعد الحرب على اساس تحسين شروط العمل على التقدم وتطوير نظم التامينات الاجتماعية ،وتوالت بعد ذلك الاعلانات والمواثيق الدولية التي تنص على ضرورة التامينات الاجتماعية وتاكد ذلك في الاعلانات والمواثيق الدولية التي تنص على ضرورة التامينات الاجتماعية وتاكد على حق كل مواطن فيها .

كما أدت جهود الفقهاء المستمرة والرامية إلى حماية الطاقة البشرية وخاصة الفئة العمالية منها إلى بعض التطورات الايجابية ،نذكر منها في سنة 1802 بصدور قانون في انجلترا بشان المحافظة على صحة القاصرين العاملين في مصانع النسيج ،وفي سنة1833صدر قانون في بريطانيا إنشاء بمقتضاه هيئة للتفتيش في ظروف العمل في المصانع،وفي سنة 1844اضيف الى هذا القانون مواد تتعلق بضرورة تسوير الالات باتخاد اجراءات امن معينة للوقاية والتبليغ عن الاصابات التي تحدث في العمل ،أما في فرنسا فكان أول قانون للوقاية من حوادث العمل هو قانون 22 مارس 1841 بشان حماية الأطفال من العمل بالمؤسسات الصناعية التي تدار بالطاقة الكهربائية ،وفي 1893 صدر قانون للأمن من الحوادث بالمعنى الدقيق وإنشاء جمعيات لتبادل الخبرات في مجال الوقاية من حوادث العمل [19]،وهكذا أخذت الدول الأوروبية باتخاذ الإجراءات الوقائية للتقليل من إصابات العمل و ذلك بإنشاء هيئات وأجهزة منظمة تتولى هذه الإجراءات ،و وقد تم ذلك في الدنمرك سنة1873،في سويسرا في سنة1877،و في الولايات المتحدة الأمريكية سنة1896.

كما قد ورد الحق في الضمان الاجتماعي في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر عام 1946اذ نص على حق كل فرد يصاب بالعجز عن العمل سواء بسبب سنه أو حالته الصحية أو وضعه الاقتصادي بالحصول على ما يكفيه لتوفير الوسائل اللازمة للعيش في عام 1946 وذلك بجعل مسالة التعويض من مهام صناديق الضمان الاجتماعي ، بنقله من شركات التامين وصاحب العمل إلى هيئة تأمينية عامة تتولى تعويض المضرورين بمجرد حدوث الإصابة و تكييفها على أنها حادث عمل .

[19]_احمد محمد محرز ،الخطر في تامين إصابات العمل دار الهنا للطباعة،القاهرة،مصر،1978،ص23.

فميثاق الامم المتحدة نص عليها في مادته25،كما ينص على ذلك في الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة 1948،وفقا لمادته22:"كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع له الحق في التامينات الاجتماعية وله الحق في الحصول على اشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لكرامته والنموالحر لشخصيته وذلك بفضل الجهود الوطنية والتعاون الدولي وتشير المادة 23من الاعلان الى الحق فيالعمل والحصول على اجر عادل والحرية النقابية .

كما تنص المادة 25 من نفس الاعلان على ان لكل شخص الحق في حد ادنى من مستوى المعيشة لتامين صحته وكفالة حياة كريمة له ولاسرته خاصة بالنسبة للماكل والمسكن والرعاية الصحية وله الحق في الامان في حالة البطالة ،المرض ،العجز والشيخوخة وفي كل الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لسبب خارج عن ارادته.

واخيرا وفي ظل هذه التطورات اصبح الضمان الاجتماعي ليس فقط وسيلة للحماية الاجتماعية ،بل كحلقة من حلقات سياسية ،اقتصادية واجتماعية شاملة تقوم على تدخل الدولة لتحقيق مستوى معقول من الامن الاقتصادي للمواطن.

وبالنتيجة تتميز المسؤولية الاجتماعية عن المسؤولية الفردية بأنها تمثل تطبيقا لمبدأ التضامن الاجتماعي ،فضلا عن انتقال الالتزام بالتعويض إلى المسؤولية التأمينية من دون تشكيل ذمة مالية تضمن للمصاب المؤمن له للحصول على التعويض بشكل فعلي، وهو ما دفع غالبية الدول إلى تبنيه والى الاستغناء عن المسؤولية الفردية وهذا المبدأ الذي بدأت المسؤولية عن إصابة العمل به أول مراحلها بعد أن أقرت صاحب العمل مسؤولا عن الإصابة الناجمة جراء حادث العمل [20].

[20]_رشا عبد القادر رحال ،المرجع السابق ،ص16.

المطلب الثاني

ماهية حوادث العمل والشروط الخاصة بها

نظرا لأهمية تامين العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل وخاصة مع التطورات التكنولوجية الحديثة وأثارها السلبية على العامل، قرر المشرع الجزائري تحديد الإصابات المندرجة ضمن حوادث العمل والشروط الواجب توافرها في واقعة حادثة العمل بهدف الاستفادة من تعويض مقرر لصالحه.

بقي القانون 13/83[21]المتعلق بحوادث العمل المعتمد عليه في التعريف بحوادث والأمراض المهنية هو العمل وشروط تكييفه حادث مشمول بالحماية القانونية وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع بأنه الحادث وهو ما سنحاول توضيحه في المطلب الثاني .

الفرع الأول

التعرض لحادث العمل والشروط الخاصة به

قد يتعرض العامل أثناء تأدية عمله أو بسببه إلى حادث يسبب له ضررا جسديا قد يتمثل في عجز دائم عن العمل أو عجز بصفة مؤقتة ، ما يؤدي إلى انقطاع مورد رزقه و رزق أفراد أسرته الذين يعولهم.

الفقرة الاولى

التطرق لحادث العمل

يعرف الحادث بانه اي طارئ مفاجئ ومخطط له يقع خلال العمل او بسبب ما يتصل به ويشمل ذلك اي عرض لمخاطر خارجية او اجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي الى الوفاة او الاصابة البدنية او المرض الحاد للعامل المصاب ،وقد يؤدي الحادث الى اضرار تلحق وسائل الانتاج [22] .

وهناك تعريف اخر على انه حدث يقع دون توقع سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية او اخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه اضرار تصيب العامل او الممتلكات ،وبالتالي هو حدث غير مخطط له او مقصود من

---

[21] _القانون 13/83السالف الذكر.

[22] _راشد محمد القحطاني ،حوادث واصابات العمل ،مؤتمر الصحة والسلامة المهنية ،الرياض ،سنة 2007،ص04.

قبل العامل وان كان في بعض الاحيان سببا مباشرا للوقوع فيه ،ينتج عنه توقف العامل او المعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب والضرر اللاحق [23].

حيث صرح المشرع الجزائري في المادة السادسة من القانون 13/83[24] "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجىء وخارجي وطرا في اطار علاقة العمل "

فالمبدا العام ان يقع الحادث في ظل التبعية الناتجة عن علاقة العمل وفي اوقات العمل الفعلية .

كماصرح المشرع في المادة الثانية عشر من القانون 13/83السالف الذكر "يكون في حكم حادث العمل الحدث الذي يطرا اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله او الاياب منه ،وذلك ايا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ان لايكون المسار قد انقطع او انحرف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال او الضرورة او ظرف عارض او لاسباب قاهرة ."

بمعنى يشترط لتكييف الحادث على انه حادث عمل لابد عدم الانحراف او سلوك طريق مخالف لطريق العمل .

من خلال التعارف السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري تعريفا دقيقا لحادث العمل رغبة منه في إضفاء اكبر حماية للمصابين جراء حادث العمل وهو نفس الأمر الذي اتخذته التشريعات الأجنبية ،حيث تركت مهمة تعريف حادث العمل للفقه وركزت على ضرورة توافر الصفة المهنية له ، فنذكر على سبيل المثال الفقه المصري حيث عرف حادث العمل بأنه "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي ومفاجئ ".

كما استقر الفقه والقضاء في فرنسا على أن حادث العمل هو "واقعة مفاجئة ينتج عنها ضرر جسماني."

كما انه مهما اختلفت هده التعارف إلا أنها اتفقت على الشروط الثلاثة لتكييف الواقعة والمتجسدة في جسمانية الإصابة،فجائية الحادث والقوة الخارجية ، وهدا ما سنراه :

---

[23]_سهيلة محمد،حوادث العمل وعلاقاتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد26،العدد الرابع4 ،سنة2010،ص725.

[24]_القانون13/83السالف الذكر.

الفقرة الثانية

شروط حادث العمل

من خلال التعاريف الفقهية والقانونية لحادث العمل نستخلص ثلاثة شروط لحادث العمل وهي جسمانية الإصابة ،القوة الخارجية ،فجائية الحادث كما يجب توافر العلاقة السببية بين العمل والإصابة .

اولا

جسمانية الإصابة

يجب أن تؤدي الواقعة إلى حدوث ضرر جسدي أو ذهني يؤثر على قدرة العامل على أداء مهامه ،فلا إعمال لقواعد الضمان الاجتماعي لما يصيب العامل في أمواله ولا مجال أيضا للضرر الأدبي الذي يصيبه في عواطفه أو شرفه ويتسع مفهوم عنصر الضرر الجسدي ليمتد إلى كل ما يصيب جسم الإنسان من أدى ويشمل أيضا [25]:

_الأضرار والجروح التي تصيب أي عضو من أعضاء جسم الإنسان و المقرر من طرف الطبيب المعالج ولو تطلبت علاجا طفيفا.

_الاضطرابات الوظائفية لأعضاء جسم الإنسان النجمة عن إصابات العمل حتى ولو كانت بشكل غير مباشر .

إذا توافر الضرر الجسماني لابد من توافر العلاقة بين الواقعة و الضرر، فكسر ساق العامل نتيجة سقوطه من مكان مرتفع فانه يطمئن على وجود العلاقة بين الواقعة والضرر ولا يحتاج المصاب أو ذوي حقوقه إثبات علاقة السببية .

ثانيا

القوة الخارجية

يقصد بالقوة الخارجية بوقوع الحادث بفعل قوة خارجية عن جسم المصاب وليس نتيجة حالة مرضية سابقة ولا يشرط أن يكون هذا المصدر الخارجي ماديا ملموسا ،بل يكفي أن يكون معنويا كالتأثير في شعور المؤمن له أدى لأحداث الإصابة ،حيث صرح الاجتهاد القضائي على أن وفاة العمل بسبب وإحساسه بالخوف من منظر الحريق تكيف على أنها حادثة عمل حتى ولو لم يصب مباشرة بالاختناق

[25]_احمد محمد محرز، الخطر في تامين إصابات العمل، المرجع السابق، ص71.

أو الحرق.[26]

ثالثا

فجائية الحادث

يقصد بهذا الشرطان تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت بصورة مفاجئة وليست تدريجية ،أي لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني كالسقوط أو الانفجار[27]، فالواقعة التي تستغرق زمنا محددا لا تتسم بصفة الفجائية ويستوي الأمر في الواقعة بفعل ايجابي أو سلبي، كما هو الحال في حالة انقطاع توصيل الهواء النقي إلى عمال مناجم تحت الأرض .

وعنصر المفاجئة هو الفاصل بين حادث العمل والمرض المهني هذا الأخير الذي يعرف على انه "كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزر إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص وتحدد قائمة الأمراض المهنية بموجب جداول خاصة لذلك."[28]

إن تشدد المشرع الجزائري في التمسك بعنصر المفاجأة قد يحرم العديد من العمال من التعويض، ففي الواقع التطبيقي نشهد حرمان الكثير من العمال المصابين جراء حادث العمل من التعويض المستحق لهم بسبب عدم توافر عنصر المفاجأة.

رابعا

العلاقة السببية بين الواقعة والضرر

لابد من توافر العلاقة السببية بين الحدث والضرر الذي وقع للمؤمن له كالاختناق بسبب استنشاق غاز المصانع ،ولكن الأمور ليست بهذا الوضوح في كل الحالات وخاصة في حالة عدم تناسب الضرر مع الواقعة أو في حالة مساهمة عدة عوامل بالإضافة للواقعة في إحداث الضرر ويفرق القضاء بهذا الصدد بين فرضيتين:

الفرضية الأولى:في حال كانت الأسباب المساهمة في إحداث الضرر سابقة على حدوث الواقعة بحيث لو تخلفت تلك الواقعة لما أدت الأسباب السابقة لإحداث تلك النتائج كالحالة الجسدية الضعيفة للعامل .

---

[26]_احمد محمد محرز، المرجع السابق، ص68.

[27]_حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القاهرة، مصر، 2010، ص114.

[28]_المواد 63و64من القانون13/83السالف الذكر .

الفرضية الثانية :أن تكون الأسباب اللاحقة على الواقعة أدت لإحداث الإصابة ، ففي هده الحالة تكون أسباب خارجية عن الإصابة أي ارتكبها المصاب عمدا أو إهمالا منه أدت لمضاعفة الإصابة ، فيحرم المؤمن له من التعويض لانتفاء علاقة السببية بين الواقعة والضرر، أما لو كانت الأسباب الخارجية لاحقة على حدوث الضرر ولكنها ظهرت أثناء العلاج الطبي للإصابة فادت لتشديد الحالة أو مضاعفتها كفشل العملية الجراحية أو انتكاس الحالة، ففي هده الأحوال تعد تلك المضاعفات أثار للإصابة الأصلية ويظل معها الضمان قائما. [29]

ثانيا.

الصفة العملية للحادث

لا يكفي لاعتبار الواقعة حادث عمل أن تتوفر الشروط السابقة فقط، بل لابد أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه حيث جاءت المادة السادسة من القانون 13/83 السالف الذكر بصريح العبارة "وطرا في إطار علاقة العمل.

الفقرة الأولى

ارتباط وقوع الحادث بالعمل

يشترط المشرع الجزائري لضمان التعويض عن الضرر أن يقع الضرر للعامل أثناء تأدية عمله أو بمناسبته وليس خلال أو أثناء تأدية العمل الشخصي، ولا يقتصر الأمر على أداء العمل فقط وإنما يرتبط أيضا بمكان العمل وزمانه.

أولا

الإصابة أثناء العمل

يكفي لاعتبار الإصابة حاصلة أثناء العمل ،أن تقع خلال مواعيد العمل الرسمية ويجب أن يثبت آن العامل كان يقوم بعمل لحساب رب العمل عند تعرضه لهده الإصابة [30].

وقد ثار التساؤل حول ما إذا وقع الحادث أثناء العمل ولكن خلال فترة الراحة التي تخلل ساعات العمل، فهل تكيف الإصابة الواقعة على أنها إصابة عمل ؟

---

[29]_احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص841وص 842.[29]

[30]_عامر سلمان عبد المالك،التأمينات الاجتماعية في الدول العربية،دار العلم للملايين،الطبعة الأولى،لبنان،1990 ، ص343.

ذهب رأي الفقه إلى اعتبار الحادث في هده الحالة يعد من قبيل إصابات العمل ويحظى بتامين إصابات العمل ، ذلك أن وجود العامل أثناء العمل لا يكفي لاعتبار عمله مستمرا.

بينما ذهب الرأي الراجح من الفقه إلى الأخذ بعين الاعتبار مكان تواجد العامل أثناء فترات الراحة الممنوحة له بين مواعيد العمل ،فادا قضى العامل فترة الراحة خارج مكان العمل، فلا تكيف الواقعة المحدثة للإصابة حادث عمل، أما إذا قضى العامل هذه الفترة في مكان العمل فتعد امتداد لوقت العمل يخضع خلالها العامل لسلطة وإشراف رب العمل وتكيف الواقعة على أنها حادث عمل، أي بمعنى اشتراط توافر حالة خضوع العامل لإشراف وسلطة صاحب العمل، فمثلا إذا وقع الحادث لممثل تجاري بعد أن كف عن كل نشاط مهني فلا يعد حاصلا أثناء العمل [31].

كما انه إذا اضرب بعض العمال عن العمل فتوجه احدهم إلى مكان العمل في مواعيد العمل ليس لأداء عمله بل لمقابلة رب العمل أو لتحريض العمال الذين لم يشتركوا في الإضراب ، فان الإصابة التي تحدث لذلك العامل خلال وجوده في مكان العمل لغرض من الأغراض المتقدمة لا تعتبر حاصلة أثناء العمل.

ويلاحظ أن الإصابة التي تحدث للعامل و هو يؤدي عمله تعتبر حاصلة أثناء العمل ولو لم تكن بسبب العمل ، وبذلك فانه لو ضرب احد العمال زميلا له أثناء تأدية عمله بسبب شخصي لا علاقة له بالعمل ،فان الإصابة التي تترتب على هذا الاعتداء تعتبر حاصلة أثناء العمل وبالتالي ناشئة عن طارئ من طوارئ العمل.

لا يشترط لاعتبار الإصابة حاصلة أثناء العمل أن تحدث في مكان معين ،فقد لا يكون هناك مكان معين لأداء العمل ، وقد يستدعي أداء العمل تنقل العامل بين أكثر مكان كما هو الحال بالنسبة للوسطاء التجاريين ،فعمل هؤلاء لا يتحدد بمكان ثابت ومستقر، فإذا أصيب احدهم أثناء العمل ذلك أن هؤلاء العمال لا يخضعون لسلطة صاحب العمل طوال 24ساعة التي يتكون منها اليوم،فهم يعملون قسطا من اليوم ثم يستردون حريتهم انتظارا لمتابعة العمل في اليوم التالي،فإذا وقع الحادث لممثل تجاري بعد تناول العشاء ، وبعد أن كف عن كالنشاط مهني، فانه لا يعتبر حاصلا أثناء العمل[32].

أما إذا تعرض العامل إلى حادث أثناء خروجه من مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي، هل تكيف هده الواقعة على أنها حادث عمل آم لا؟

---

[31] _حسين بن عطية الحربي ، المرجع السابق ،ص126.

[32] _عامر سلمان عبد الملك،المرجع السابق،ص334.

في هده الحالة يتوقف تكييفه على انه حادث عمل على شرط حصوله على الترخيص بالخروج من مكان العمل من عدمه، فادا حصل على الترخيص فانه يستفيد من الحماية المقررة له، أما إذا لم يحصل عليه، فلا يستفيد من هده الحماية.

ثانيا

الإصابة بسبب العمل

إذا لم تقع الإصابة أثناء العمل فذلك لا يعني غياب الحماية القانونية، ذلك أن تامين إصابات العمل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل ولو وقع في غير مكان وزمان العمل.

تعد الإصابة بسبب العمل إذا ثبت أن الحادث الذي أدى للإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل ،فلا بد من وجود علاقة السببية أو رابطة موضوعية بين الحادث والعمل .

يقع عبء الإثبات هده الرابطة على العامل وهي مسالة موضوعية تخضع لتقدير القاضي وان تعددت الأسباب التي آدت لوقوع الحادث ،فانه يكفي أن يكون العمل هو احد الأسباب ولا يشترط أن يكون هو السبب الوحيد.

أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث ،فلا يعد حادث عمل كما لو كلف صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد أخر وفي أثناء تواجده بمقر ها تمت مشاجرة بينه وبين شخص أخر نجم عنها إصابته، فان هده الإصابة لا تغطي بتامين إصابات العمل ،ذلك انه لا يكفي أن يكون الحادث قد يقع بمناسبة العمل بل لابد أن يقع بسبب العمل[33].

ثالثا

حادث الطريق

نظم القانون الجزائري حوادث طريق العمل في نص المادة 12من القانون 13/83السالف الذكر"يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله والإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انحرف أو انقطع إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة ".

[33]_حسن بن عطية الحربي ،المرجع السابق ص131وص132.

فنص المادة لم يحدد نطاقا مكانيا للطريق بل اكتفى بحد زماني، حيث اعتبر الحادث الواقع خلال فترة ذهاب العامل لمباشرة العمل أو عودته منه حدث طريق.

وقد جاء النص خاليا من أي تحديد للمكان،أي هل هو الذي يتوجه العامل منه إلى مكان العمل أو المكان الذي يقصده بعد انتهاء عمله، وهدا ما أدى بنا للتساؤل عن حكم الفقه في هدا الشأن ؟ و إذا كان هناك تحديد فما هي النقطة التي يجب أن يبدأ منها أو ينتهي عندها هذا الطريق؟.

يرى البعض بتحديد الجانب الأخر من الطريق بمحل إقامة العامل،ويرى البعض الأخر على أن اعتبار الحادث إصابة عمل إذا وقعت أثناء توجه العامل من محل إقامته، بصرف النظر عما إذا كان هذا المحل مقرا دائما أو أقام به بصفة مؤقتة مادام يقع في ذلك الطريق الطبيعي الموصل بين الجهتين ،أي بين محل الإقامة الدائم أو المؤقت ومحل العمل .

ونؤيد الرأي الذي من شانه توسيع نطاق حوادث الطريق المعتبرة في حكم إصابات العمل ولكن هذا ليس على الإطلاق، و الأمر الغالب في هذا الشأن أن يتوجه العامل إلى مكان عمله من محل إقامته ما عدا حالات قليلة، وهذا الرأي يتفق مع اتجاه التامين الاجتماعي نحو توسيع الحماية و نطاق المزايا للمؤمن لهم .

أي انه لتحديد حادث الطريق، فلا يشترط أن يكون العامل خلال فترة عودته من عمله أن يكون متوجها إلى محل إقامته، فقد يتوجه إلى مسكن احد أقاربه أو أصدقائه ، أو لمكان للترويج عن النفس ،و أيا كان المكان الذي يتوجه له العامل بعد انتهاء عمله، فانه خلال هذه الفترة التي يتطلبها الوصول إلى هذا المكان يعتبر الحادث الذي تعرض له العامل من حوادث العمل وتكيف الإصابة على أنها إصابة عمل [34] ومادام القانون لم يحدد نقطة لبداية الطريق الموجبة للضمان ،يشترط أن يقع الحادث للعامل أثناء اجتيازه الطريق الطبيعي للعمل وهدا ما نحن بصدد توضيحه فيما يلي:

1_بداية ونهاية الطريق :

لنكون بصدد حادث المسار العملي يجب أن يقع الحادث أثناء اجتياز العامل للطريق المؤدي من منزله إلى مكان العمل أو العكس.

[34] _محمد حامد الصياد، التأمينات الاجتماعية، معاش وتعويض إصابة العمل، دار النهضة للتوزيع، القاهرة لسنة2009، ص09.

يبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل أي من لحظة اجتيازه للباب الخارجي لهدا المنزل أو الباب النهائي لمقر مسكنه، أي إذا تواجد بمنزله حديقة تحوي باب للخروج أي الباب النهائي والمتصل بالخارج مباشرة ،فبالتالي إصابة العامل بهده الحديقة لا تعد إصابة عمل .

ينتهي طريق العمل باجتياز العامل لمدخل مكان العمل أي مكان خضوع العامل لسلطة وإشراف رب العمل، وعلى ذلك فالإصابة في فناء العمل أو في احد ملحقاته فتعد إصابة ناشئة بمناسبة العمل وليست ناجمة عن حادث الطريق.[35]

2_الطريق الطبيعي:

لا توجد صعوبة في تحديد المقصود بالطريق الطبيعي إذا لم يكن هناك سوى طريق واحد يؤدي لمكان العمل مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له .

إنما تعرض مشكلة تحديد الطريق الطبيعي في حالة وجود عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل ويراعي الفقه في هده الحالة على انه ليس بالضرورة على العامل أن يسلك طريقا معينا من هده الطرق، بل له أن يختار من بينها حتى ولو كان احد هده الطرق معتاد على سلوكه بصفة دائمة [36] .

يلاحظ أن وسيلة المواصلات لا تدخل أصلا في تحديد الصفة الطبيعية للطريق، فالطريق يعتبر طبيعيا أو غير طبيعي بصرف النظر عن وسيلة المواصلات المستخدمة ،وإذا اعتاد العامل استخدام وسيلة معينة في ذهابه إلى مكان العمل أو العودة منه ، فلا شيء يمنعه من أن يغير هذه الوسيلة في أي وقت ، فالعامل الذي اعتاد الذهاب لعمله ماشيا يستطيع التوجه إليه بالسيارة دون أن يعتبر بذلك قد انحرف عن الطريق الطبيعي.

على انه إذا اختار العامل وسيلة المواصلات تتميز باحتوائها على مخاطر زائدة عن سائر الوسائل المتاحة، فان من شان ذلك أن يجعل الطريق الذي يجتازه غير طبيعي.

مثال على ذلك أن يتطلب ذهاب العامل لمباشرة عمله عبور نهر، فيعتمد العامل إلى عبور هذا النهر سباحة بدلا من السير على الجسر أو ركوب قارب رغم مكان الجسر أو مكان العبور بالقوارب لا يبعد كثيرا عن المكان الذي ينزل فيه العامل للسباحة.

ويشترط في الصفة الطبيعية للطريق العملي، عدم حصول توقف أو انحراف عن هدا الطريق لسبب شخصي يخص العامل أو لسبب أخر مستقل عن العمل حتى لا يحرم من التامين الاجتماعي.

---

[35]_عامر سلمان عبد المليك،المرجع السابق،ص347.

[36]_محمد حامد الصياد ، المرجع السابق ،ص15.

3_التخلف والانحراف:

التخلف:

آي بمعنى انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ودخوله لأمكنة تقع على الطريق الطبيعي للعمل ، و مثال ذلك دخول العامل مقهى أو المرور على قريب له أو في مسكنه أو في محل عمله ويقضي معه بعض الوقت يتفق مع التوقف في أي كليهما يبقى العامل على الطريق الطبيعي .

الانحراف:

يعتبر العامل انه انحرف عن الطريق الطبيعي إذا لم يسلك الطريق الطبيعي المؤدي إلى مكان العمل أو الذي يأتي منه وذلك بان يسلك طريقا أخر و لو كان هذا الطريق يؤدي كذلك إلى مكان العمل ، و مثال ذلك أن يسلك العامل في ذهابه لمباشرة العمل أو عند العودة منه أطول الطرق لمجرد إطالة فترة سيره أو انه يسلك طريقا خطرا بقصد المغادرة وعلى أي حال يعتبر الحادث من حوادث الطريق ولو كان هناك توقف أو تخلف أو انحراف ،ما دام ذلك مستند إلى حاجة ضرورية من حاجات المعيشة الجارية أو تعلق بالعمل ،إذ أن التوقف أو التخلف الذي يستند إلى مبرر من المبررات يعتبر مسلكا طبيعيا يسلكه الشخص المعتاد ، وبالتالي فان مثل هذه الإصابة تعتبر حادث عمل وفقا للقانون.[37]

نستنتج أن المشرع لم يجعل من مجرد التوقف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي حاجزا حتى لا يكيف الحادث على انه حادث طريق، خاصة إذا كان الغرض منها لضروريات الحياة اليومية كشراء الأدوية أو لتناول الطعام بشرط أن لا يكون بعيدا عن الطريق الطبيعي.

والسؤال المطروح هو في حالة حصول حادث مرور للعامل أثناء طريق العمل، هل يكيف على انه حادث طريق أو يبقى حادث مرور؟

إجابة :ركز المشرع الجزائري على تكييفه حادث للعمل رغبة منه في توفير الحماية اللازمة للعامل ،ذلك أن الامتيازات والاداءات التي تمنح للعامل عندما يكيف الحادث بحادث عمل غير التي تمنح عندما يكيف الحادث بحادث مرور [38].

---

[37]_محمد حامد الصياد ، المرجع السابق ،ص16.

[38]_زرارة صالحي الواسعة ،الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل ،جامعة منتوري ،قسنطينة،الجزائر ،مجلة العلوم الإنسانية العدد 30،سنة 2008،ص167.

الفقرة الثانية

إثبات حادث العمل

إذا كانت العلاقة بين الإصابة والعمل واضحة كما هو الحال في الجروح التي تظهر فور الحادث أو الوفاة التي تنشا عنها مباشرة ،فلا صعوبة في الأمر حيث وضح المشرع الجزائري في المادة 09من القانون13/83السالف الذكر مدى استبعاده القاعدة العامة في الإثبات التي تقتضي بان على المضرور إثبات ما لحقه من ضرر، حيث اعتبر أن بمجرد حدوث الإصابة في مكان العمل وزمانه يعتبر قرينة على توافر علاقة السببية بين الإصابة والضرر فلا يتحمل المضرور عبء الإثبات لهده العلاقة ،إلا أن إعمال هده القرينة يحدها حدان ،الأول أن تحدث الإصابة في مكان العمل وزمانه ،والثاني أن تكون الأضرار الناشئة عن الإصابة قد ظهرت بأثر فوري أو في زمن قريب من الحادث أو خلال العلاج .

و فيما عدا ذلك فان على المصاب أو المستحقين عنه إثبات علاقة السببية بين الحادث والضرر ويجوز كذلك لصندوق الضمان الاجتماعي إثبات العكس إذا توافرت هده العلاقة بين الواقعة والضرر الناجم عنها.

غير انه في الواقع العملي كثيرا ما يجهل سبب وقوع إصابات العمل ، فمثلا في حالة تواجد عامل متوفى في مكان العمل حينما يكون متواجدة بالعمل بمفرده، الأمر الذي يلزم معه إثبات سبب الوفاة ومعرفة إذا كانت الوفاة طبيعية أم إصابة يشملها قانون التعويض عن حوادث العمل ، وفي ذلك وضع المشرع الجزائري بموجب المادة09من قانون 13/83[39]قرينة إسناد في صالح المصابين أو المستحقين عنه مؤداها واعتبار الإصابة مضمونة في الحالات التالية :

_وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

_وقوع الإصابة أو الوفاة في زمان العمل.

_وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج الذي عقب الحادث.

غير أن هده القرينة ليست قاطعة ويمكن إثبات عكسها بكل وسائل الإثبات.

وتنتفي هده القرينة وفقا للمادة 11 من قانون 13/83[40]،حيث انه في حالة اعتراض ذوي الحقوق للمصاب على تشريح الجثة وفقا لطلب من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ، أي عدم قيامهم بالمبادرة

[39] _القانون 13/83السالف الذكر .

[40] _القانون رقم 13/83السالف الذكر.

في إثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة ،فبالتالي هده الوفاة الواقعة للعامل غير مشمولة بالتعويض عن حوادث العمل لمستحقي أدائها وهذا لعدم تكييفها غلى أنها واقعة حادث عمل .

أما في حالة حادث المسار ، فعلى المصاب أو ذوي حقوقه إثبات أن الحادث قد وقع في الطريق الطبيعي دون حصول توقف أو انحراف عن المسار المألوف و لهيئة الضمان الاجتماعي تقدير ذلك بدراسة المسافة المقطوعة و مدى تناسبها مع الزمن المستغرق و إثبات التوقف أو الانحراف من عدمه.[41]

المبحث الثاني

إجراءات الحصول على التعويض الرئيسي عن حوادث العمل

للحصول على تعويض وفقا لقواعد حوادث العمل لابد من توافر بعض الشروط ،فيجب أن يندرج المصاب ضمن الأشخاص المشمولين بالحماية القانونية ،ثم التصريح بالحادث لدى هيئات الضمان الاجتماعي لتقوم هذه الأخيرة بدورها الرقابي لإثبات الصفة المهنية للحادث من عدمه ، وهذا ما سنتطرق له في مبحثنا هذا وفقا لمطلبين الأول اهتم بتحديد المستفيدين من التغطية الاجتماعية والثاني بإجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي .

المطلب الأول

مستحقي التعويض الرئيسي عن حوادث العمل

لابد أن يكون المصاب بحادث العمل ضمن الأشخاص المشمولين بالحماية القانونية ،ثم القيام بعملية التصريح بالحادث من الضحية نفسه أو الأطراف الذين خولهم القانون القيام بذلك لدى هيئات الضمان الاجتماعي لتقوم هذه الأخيرة بدورها الرقابي لإثبات الطابع المهني للحادث من عدمه وللتكفل الأمثل بالضحية ، وهو ما سنتناوله في هذا المطلب .

[41]_احمد محمد محرز ،المرجع السابق ،ص88.

الفرع الأول

المؤمن لهم اجتماعيا

للاستفادة من اداءات التعويض عن حوادث العمل لابد أن يكون العامل المصاب مؤمن له اجتماعيا ،أي انتسابه لدى هيئات الضمان الاجتماعي وأداء الاشتراكات المستحقة مهما كان قطاع النشاط و النظام الذي يسري عليه وهذا من خلال المادة الثالثة من القانون 11/83[42].

الفقرة الاولى

الانتساب

الانتساب يعني الانخراط لدى هيئات الضمان الاجتماعي حسبما نصت عليه المادة 08من القانون14/83[43]"ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المجددة في هذا الفصل .

_ينتسب وجوبا كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجورا مهما كان قطاع النشاط. "

المشرع بهذا وضح لنا الأشخاص المستفيدين من الحماية الاجتماعية كما يقع من جهة أخرى على عاتق أصحاب العمل مهمة التزام الانتساب والذي يختلف باختلاف الهيئة المستخدمة وطبيعة العمل المؤدى ، وعليه فابتداء من أول يوم لنشوء علاقة العمل يتم التكليف المتعلق بالانتساب ،أي بالتصريح بانخراط العامل لدى هيئات الضمان الاجتماعي وذلك بتقديم طلب خلال 10عشرة أيام التي تلي التوظيف أو بداية النشاط [44]،وإلا سوف يتعرض لغرامة مالية نصت عليها المادة السابعة من القانون17/04،وبالنسبة

---

[42]_القانون 11/83المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 28المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم17/76المؤرخ في 1996/06/06الجريدة الرسمية عدد42لسنة1996، المعدل و المتمم بموجب القانون 04/11المؤرخ في 2011/08، الجريدة الرسمية، عدد32للسنة2011.

_القانون 14/83المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ،الجريدة الرسمية ،رقم 28لسنة 1983.

[44]_المادة 06من قانون 17/04المعدل والمتمم للقانون 14/83االسالف الذكر .

للطلبة في التعليم العالي أو في مؤسسة عمومية أو خاصة ،فيجب أن يتم انتسابهم خلال 20عشرين يوما من تاريخ تسجيلهم .

أما بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون نشاطا ومهما كان نوعه لحسابهم الخاص حتى ولو لم يستخدموا عمالا أجراء، فيعد التصريح بالنشاط طلبا للانتساب، وفي حالة الإخلال بالتزام الانتساب تفرض عليه عقوبة مالية مقررة في المادة 13من القانون 17/04.

الفقرة الثانية

أداء الاشتراكات

بانتساب العامل لهيئة الضمان الاجتماعي يقع عليه التزام أداء الاشتراكات المستحقة للاستفادة من نظام التأمينات الاجتماعية ،وعليه يلتزم أصحاب العمل بالدفع لهيئات الضمان الاجتماعي أقساط الاشتراكات المستحقة عن العمال والمستخدمين الذين يشغلونهم خلال 30الثلاثين يوما من انتهاء كل ثلاثي ويكون دفعة واحدة في حالة تشغيل اقل من 10عشرة عمال ، وفي حالة العكس فعليه بدفع الاشتراكات في ظرف 30الثلاثين يوم الموالية بمرور كل شهر ،حيث يعتمد الأجر الخاضع للضريبة الذي يتقاضاه العامل كأساس مرجعي في حساب الاشتراكات المقتطعة إجباريا بمرور كل شهر دون اعتراض من رب العمل ولا من العامل .

أما بالنسبة للأشخاص غير أجراء العاملين لحسابهم الخاص ،فيدفعون اشتراكاتهم مرة كل سنة وهذا في الفترة المحددة بين الفاتح من مارس من كل سنة وقبل أول مايو من نفس العام وتعد قيمة الاشتراكات قائمة في ذمة العامل إذا انتسب قبل الأول من أكتوبر أو إذا توقف بعد 31مارس من السنة المدنية[45].

كما نصت المادة الثالثة من القانون 13/83السالف الذكر على انه :"يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3و6من القانون 13/83وبالرجوع لهاتين المادين توضح لنا الأشخاص المستفيدين من هذا النظام سواء كانوا أجراء أو ملحقين بهم و أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه .

[45]_المادة 13مكرر من المرسوم 33/85المؤرخ في 09فيفري 1985المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي.

وفقا للمادة الثانية من القانون11/90[46]المتعلق بعلاقات العمل توضح لنا مفهوم العامل الأجير بأنه الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص أخر طبيعي كان أو معنوي عمومي أو خاص ."

أما العمال الملحقين بالأجراء والمستفيدين من جميع الخدمات الاجتماعية هم:

_العمال في المنزل ولو كانوا يملكون أدواتهم اللازمة لذلك أو جزء منها.

_العمال المستخدمين من طرف الخواص كخدام المنازل ،البوابون والسواقون .

_الممتهنون الذين يتلفون أجرا شهريا يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.

_الفنانون والممثلون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية التي تدفع لهم احور في شكل تعويضات عن النشاط الفني .

_البحارة والصيادون الذين يبحرون مع الرئيس بالرحلة.

ويشبه بالأجراء في التامين عن حوادث العمل الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 11/83[47]الأتي ذكرهم:

_المشاركين بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.

_التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

_المزاولين في دورة معدة لإعادة تكييفهم المهني.

_اليتامى التابعون لحماية الشبيبة من الحوادث الواقعة جراء القيام بعمل مأمون .

_المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية .

_الطلبة.

_الأشخاص المزاولين للأعمال المنصوص عليها في المادتين 7و8من القانون13/83السالف الذكر.

أما المادة السادسة من القانون 11/83 السالف الذكر فقد اعتمدت على مبدآ إقليمية القوانين فيما يخص تطبيق قانون التعويض عن إصابات حوادث العمل، أي يطبق على كل الأشخاص العاملين في التراب الوطني وبغض النظر عن جنسيتهم ومهما كانت طبيعة العمل الذي يمارسونه.

---

[46] _القانون 11/90المؤرخ في 1990/04/21المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد17، سنة 1990.

[47] _القانون 11/83المؤرخ في 1983/06/02،والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،الجريدة الرسمية عدد28،المعدل بموجب الأمر رقم 17/96المؤرخ في 1996/06/06الجريدة الرسمية عدد 42لسنة1996،المعدل بموجب القانون 04/11المؤرخ في 2011/08 ،الجريدة الرسمية عدد 32،سنة2011.

الفرع الثاني

غير المؤمن لهم اجتماعيا

في هذه الحالة يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا ومهما كانت صفتهم ويجب الإشارة إلى أن الحماية تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى ،بالرغم من أن نص المادة 83 من القانون 11/83قد حظرت دفع الاداءات المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية خارج التراب الوطني ،إلا انه استثناءا يمكن أن تكفل الاداءات المستحقة للأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثيليات الجزائرية والطلبة المتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، وفقا للشروط المحددة في المرسوم 244/85[48]للتكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الأتي ذكرهم :

_الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية والقنصلية .

_العمال العاملون في الخارج باسم التعاون .

_أعوان الممثليات الجزائرية .

_موظفو التعليم والتاطير التربوي في الخارج.

_الطلبة والعمال القابلين بمتابعة التكوين في الخارج [49].

كما يستفيد من أحكام هذا المرسوم ذوو حقوق المؤمن لهم المذكورين في المادة السالفة الذكر شرط إقامتهم معهم بانتظام.

لقد حددت المادة 67من القانون 11/83والمحالة إليها بالمادة 52من القانون13/83[50]

من هم ذوو حقوق المؤمن لهم كالتالي:

_زوج المؤمن له غير انه لا يستفيد من الاداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا وإذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكنه الاستفادة من الاداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .

_الأولاد المكفولين البالغون اقل من 18ثمانية عشر سنة .

---

[48]_المرسوم 224/85المؤرخ في 1985/08/20المتعلق بشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يتكونون في الخارج ،الجريدة الرسمية ،عدد 35لسنة 1985.

[49]_المادة الأولى من المرسوم 224/85السالف الذكر.

[50]_القانون 13/83السالف الذكر .

_الأولاد البالغون اقل من25 خمسة وعشرين والممتهنين باجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

_الأولاد البالغون اقل من 21إحدى وعشرون الذين يزاولون دراستهم.

_الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة والمكفولين من الإناث مهما كان سنهم .

_الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

_يعد بمثابة مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

المطلب الثاني

إجراءات الإثبات أمام هيئات الضمان الاجتماعي

في حالة وقوع حادث عمل، فان كل من الضحية ،المستخدم هيئة الضمان الاجتماعي هم الأطراف الذين يقع ل عاتقهم عبء التصريح[51] بالحادث ،أي إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بوقوع الحادث لتقوم هذه الأخيرة بتحرياتها وتحقيقاتها للبث في الطابع المهني للحادث وللتكفل بالضحية ملتجئين في هذا إلى كل الوسائل المتاحة لهم قانونا .

الفرع الأول

إلزامية التصريح بالحادث

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون 13/83المتعلق بحوادث العمل، بحيث يجب أن يتم التصريح بهذا لحادث وفقا لما نصت عليه المادة 13من نفس القانون.

[51]_حنوز مراد ،خدير محمد ،خواص الأمن الاجتماعي ،جامعة بن عكنون،الجزائر ،سنة 1996،ص120.

الفقرة الأولى

الأطراف الواجب عليهم التصريح

نصت المادة 13من القانون 11/83[52]على أن الأطراف الواجب التصريح عن وقوع الحادث هم كل من المصاب، المستخدم و الضما ن الاجتماعي.

أولا

تصريح الضحية

لقد نصت المادة 13في فقرتها الأولى من القانون 13/83السالف الذكر على إلزامية التصريح بالحادث من المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل وذلك في اجل 24ساعة من وقوع الحادث.

تجدر الإشارة إلى أن التصريح يكون إلا في أيام العمل الرسمية ويخرج عن نطاقها الأعياد الرسمية ونهاية الأسبوع ويمكن تجاوز هدا الأجل في الحالات القاهرة ،مثلا في حالة إصابة العامل وتعرضه لغيبوبة أو فقد للحركة يستحيل على العامل احترام هدا الأجل المقرر.

لكن إذا تم الإخلال بالمدة القانونية المحددة في المادة السابقة الذكر ،هل يفقد العامل حقه في الحماية ؟

إجابة :لم يشر المشرع الجزائري لهذه النقطة ولا يمكن الاستناد للقواعد العامة، فيمكن الآخذ برأي الفقه المنوه لعدم وجود أي اثر على مخالفة هذا الإجراء ،لأنها مجرد إجراءات تنظيمية لتؤثر على حقوق العامل [53].

ثانيا

تصريح صاحب العمل

ويكون ذلك من تاريخ ورود نبا الحادث إلى علمه في ظرف 48ساعة ولا تحسب أيام العطل.

أوجبت المادة 15من القانون 13/83على رب العمل التصريح بالحادث حتى ولو لم ينجر عنه عجز عن العمل أو بدا الأمر على أن لا سبب للعمل فيه ،حيث يجوز لصاحب العمل في الحالة الأخيرة أن يشفع تصريحه بتحفظات ، فرب العمل ملزم بالتصريح بالحادث الذي وصل إلى علمه دون أن يقوم بتكييفه ،فالتكييف للواقعة من مهام الضمان الاجتماعي فقط .

---

[52]_القانون11/83السالف الذكر.

[54]_طحطاح علال حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في فرع القانون الخاص،جامعة الجزائر ،سنة2005 ، ص 59:

ففي حالة إخلال صاحب العمل بإلزامية التصريح تفرض عليه غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 20%عشرون بالمائة من الأجر الذي يتقاضاه الضحية كل(03) ثلاثة أشهر.[54]

ويكون التصريح بموجب وثيقة خاصة تثبت الواقعة ترسل لهيئة الضمان الاجتماعي برسالة موصى عليها بالإشعار بالوصول.

ثالثا

تصريح هيئة الضمان الاجتماعي

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بمجرد علمها بالحادث بالتصريح به إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص ليقوم بالتحري في ملابسات الحادث.

فتجدر الإشارة إلى انه إذا لم يبادر صاحب العمل بالتزام التصريح ولا حتى المصاب أو من ينوب عنه أو ذوي حقوقه ، فيمكن للمنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن تقوم بمهمة التصريح وذلك في اجل 4أربع سنوات من يوم وقوع الحادث وفقا لنص المادة 14من القانون 13/83.

يمكن ملاحظة في حالة وقوع حادث مسار للعامل أثناء انتقاله إلى العمل ذهابا وإيابا من مكان إقامته فان الجهة القضائية أو الإدارية التي حققت في الحادث مثل النيابة العامة ، الشرطة أو الدرك الوطني تكون ملزمة بإرسال نسخة من المحضر الذي أعدته إلى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل 10 عشرة أيام ، كما تسلم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إن طلبوا ذلك[55].

الفقرة الثانية

شكل التصريح

لم يحدد القانون 13/83 السالف الذكر شكل معين للتصريح بالحادث، وعليه فان تصريح الضحية للمستخدم، فيمكن أن يكون شفويا في حال وقوع الحادث أمام المستخدم أو بموجب رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالاستلام في حال حصول الحادث خارج مكان العمل.

مع التذكير أن رب العمل يجب أن يصرح بالحادث ولو لم يخلف عجز عن العمل.

---

[54]_المادة 26من القانون 13/83السالف الذكر.

[55]_المادة 20و21من القانون 13/83السالف الذكر.

كما أن في حال حدوث حادث المسار أو حوادث تستلزم حضور الجهات القضائية و الإدارية حيث تصرح هذه الأخيرة بموجب محضر لإبلاغ هيئات الضمان الاجتماعي بالحادث ولا يهم شكل التصريح في هذه الحالة أيضا.

الفرع الثاني

التحقيق الإداري والمعاينة الطبية

بمجرد وقوع حادث العمل ،فلا بد من الإبلاغ عنه للجهات المختصة لتتولى البحث عن ملابسات الحادث واثبات الطابع المهني للحادث من عدمه ويخضع الضحية إلى الفحوصات الطبية لمعرفة حالته وما خلفه الحادث من أضرار.

الفقرة الأولى

التحقيق الإداري

بمجرد أن تتوفر لدى هيئة الضمن الاجتماعي عناصر الملف ومنها التصريح بالحادث عليها إشعار المصاب بقرارها،أما إذا لم تبلغه خلال هذا الأجل يعبر الطابع المهني ثابتا من جانبها [56] .

حتى تقوم هيئة الضمان الاجتماع بدراسة الملف قد تحتاج إلى بعض المعلومات عن هذا الحادث وظروفه مما يفرض عليها القيام بالتحقيق الإداري في مكان وقوع الحادثة سواء كان داخل المؤسسة أو الورشة التي يشتغل فيها العامل المصاب وهذا بهدف الاستنارة بملابسات الواقعة ، حيث يفرض على صاحب العمل تقديم المساعدة الضرورية [57]التي يحتاجها الأعوان المكلفين من هيئة الضمان الاجتماعي للقيام بالتحقيق من معاينة المكان واستجواب الشهود والتأكد من المعلومات التي بحوزته وهذا بهدف تسهيل المهمة .

أما إذا كان الحادث حادث مسار أو تترتب عنه مسؤولية جزائية ،فان المحقق يعتمد على المحاضر التي تقدمها الجهات القضائية من النيابة العامة والقاضي المكلف والجهات الإدارية ويقوم بضمها إلى التحقيق الذي قام به ويقدمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي لتقوم بالبث في الطابع المهني للحادث .

---

[56] _المادة 16و17من القانون 13/83السالف الذكر .

[57] _المادة 19من القانون 13/83السالف الذكر .

الفقرة الثانية

المعاينة الطبية

لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي في تكييف الحادث وإصدار قرارها من حيث نسبة العجز المخلفة جراء الإصابة الناجمة عن هدا الحادث، فلا بد من معاينة الإصابات من قبل الطبيب المعالج الذي يستوجب عليه تحرير شهادتين طبيتين وفقا لنص المادة 22من القانون 13/83.

شهادة أولية:اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ويجب أن توصف فيها حالة المصاب وان تقدر عند الاقتضاء حالة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات والتي تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد مصدر الجرح أو المرض الناجم عن هده الإصابة.[58]

وتحرر هذه الشهادة في مطبوعة خاصة من هيئة الضمان الاجتماعي ويتم بموجبها وصف كلي لمختلف الأضرار في الفحص الطبي والآثار المحتملة جراء الحادث الواقع.

شهادة الشفاء:إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما.

شهادة الجبر :إذا خلف الحادث عجزا دائما وفيها يتم تقرير الشفاء أو العواقب النهائية للحادث في حالة عدم المعاينة قبل ذلك وعند الاقتضاء يمكن أن يحدد تاريخ الجبر أو توصف حالة المصاب بعد هذا الجبر وفقا للمادة 24من القانون 13/83ويتم تحرير نسختين ترسل واحدة للمصاب والأخرى لهيئة الضمان الاجتماعي كما يمكن لهذه الأخيرة طلب رأي المراقبة الطبية وفقا للمادة 26من القانون13/83.

وبعد أن تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف من التصريح بالحادث، التحقيق الإداري والمعاينة الطبية يتم تكوين الملف بعد التأكد من المعلومات التالية:

_أن يكون المصاب مؤمن له اجتماعيا وله رقم تامين معين وان هذا الرقم لا يزال ساري المفعول .

_التأكد من تاريخ بداية العمل وتاريخ حدوث الحادث.

فبعد التأكد من المعلومات يتم فتح ملف يحتوي على رقم تسجيل معين ،اسم ولقب المصاب وتاريخ الحادث ،طبيعته وهوية والشخص الذي صرح بالحادث وكل هذه المعلومات تدون في الواجهة الأولى للملف ويوضح فيه وثيقة التصريح بالحادث وكذا الشهادة الطبية التي يحضرها المصاب بالإضافة لوثيقة بيان لرأي المراقبة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي وكذا نسخة عن البيان الذي أرسل

[58]_المادة52من القانون 13/83السالف الذكر.

لمفتش العمل للاطلاع عليه مع وثيقة طلب التحقيق ،إذا كان هناك تحقيق إداري للحادث مع تبيان النتائج المتوصل إليها من هذا التحقيق الذي يجريه أعوان من مصلحة الوقاية .

ويسجل هذا الملف في سجل خاص بمصلحة الحوادث كما يسجل بنفس الرقم الذي سجل به الملف في مصلحة الحوادث في سجل لدى مفتشية العمل .

وعليه بعد أن توافرت المعلومات عن الحادث وجب على هيئة الضمان الاجتماعي البث في الطابع المهني للحادث من عدمه في ظرف 20عشرين يوما من وقوع الحادث وفي كلتا الحالتين يجب عليها إعلام المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها ويتم وضع القرار في ملف المصاب .

أما إذا لم يصدر الاعتراض من هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث، فيعد هدا الأخير ثابتا من جانبها.[59]

[59]_حنوز مراد،خادير محمد،المرجع السابق ،ص124.

خاتمة الفصل الأول

وفي خاتمة هدا الفصل بجدر ذكر ما تطرقنا له في المبحث الاول حيث تطرقنا لمضمون نظرية الاخطار الاجتماعية كاساس للتعويض عن حوادث العمل في نطاق نظرية الأخطار الاجتماعية وفي المبحث الثاني تطرقنا لتقدير التعويض الجزافي الرئيسي عن حوادث العمل ، حيث عالجنا مفهوم فكرة الخطر الاجتماعي مراحل تطورها التاريخي مرورا بمرحلتين تجسدت المرحلة الأولى في مرحلة ما قبل تبني نظرية الخطر المهني ، فشهدت هذه المرحلة عجز كل من الإجراءات الوقائية والوسائل التقليدية من تامين حدوث إصابات العمل والمحاولات الفقهية لتكييف المسؤولية عن إصابة العمل بين اللجوء لقواعد المسؤولية التقصيرية المبنية على الخطأ الواجب الإثبات وقواعد المسؤولية العقدية التي تقرر مسؤولية رب العمل بمجرد وقوع الحادث ، حيث تجسد هذا العجز في تدارك الكم الهائل من ضحايا حوادث العمل وهذا ما أدى للانتقال لمرحلة تبني نظرية الأخطار الاجتماعية ،اما المرحلة الثانية تجسدت في تبني نظرية الخطر الاجتماعي لتامين المخاطر الاجتماعية بما فيها اصابات العمل الناجمة جراء حادث العمل.

فمفاد نظرية الأخطار الاجتماعية أن حادث العمل هو خطر اجتماعي يهدد المجتمع بأكمله و ليس الفرد العامل فقط، لذا يجب مواجهته من طرف المجتمع بأكمله وليس الفرد العامل فقط وهدا باستحداث أنظمة التأمينات الاجتماعية التي تتولى تعويض ضحايا حوادث العمل دون حاجة لإثبات الخطأ والضرر. قد توالت القوانين في الدول الأوروبية إلى أن ظهر قانون سنة 1898المقرر للمسؤولية الموضوعية لأصحاب العمل في فرنسا الذي انطلق لتأسيس التعويض الجزافي عن حوادث العمل ،ثم تم إقرار المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل بإنشاء هيئة عامة تتولى تعويض المضرورين مقابل اشتراكات دورية يقدمها رب العمل .

أما في الجزائر فقد استمر العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية 1966حيث صدر الأمر 183/66المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل وتواصل العمل به إلى غاية صدور القانون 13/83المتعلق بحوادث العمل والإمراض المهنية والمعمول به حاليا، كما انه لا يتم التعويض دون معرفة ما هو حادث العمل المشمول بالحماية وما هي العناصر الواجب توافرها في الواقعة ، فحادث العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناجمة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل .

و رغبة من المشرع في توسيع نطاق الحماية أدرج لنا الإصابات التي تدخل نطاق حوادث العمل كحادث الطريق مثلا.

وبعد وقوع الحادث وتوفر عناصره لابد من تحديد مجموعة من الإجراءات ،بدءا بتحديد الأشخاص المستفيدين من التعويض والقيام بإجراء التبليغ لدى الجهات المختصة لتقوم هذه الأخيرة بالتحريات اللازمة من اجل التحقيق في الحادث وملابساته وثم تكييفه على انه حادث عمل ،وعليه هل يستحق التعويض المقرر له قانونا أم انه مجرد حادث عادي لا يندرج في إطار حوادث العمل .

الفصل الثاني

نظام التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل

من بين الأخطار الاجتماعية التي يجب مواجهتها من قبل المجتمع ككل الأخطارا مهنية، ولاتقاء هذه الحوادث فرضت القوانين والأنظمة قواعد من اجل الوقاية والحماية.

غير انه في غالب الأحيان شهدت أماكن العمل وقوع حوادث جمة ومتنوعة ما أدى لخسارة كبيرة سواء من الناحية المادية أو الجسدية وحتى المعنوية وتطبيقا للحماية التشريعية للعامل ،فقد كرس القانون للضحية نظاما تعويضيا جراء ما أصابه إذا ثبت الطابع المهني للحادث بحيث يستحق العامل تعويضا جزافيا قررته له أنظمة التعويض عن حوادث العمل وهو تعويض قانوني رسمه القانون مسبقا دون ترك أي سلطة تقديرية للقاضي في تحديده ويختلف هذا التعويض باختلاف العجز الذي يصيبه ،فقد يترتب عنه عدم القدرة على العمل لفترة مؤقتة يحتاج فيها إلى علاج وإعادة تأهيل وظيفي وإعادة تكييف مهني والى انتقاص قدرته المهنية والى تعويضات نقدية وذلك لتلبية احتياجاته المادية إلى غاية شفائه أو جبر جرحه وعودته إلى عمله [60].

في كثير من الأحيان قد يصاب العامل بأضرار تؤدي إلى نفي قدرته المهنية بصفة نهائية أي عجزه عن أداء عمله بصفة مستديمة وما ينتج عن هذه الحالة من الناحية المادية أو المعنوية وضمانا لحمايته من الناحية الاقتصادية كفلت له الأنظمة التعويضية عن حوادث العمل تعويضات تختلف باختلاف نسبة العجز وفقا لقاعدة حسابية تختلف من عامل لآخر.

كما قد ينتج الحادث وفاة الضحية إما أثناء الحادث أو يتضاعف ضرره و يتم وفاته، وتعد هذه الحالة من اخطر نتائج حوادث العمل فيستحق ذوي حقوقه تعويضا عما أصابهم وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي المهمة.

غير أن تطبيق قانون حوادث العمل من شانه أن يثير منازعات وذلك بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم حول حالة المصاب وقد كفل القانون طرقا لتسويتها عن طريق

[60]_حسين بن عطية الحربي،المرجع السابق،ص159.

التسوية الودية بواسطة لجان خولها القانون لذلك ربحا للوقت والجهد معا ،وفي حالة عدم تسوية النزاع، فيتم اللجوء للقاضي الاجتماعي لحسم هذا النزاع وإيجاد حل ا يرضي الطرفين .

المبحث الأول

احكام التعويض الجزافي الرئيسي عن حوادث العمل

إذا تحققت الإصابة وكيفت على أنها حادث عمل، فان المصاب يستحق تعويضا جزافيا محدد مسبقا من طرف التشريع المتعلق بحوادث العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة ولا يترك للقاضي السلطة التقديرية في تحديده وتتولى مهمة التعويض هيئة الضمان الاجتماعي.

أما الضرر اللاحق بالضحية يختلف من شخص لآخر وبالتالي يختلف تقدير التعويض باختلاف حجم الضرر وحالة العجز المسجلة [61] و هذا ما سنراه في مبحثنا هذاحيث سنتطرق لمطلبين تمثل المطلب الاول في الاداءات العينية للتعويض الجزافي والثاني تجسد في الاداءات النقدية الخاصة بهذا التعويض.

المطلب الأول

تقدير التعويضات العينية للتعويض الجزافي

يضمن قانون حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب بحادث عمل أو لذوي حقوقه الاستفادة من الأداءات العينية بغض النظر عن سبب الإصابة أو الشخص المتسبب فيها ولا يشترط للاستفادة من هذه الاداءات سوى إثبات صفة المؤمن الاجتماعي للعامل من جهة ،إلى جانب إثبات إصابته بحادث عمل أو مرض مهني من جهة أخرى، ولا يهم أداء المستخدم لاشتراكات التامين أو تخلفه في أدائها، فعند تعرض العامل لحادث العمل تعوضه هيئة الضمان الاجتماعي المعني بالاداءات العينية التي تستلزمها حالته الصحية إلى غاية ثبوت شفائه سواء انقطع عن العمل أو لا وبدون تحديد للمدة [62]، ومن بين الاداءات العينية الحق في العلاج وإعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكييف المهني .

---

[61] _حسين بن عطية الحربي ،المرجع السابق ،ص160.

[62] _عبد المليك بوتغريوت ،الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة قسنطينة ،الجزائر ،سنة 2012، ص94.

الفرع الأول

العلاجات

تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمصاريف العناية الطبية والوقائية وكذا العلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه ،ففي حالة إصابة العامل بمكان العمل يقع على عاتق صاحب العمل التزام نقله إلى المستشفى بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك ،[63]وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بكافة المصاريف وفقا لنص المادة 31من القانون 13/83وإذا احتاج العامل إلى التنقل مرة أخرى للمعاينة الطبية وحده أو كانت حالته الصحية لا تسمح له بالتنقل بمفرده فتكفل وتضمن تنقله لجهة العلاج المعتمدة .

وتختلف أثار الحادث من عامل لأخر، فإذا كانت حالة المصاب تستدعي خضوعه للعلاج فورا بعد الحادث ،فلصاحب العمل التكفل بمصاريف الفحوصات البيولوجية والكهروديوغرافية والمجافية ،كما يلتزم بشراء الأدوية وإذا كانت الجراحة لازمة، فيقوم بدفع مصاريفها أيضا ثم يرجع المستخدم على هيئة الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي قام بدفعها لصالح المصاب مع تقديم وسائل الإثبات من الفواتير والإيصالات التي أنفقها .

إذا كانت حالة المصاب تستلزم مكوثه لفترة معينة في المستشفى لجبر ضرره، فللمصاب الحق في تلقي ذلك العلاج لدى الجهات المتعاقدة مع هيئات الضمان الاجتماعي والتي تقدم الحد الأدنى من الخدمات الطبية، أما إذا رغب المصاب في الذهاب لمستشفى آخر لان هذا الأخير يقدم خدمات أحسن ، فعليه تحمل فارق المصاريف .

إذا رأى الطبيب أن المصاب بحاجة للمعالجة بمياه الحمامات المعدنية ،فعلى المعني بالأمر أن يقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء العلاج باستثناء العلاج المتخصص والحالات الاستعجالية وهذا حسب وضعية المريض الصحية ، وتتراوح مدة العلاج بين 18و21يوم وفقا لوصفة الطبيب المعالج[64].

---

[63]_المادة 08من القانون 11/83،المعدلة بالمادة 04من الأمر17/96السالف الذكر.

[64]_المادة 16من المرسوم 27/84المحدد لكيفية تطبيق التأمينات الاجتماعية عن حوادث العمل من القانون 11/83السالف الذكر .

يتحمل المؤمن له 20%عشرون بالمائة من نفقات العلاج بمياه الحمامات المعدنية، وعليه فان هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بنسبة80% ثمانين بالمائة من هذه النفقات وعلى المؤمن له احترام هذه الإجراءات وإلا لن ترد له مصاريف العلاج في حالة عدم إتمامه لفترة العلاج المحددة ،إلا في حالة عذر قاهر أو سبب طبي اقره الطبيب المستشار.

الفرع الثاني

الأجهزة التعويضية

قد ينتج عن الإصابة فقد العامل لأحد أعضائه أو احد حواسه مما يمنعه مزاولة عمله الأصلي أو أية وظيفة أخرى ،فيصبح بحاجة للإمداد بأجهزة تعويضية عما فقده حتى شفائه أو تلازمه طيلة حياته وتتجسد الأجهزة فيما يلي :

_الأجهزة التعويضية للعيون وهي النظارات والعدسات اللاصقة.

_الأجهزة التعويضية للأسنان ،الطاقم الكامل التركيب الجزئي للأسنان .

_الأجهزة التعويضية للجراحة ،العظام الأطراف السفلية والعلوية ،أجهزة ساندة للعمود الفقري ،العصي ،الكراسي المتحركة .

_الأجهزة التعويضية للأذن .

لا يكون للمؤمن له الحق إلا في استخدام جهاز واحد عن كل عائق وله الحق في الحصول على جهاز مؤقت قبل تلقيه الجهاز النهائي وهذا بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي. [65]
يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي قبل البث في أمر التكفل بمصاريف شراء أي جهاز من الأجهزة المذكورة سابقا القيام بأية مراقبة تقنية قصد التأكد من ضرورة شراء الجهاز والتحقق من كون الجهاز المختار المقدم ملائم لعطب المؤمن له أو عجزه ،كما لا يمكن قبول طلب تجديد أي جهاز من الأجهزة التعويضية إلا إذا كان هذا الجهاز غير صالح للاستعمال وغير قابل للإصلاح والتغيرات الطارئة على المؤمن له تبرر ذلك [66]،كما يقع على المؤمن له عبء الاحتفاظ بجهازه وصيانته ويتحمل تبعة تدهور هذا الجهاز

[65]_المادة 09من المرسوم 27/84السالف الذكر.

[66]_المادة 10من المرسوم 27/84السالف الذكر .

أو ضياعه عمدا أو نتيجة خطا فادح ، كما لا يمكنه بيع الأجهزة وتوابعها أو التنازل عنها وفي حالة العكس يفقد حقه في تجديدها [67].

الفرع الثالث

إعادة التأهيل والتكييف المهني

يعد التأهيل مرحلة مكملة للعلاج تشارك في إعادة فعالية قوة العمل أو وضعها في فروع إنتاجية أخرى تتلاءم وقدرتها لما بعد الإصابة وبذلك تتجاوز أهمية تأهيل العامل المصاب تلك التعويضات النقدية التي يمنحها إياه القانون، لهده الأسباب بادر المشرع إلى النص على حق التأهيل ووضع أحكام قانونية خاصة بهذه الصورة من العلاج [68]

الفقرة الأولى

إعادة التأهيل الوظيفي

قد يصاب العامل بعجز يمنعه من مزاولة نشاطه المعتاد إلا بعد خضوعه لتأهيل وظيفي وذلك بعد استفادته من علاج خاص، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة وخلال هذه الفترة له الحق في:

_مصاريف إعادة التأهيل في إذا لم تتم داخل المؤسسة.

_مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

_مصاريف التنقل.

_التعويضات اليومية من حادث العمل والذي يمارس تأهيلا وظيفيا يستفيد من التعويضات اليومية على أساس المقاصة إذا كانت الإصابة تمثل عجزا مؤقتا ،وبالنسبة للريع إذا كانت الإصابة تمثل عجزا دائما.[69]

---

[67] _المادة 11من المرسوم 27/84السالف الذكر.

[68] _حسين بن عطية الحربي، المرجع السابق، ص96.

[69] _المادة 31من القانون 13/83السالف الذكر .

الفقرة الثانية

إعادة التكييف المهني

يتم علاج ضحية العمل وإعادة تكييفه مهنيا في مؤسسة خاصة أو لدى رب العمل الذي يعمل لديه.

فالمستفيد من إعادة التكييف المهني، يتم بناءا على طلب من الضحية نفسه أو باقتراح من هيئة الضمان الاجتماعي برأي من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار للهيئة.

ففي حالة رفض إعادة تكييفه مهنيا وكان الضحية في حاجة إليها يمكن الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي وطلب الخبرة الطبية.

إلا انه في كلتا الحالتين إعادة التأهيل المهني وإعادة التكييف المهني يقع على عاتق المستفيد بعض الالتزامات، كمتابعة العلاج الذي يساعده على الشفاء أو التئام الجروح لاستعادة قدرته وقوته العضلية وعليه احترام المراجعة والفحوصات والوصفات الطبية المطلوبة .

في حالة عدم احترامه للالتزامات المفروضة عليه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف التعويضات أو تخفضها وفي حالة النزاع يمكن للضحية رفع الطعن أمام الجهات المختصة.[70]

المطلب الثاني

الاداءات النقدية للتعويض الجزافي

بالإضافة للحق في الاستفادة من الأداءات العينية ،فإذا حالت الإصابة بين المؤمن له وبين عمله ،فان للمصاب الحق في الاداءات النقدية وهي عبارة عن تعويضات يومية تدفع للعامل الذي يضطر للتوقف عن العمل بسبب حادث العمل .

تختلف أثار الإصابة الناشئة عن حادث العمل من عامل لأخر وقد تبقى حالة المصاب غير واضحة ،فيستحق بهذا تعويضا يوميا ومن ثم تأتي مرحلة تحديد حالته ،فإذا ترتب عنها عجز العامل عن مزاولة عمله بصفة مؤقتة أو يحول دون ذلك بصفة دائمة بينه وبين أداء عمله، فانه يستفيد من تعويضات نقدية عما لحقه من ضرر.

[70]_الطيب بلولة،في مكافحة حوادث العمل والأمراض المهنية،دهلاب ،الجزائر،دون ذكر تاريخ النشر،ص155.

كما قد ينتج عن الحادث وفاة العامل ما يعرضه وآسرته إلى بؤس الحاجة والعوز وبدون معيل ولهذا سنفصل كل حالة على حدا وما يستحقه المصاب من تعويضات تتلاءم وعجزه .

التعويضات اليومية:

يستحق الضحية التعويض اليومي اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل اثر الحادث، وذلك خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو التئام الجروح و إما الوفاة وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم.[71]

فانتكاس المصاب معناه انه أصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا ويكون اجر يوم العمل الذي طرا فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية و ذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 35من القانون 13/83السالف الذكر.

يبقى التعويض اليومي جاري كليا أو يرخص به الطبيب المعالج وإذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح.
في حالة استئناف العامل لعمله بأمر من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي إذا رأت انه يساعد على الشفاء أو على جبر الجروح فتبقى بهذا التعويضات اليومية جارية.
التعويضات اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على أن لا يتجاوز القسمة من الثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضي، ولا يمكن في كل من الأحوال أن يقل عن 30/1واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.[72]

فمن المنطقي انه إذا ظهرت أثار الحادث إما يترتب الشفاء أو جبر الجروح ويصبح العجز الدائم الجزئي أو الكلي ثابتا، فان البث في توقيف الاستفادة من التعويضات اليومية ،إما باستئناف العامل لعمله إذ تم شفاؤه أو حصوله على التعويضات المقررة له في فترة العجز التي سنتناولها فيما يلي :

---

[71]_المادة 36من القانون 13/83السالف الذكر.

[72]_المادة 37من القانون 13/83، المعدلة بالمادة 05من الأمر 19/96السالف الذكر.

الفرع الأول

الاداءات في حالة العجز

تختلف التعويضات التي يتحصل عليها العامل المصاب في حالة عجزه باختلاف نسبة العجز التي يعاني منها وذلك وفقا لقاعدة حسابية دقيقة ، وعليه فان الاداءات في حالة العجز الدائم الجزئي تختلف عن اداءات العجز الدائم الكلي وهو ما سنفصله فيما يلي :

الفقرة الأولى

العجز الدائم الجزئي

يشترط في العجز الجزئي الديمومة أو عدم القابلية للشفاء مدى الحياة وإذا كان من شان هذا العجز منع العامل من أداء مهنة أخرى، فانه يؤثر في أداء عمله الأصلي وقد ينقص العجز الجزئي من القدرة على العمل أو يقتصر على مجرد تحديد المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل ويتحقق مفهوم العجز الجزئي في كلتا هاتين الصورتين [73].

إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي [74]على أنها اقل من عشرة بالمائة 10%يجوز للضحية المطالبة برأسمال تمثيلي نيابي يحدد حسب الجدول الموضوع المناسب عن طريق التنظيم ،وفعلا تمثل ذلك في المرسوم 28/84المحدد لكيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون13/83وذلك في المواد 15_16 _17منه حيث حددت لنا العناصر الواجب مراعاتها عند تحديد رأسمال تمثيلي وتمثل في :

_الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الترسم كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب.

_نسبة العجز المحددة.

_السن الذي بلغه المصاب عند تاريخ التئام الجرح.

_معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

---

[73] _حسين بن عطية الحربي ،المرجع السابق، ص7.

75_لمادة 42من القانون 13/83،السالف الذكر.

أما المادة 16من نفس المرسوم [75]فقد حددت كيفية حساب الرأسمال التمثيلي حيث يساوي هذا الأخير المبلغ السنوي للريع مضروبا في المعامل المطابق لسن الضحية .

مثال توضيحي:

المعطيات:

الأجر الوطني الأدنى المضمون 18000

نسبة العجز 8%بالمائة

سن الضحية47سنة

المعامل العمري لسن الضحية 13،5

المطلوب :

1_المبلغ الشهري للريع =نسبة العجز ×الأجر الوطني الأدنى المضمون

=8% × 1800دج=14600دج

2_المبلغ السنوي للريع =المبلغ الشهري للريع ×12

=14600دج 12× =175200دج

3_مبلغ الرأسمال التمثيلي =المبلغ السنوي للريع ×المعامل المطابق لسن الضحية

=175200دج ×13،5=2،2365دج

إذا مبلغ الرأسمال التمثيلي يساوي 2365،2دج .

في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يصلان إلى نسبة عجز تساوي أو تفوق 10%بالمائة يكون للمصاب الحق في الحصول بعد خصم الرأسمال.[76]

في حالة الحوادث المتعاقبة تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالحادث الأخير الريوع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة والتي تصيب الشخص نفسه وهذه الهيئة هي المؤهلة لتسيير جميع

[75]_المرسوم رقم28/84،السالف الذكر.

[76]_بعاج اميرة ،التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة منتوري ،قسنطينة ،ص64.

الريوع المذكورة، ولا سيما تلقي جميع الوثائق لإجراء رقابتها واتخاذ أي قرار أو ممارسة أي عمل يتعلق بذلك ويتعين عليها إخبار المصاب بهذا الأمر[77] .

الفقرة الثانية

العجز الدائم الكلي

العجز الدائم الكلي هو كل عجز من شانه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه .[78]

سوف نتطرق لطريقة تحديد إيراد العجز الدائم الكلي التي تتميز ببعض التعقيدات ،حيث انه وفضلا عن الأجر المرجعي والأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12اثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث [79] .

ويجب الأخذ بعين الاعتبار تقدير مقدار هذا التعويض بنسبة العجز التي تبرر الانتقاص من مقدرة المصاب وهناك عملية حسابية يجب مراعاتها ويقدر العجز الكلي الدائم بنسبة تساوي أو تفوق عشرة بالمائة10%.

والسؤال المطروح هو: إذا لم يعمل الضحية المصاب لدى المستخدم لفترة 12اثني عشر شهرا، فكيف يحسب الأجر المرجعي ؟

فبالرجوع للمادة 13من المرسوم 28/84السالف الذكر نجد انه حدد لنا أساس اخر لحساب هذا الريع وهو:

_إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل جراء الحادث قد عمل مدة تقل عن 12 اثني عشر شهرا.

_اجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.

_اجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الكلي الدائم إلى ما بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الفترة الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق احد التواريخ التالية :

---

[77]_المادة 18من المرسوم 28/84السالف الذكر .

[78]_حسين بن عطية الحربي ،المرجع السابق ،ص1من الجزء السادس .

[79]_المادة 39من القانون 13/83، المعدلة بالمادة 06من المرسوم 19/96السالف الذكر.

_تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني.

_تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.

_تاريخ التئام الجروح. [80]

ويتم حساب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي غلى أساس اجر سنوي و لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300ألفين وثلاثمائة مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون [81]، وتساوي قيمة مبلغ الريع ضرب الأجر المرجعي في نسبة العجز.

مثال توضيحي :

المعطيات :

الأجر السنوي الصافي 200.000دج

نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي 2%

نسبة العجز 30%

المبلغ السنوي للريع =الأجر السنوي الصافي ×نسبة العجز

=200.000×30%

=6000.000دج

المبلغ الشهري للريع =6000.000دج/12

=5000دج

مبلغ اشتراك الضمان الاجتماعي =5000×2%

=1000دج

المبلغ الشهري الصافي =5000_1000=4000دج [82]

كما يمكن أن ندخل في نسبة العجز نسبة اجتماعية إن وجدت مابين 1و10%مع مراعاة:

_عجز المصاب وقدراته .

_تأهيله المهني.

---

[80] _المادة 14من المرسوم 28/84السالف الذكر .

[81] _المادة 41من القانون 13/83السالف الذكر .

[82] _بعاج اميرة ،المرجع السالف الذكر ،ص66.

_حالته المهنية و الاجتماعية.[83]

ويمكن أن يضاعف مبلغ الريع الإيراد بنسبة 40%إذا كان العجز لدائم يدفع بالمصاب للجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية [84]،حيث يصعب على المصاب العيش دون غيره مثلا إذا كان مقعدا ا طريح الفراش لا يمكنه القيام بأبسط متطلباته .

كما تجدر بنا الإشارة إلى أن الريع يمكن مراجعته وإعادة النظر في قيمته ،إما زيادة في حالة ما اشتد عطب المصاب أو نقصانا إذا خف الضرر وتتم هذه المراجعة كل3 ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الاولتين المولیتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح ،وبعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والأخرى ، كما تبقى هذه الآجال سارية حتى ولو لم تتم بعلاج طبي وهو ما نصت عليه المادتين 58و59من القانون 13/83السالف الذكر.

وإذا نشأت حوادث متتالية ، فان للضحية الحق في ريع جديد يعاد تقدير قيمته [85]وفقا للأحكام التي تناولناها سابقا .

يسدد الريع شهريا إلى مستحقيه في سكناه وعند حلول اجل استحقاقه ، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي بعد معينة من تاريخ الشفاء أو التئام الجروح أن تخضع المصاب لمراقبة طبية من قبل أطبائها المستشارين .

في حالة رفض الضحية الخضوع لمثل هذه المراقبة ، فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتوقف عن دفع الريع [86].

---

[83]_المادة 42من القانون 13/83السالف الذكر .

[84]_المادة 46من القانون 13/83السالف الذكر .

[85]_المادة 84من القانون 13/83السالف الذكر .

[86]_الطيب بلولة ،المرجع السابق ،ص139.

الفرع الثاني

الاداءات في حالة الوفاة

من اخطر انعكاسات حادث العمل وفاة العامل من جراء إصابة هذا الحادث الذي تعرض له اعتمادا على الوثائق المثبتة للمعطيات الضرورية التي تؤكد العلاقة السببية بين الحادث والوفاة، فينشا بهذا لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحة وريع يتم تحديدها وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا ويختلف الضرر الذي يصيب أسرة المتوفى باختلاف الظروف ،حيث يتعلق الأمر بالدخل الذي كان يحصل عليه عائل الأسرة علاوة على ما يقتضيه الأمر من مصروفات كمصاريف الجنازة و كذلك عدد الأشخاص الذين يعوولهم و مدى احتياج هؤلاء ، مع ذلك فانه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة ، وتذهب اغلب التشريعات في حالة الوفاة إلى تقدير معاش المستحقين [87]و هم ذوي الحقوق الذين يحددهم التشريع الجزائري على النحو التالي :

1_زوج المؤمن له ، غير انه لا يستحق الاستفادة من الاداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكنه أن يستفيد من الاداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

2_الأولاد المكفولين البالغين اقل من 18ثمانية عشر سنة.

يعتبر في حكم الأولاد المكفولين أيضا :

_الأولاد البالغون اقل من خمسة وعشرون 25سنة و الذين ابرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

_الأولاد البالغون اقل من إحدى وعشرين 21سنة الذين يزاولون دراستهم ، و في حالة بداية العلاج الطبي قبل السن الحادية و العشرين 21سنةلا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

_الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة والمكفولين من الإناث مهما تكن سنهم .

_الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصف دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية .

---

[87]_احمد حسن البرعي ،المرجع السابق،ص532.

3_يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا يتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد [88]وبناءا عليه يستفيد ذوو الحقوق في حالة الوفاة من جهة و ريع الوفاة من جهة أخرى ،وهو ما سيتم شرحه فيما يلي:

الفقرة الأولى

رأسمال الوفاة

يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي الحقوق ويقدر مبلغ المنحة 12باثني عشرة مبلغ آخر اجر شهري في المنصب،كما لا يمكن في أي حال من الأحوال إن يقل هذا المبلغ عن 12اثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون [89].

يدفع هذا المبلغ إلى ذوي حقوق الهالك وفي حالة تعددهم يقسم بينهم بالتساوي وذلك وفقا للمادتين 49و50من القانون 11/83.

الفقرة الثانية

ريع الوفاة

اعترافا من المشرع بضرورة حماية الأسرة اقتصاديا في حالة وفاة المصاب نتيجة الحادث اقر لذوي حقوق الضحية الحق في الريع يدفع لكل واحد منهم وفقا لما هو محدد في المادة 34من القانون 12/83المتعلق بالتقاعد، وذلك ابتدءا من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة وذلك بتقديم الوثائق التالية لهيئة الضمان الاجتماعي:

_شهادة طبية للوفاة اثر حادث العمل.

_شهادة عائلية.

_شهادة فردية للحالة المدنية .

_شهادة مدرسية أو شهادة تربص.

_شهادة عدم إعادة الزواج .

---

[88]_المادة 67من القانون 11/83المعدلة بالمادة 30ممن الأمر 17/96، المعدلة بالمادة 21من القانون 04/11السالف الذكر.

[89]_المادة 48من القانون 11/83السلف الذكر. .

_شهادة عدم العمل للإناث .

_شهادة عدم وجود دخل أخر يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول المكفولين [90].

تجدر الإشارة إلى انه لا يمكن لجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعا [91]،ويتم حساب الريع المشار إليه أعلاه على أساس الأجر المرجعي المنصوص عليه في المادة 39من القانون 13/83والمعدلة بالمادة 06من الأمر 19/96ويتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي :

1_في حالة وجود الزوج :

_75%خمسة وسبعون بالمائة من مبلغ معاش الهالك عندما لا يوجد ولد ولا احد من الأصول، وفي حال وفاته يقسم مبلغ المعاش بين اليتامى بالتساوي وفي حال تعدد الزوجات يقسم بينهم بالتساوي.

_50%خمسون بالمائة من مبلغ معاش الهالك في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق، أولاد أو أصول أو كلاهما الذين يستفيدون من 40%أربعون بالمائة.

وتجدر الإشارة إلى انه يوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك ومصطلح الزوج يفيد المرأة والرجل.

2_في حالة عدم وجود الزوج :

يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90%تسعون بالمائة من مبلغ معاش الهالك .

_45%خمسة وأربعون إذا كان ذوي الحقوق من أبنائه.

_30%ثلاثون بالمائة إذا كان ذوي الحقوق من أصوله.

في حالة تجاوزه يجرى تخفيضا له وفقا للمادة 34من القانون 12/83المتعلق بالتقاعد ، ولا يجوز المطالبة بهذا المعاش إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال350 الخمسة والثلاثمائة يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر [92]وهذا بالنسبة للعمال المقيمين بالجزائر.

---

[90] _حنووز مراد ،خادير محمد،المرجع السابق ،ص140.

[91] _المادة 02/52من القانون13/83السالف الذكر.

_المادة 33من القانون 12/83المؤرخ في1983/06/02المتعلق بالتقاعد ،الجريدة الرسمية ،عدد 28المعدل والمتمم

[92] بموجب الأمر 18/96المؤرخ في1996/06/06،الجريدة الرسميه ،عدد 42،لسنة1996.

أما في حالة إذا ما أصيب عامل أجنبي مؤمن له اجتماعيا في الجزائر بحادث عمل وتوفي على إثره في هذه الحالة إذا كان ذوو حقوقه غير مقيمين معه في الجزائر، فإنهم لا يتقاضون أي تعويض على وفاة معيلهم ،أما إذا كانوا مقيمين وقرروا الرحيل عن القطر الجزائري ،فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قيمها تقدر 3 بثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم .

أما في حالة العامل الذي يصبح في حكم المفقود أي الشخص الذي لا يعرف مكانه ولا تعرف حياته أو موته ، فلا يعتبر العامل مفقودا إلا بحكم قضائي حيث انه لا يجوز للقاضي الحكم بوفاة المفقود إلا بعد مرور 4 أربع سنوات على فقده وبالتالي يستفيد ذوو حقوقه من المزايا التي يمنحها تامين الوفاة متى توافرت الشروط المناسبة لذلك [93].

السؤال المطروح هنا هو ما مصير الأشخاص الذين كانوا يعولهم الشخص المفقود في ظل الأربع سنوات السابقة على صدور الحكم بالوفاة ؟،وهذا ما يشكل شغورا في القانون الجزائري الذي كان عليه تدارك هذه النقطة قصد تحقيق الحماية الاجتماعية لعائلة المؤمن له اجتماعيا المفقود إلى غاية صدور الحكم بوفاته.

المبحث الثاني

منازعات التعويض الجزافي عن حوادث العمل

قد تثور منازعات حول الاستفادة من الحقوق المقررة للعامل المصاب جراء حادث العمل حيث لا يتم هذا في كثير من الأحيان دون إثارة اعتراضات سواء كان هذا من جهة العامل المصاب أو ذوي حقوقه أو من قبيل هيئة الضمان الاجتماعي وذلك نتيجة لتطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية وقانون منازعات الضمان الاجتماعي .

وتنقسم منازعات التعويض الجزافي في مجال حوادث العمل إلى صنفين :

1_المنازعات العامة.

2_المنازعات الطبية.

ولحل هذه المنازعات أتاح المشرع للعامل ضمانات لحلها بطرق ودية أولا قبل الالتجاء إلى القضاء ، وهو ما سنراه من خلال ما يلي :

---

[93] _زرارة صالحي الواسعة ،المخاطر المضمونة في التأمينات الاجتماعية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،جامعة قسنطينة،الجزائر ،سنة 2006، ص371.

المطلب الأول

المنازعات العامة وطرق فضها قانونا

العلاقة الناشئة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن له من جهة ، وبين هذه الهيئات وأصحاب العمل من جهة أخرى و ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها أثار قانونية ،قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة وهذا النوع من المنازعات يتميز بالطابع التقني والإجرائي [94]، وعليه سنتناول تعريف المنازعات العامة أولا ،ثم طرق تسويتها وحل هذه النزاعات ثانيا فيما يلي:

الفرع الأول

التطرق للمنازعات العامة قانونا

لا يوجد هناك تعريف دقيق للمنازعات العامة وهذا لم يمنع المشرع الجزائري على التطرق له ونلمح هذا في تضمنت المادة الثالثة من القانون 08/08[95]على تعريف للمنازعات العامة على أنها "الخلافات التي تنشا بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ".

ويمكننا القول ان المنازعات العامة تنشا بمجرد خلاف بين الهيئة او صندوق الضمان الاجتماعي والمكلف بالحماية الاجتماعية على خلاف ما كان عليه في القانون 15/83[96]في المادة الثالثة على أنها الخلافات غير المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنية ،وحيث لم يعرفها إنما اكتفى بتحديدها على أنها ما يخرج عن نطاق المنازعات الطبية والمنازعات التقنية

ويعتبر هذا التعريف نقطة ايجابية جاء بها القانون 08/08حيث حدد لنا طبيعة الخلافات التي تكون موضوع هذه المنازعات وهي خلافات ناشئة بمناسبة تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي .

---

[94]محاضرة الاستاد عباسة،مقياس منازعات الضمان الاجتماعي ،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم،سنة2017 .

[95]_القانون 08/08المؤرخ في 2008/02/23المتعلق المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 11، لسنة 2008.

[96]_القانون 15/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد28، ملغى .

فالخلافات الناشئة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم تتجسد في مختلف الاحتجاجات المقدمة من طرف المؤمن له ولحسابه أو لحسابي ذوي الحقوق والمتعلقة بالحق في الاستفادة من التعويضات النقدية أو العينية ،باستثناء ما تعلق منها بالحالة الطبية للمستفيد كحالة الإصابة أو تقدير نسبة العجز الكلي أو الجزئي المؤقت أو الدائم .

أما الخلافات بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي تتعلق بعدم تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم والجزاءات المترتبة على ذلك ومن بينها غرامات التأخير عن الدفع في الآجال المحددة له أوفي حالة التصريح الخاطئ[97].

الفرع الثاني

طرق تسوية المنازعات العامة

إذا كان الأصل في العامل كمواطن له حق دستوري في اللجوء للقضاء لاقتضاء حقوقه المشروعة ، فقيده المشرع الجزائري بعرض نزاعه الناشئ عن القرار الصادر بشأنه عن هيئات الضمان الاجتماعي على لجان الطعن المسبق قبل الذهاب إلى القضاء وذلك رغبة منه في تخفيض عدد الطعون خارج هيئات الضمان الاجتماعي التي تحتاج إلى إجراءات أكثر تعقيدا وأكثر تكلفة، وفي ذات الوقت يخول هذا الالتزام للهيئات المعنية إمكانية حقيقية للقيام بفحص جديد للقرارات التي اتخذتها لان إعادة الفحص هذا يمكن من تصحيح الأخطاء بواسطة إجراءات بسيطة ومرنة واقل تكلفة [98].

الفقرة الأولى

التسوية الإدارية

ألزمت المادة 04من القانون 08/08رفع الخلافات الناجمة عن المنازعات العامة أولا أمام لجان الطعن المسبق قبل التوجه للطعن القضائي وجعله من النظام العام ،وفي حالة رفع دعوى قضائية دون التوجه إليها ترفض الدعوى شكلا ويكون الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية المؤهلة والموجودة على مستوى كل ولاية أولا .

---

[97]_عجة الجيلالي ،الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ،دار الخلدونية ،الجزائر،لسنة 2005، ص141.

[98]_عبد المالك بوتغرويت ،الموظف في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة قسنطينة،الجزائر ،2011، ص125.

في حالة الاعتراض على قرارات هذه اللجنة يتم التوجه إلى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق والتي يوجد مقرها بالجزائر العاصمة، وتتجسد الطبيعة القانونية للطعن المسبق في كونه إجراء تظلمي ولو انه في الواقع قرار إداري[99] ، وهذا ما يوضح لنا الطابع الخاص الذي تتحلى به هذه اللجنة والذي سنراه فيما يلي :

1_اللجنة المحلية للطعن المسبق :

تم إنشاء على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق والمسماة سابقا بلجنة الطعن الأولي بموجب القانون 15/83[100]في المادة السادسة منه .

وتقوم اللجنة المحلية للطعن بالبث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي وتتشكل هذه اللجنة من :

_ممثل عن العمال الإجراء.

_ممثل عن المستخدمين.

_ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي .

_طبيب. [101]

ويتم تحديد أعضاء هذه اللجنة و تنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم .

الملاحظ على هذه التشكيلة أن أعضائها مؤهلين في الضمان الاجتماعي ولهم من التجربة والخبرة حتى يتسنى لها القيام بدورها على أحسن على ما يرام ، فالطبيب مثلا هو المؤهل لفهم هذه النزاعات و إعطاء رأيه الطبي بشأنها و بالتالي فله دور هام في تنوير أعضاء اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق حتى تتخذ قراراتها بصفة دقيقة و شاملة [102].

يتم تقديم الطعن إلى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول بواسطة رسالة مكتوبة ويشير فيها إلى أسباب [103]الاعتراض على القرار مع الإشعار بالاستلام ،أو بموجب عريضة تودع لدى

---

[99]_عجة الجيلالي ،المرجع السابق، ص144.

[100]_القانون رقم 15/83السالف الذكر.

[101]_المادة 06من القانون 08/08 السالف الذكر.

[102]_سماتي الطيب، المنازعات العامة.، المرجع السابق، ص76.

[103]_المادة 08من القانون 08/08السالف الذكر.

أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في اجل 15خمسة عشر يوما من تاريخ استلام القرار المعترض عليه .

وتقوم اللجنة المحلية بالبث في الاعتراض المرفوع أمامها في اجل 30ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة وفقا للمادة 5و7من القانون 08/08،ويتم تبليغها بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام وذلك في اجل 10ايام من تاريخ صدور القرار وفقا للمادة 09 من القانون 08/08.

إذا رضي الطاعن بالقرار الذي أصدرته اللجنة المحلية للطعن المسبق يصبح القرار ساري المفعول ، أما إذا رفض فانه يمكن الطعن في قرار هذه اللجنة إلزاميا أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق .

2_اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق :

يوجد على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق وتعتبر كدرجة ثانية للطعن وبمثابة جهة استئناف في القرارات الصادرة عن الجنة المحلية، إما لتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي.

تتشكل هذه اللجنة من:

_(1)ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.

_(3)ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحها المدير العام للهيئة المذكورة أمام أمانة اللجنة فتتولاها هيئة الضمان الاجتماعي المنشاة ضمنها وتتم عضوية اللجنة لمدة 3ثلاث سنوات قابلة للتجديد. [104]

يتم الطعن لدى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق ضد قرارات اللجنة المحلية ولا ترفع مباشرة لدى اللجنة الوطنية تحت طائلة البطلان وذلك بموجب طلب ويجب أن يكون مكتوبا بطريقة منظمة ومبنية على أسانيد مقنعة ومسببة تسببا كافيا حتى يتيح لأعضاء اللجنة بسط رقابتها على قرارات اللجنة المحلية وتقرير مدى جدية الطعن المقدم في هذا الإطار [105]ويكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام لتبليغ قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق المعترض عليه وهذا إذا تلقى الطاعن ردا صريحا، أما

---

[104] _المادة 02و03و08من المرسوم التنفيذي 416/08امؤرخ في 2008/12/24المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، الجريدة الرسمية رقم 1لسنة 2009.

[105] _سماتي الطيب ،المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص100.

في حالة العكس، فله اجل 60 ستين يوما ابتداء من تاريخ إخطار لجنة الطعن عليها أن تبث فيه خلال 30ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة .

بعد صدور قرار اللجنة الوطنية يتم تبليغها إلى المعني بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام وذلك في غضون 10عشرة أيام من تاريخ صدور القرار وبهدف إجراء التبليغ.

من خلال دراستنا للتسوية الإدارية للمنازعات العامة وجدنا قد فرض المشرع إلزامية الطعن أمام اللجنة المحلية أولا، ثم اللجنة الوطنية قبل اللجوء للقضاء بهدف التخفيف من المنازعات أمام القضاء من جهة، ومحاولة لحل هذه المنازعات على المستوى الإداري من جهة أخرى، وخاصة أن العمال الطاعنين غالبا ما يكونون أطرافا ضعيفة ماديا وتفاديا لإثقال كاهلهم بمصاريف القضاء وكذا سرعة الفصل في هذه الطعون على عكس القضاء ، حيث أن الطعن أمام لجان الطعن ليس له اثر موقف لقرار هيئة الضمان الاجتماعي[106].

الفقرة الثانية

التسوية القضائية

تعد التسوية الإدارية هي الأصل في تسوية المنازعات العامة قبل اللجوء للقضاء ،نظرا لما تتصف به من مرونة وسرعة الفصل فيها والتخفيف من القضايا على القضاء ومصاريفه على المصاب أو ذوي حقوقه طوال الفصل في القضية ،إلا انه إذا تعذر حل هده النزاعات بالطرق الودية كان لابد من اللجوء إلى القضاء وذلك بالتوجه إلى المحكمة المختصة نوعيا ومحليا طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية في اجل 30ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ تسليم القرار المعترض عليه ،أو في اجل 60 ستين يوما ابتداء من تاريخ إيداع العريضة لدى اللجنة الوطنية للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد وذلك تحت طائلة البطلان [107]،وهذا حسبما نص عليه حكم محكمة برج بوعريريج الصادر عن القسم الاجتماعي:"أن المدعي قدم أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق بتاريخ 2004/04/20حسب ختم الصندوق ولعدم تلقيه أي رد قدم طعنا أمام اللجنة الوطنية أكثر من سنة في حال انه ملزم بتقديم دعواه أمام المحكمة في اجل

[106]_المادة 08من القانون 08/08السالف الذكر.

[107]_حكم محكمة برج بوعريريج ،القسم الاجتماعي ،الصادر بتاريخ 200/05/13،نقلا عن سماتي الطيب ،المنازعات العامة ،المرجع السابق،ص123.

03اشهر من تاريخ ايذاعه العريضة أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق حيث أن المدعي لم يحترم الآجال المنصوص عليها بالمادة 10و14من القانون 15/83المعدل والمتمم ما يتعين معه عدم قبول دعواه شكلا".

بالرجوع للمادة السابقة نجدها ذكرت مصطلح "المحكمة المختصة "فقط دون ذكر الجهة القضائية المختصة هل هي القسم الاجتماعي ،القسم المدني أو الإداري إلا انه بالرجوع إلى المادة 500من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ذكرت لنا :

"يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا المواد الآتية :

_.....

_منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد. "[108]

بناءا على هذه المادة فان المحكمة المختصة بالفصل في منازعات الضمان الاجتماعي هي المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية والتي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه وهدا برفع الدعوى القضائية مع استيفاء الشروط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها قانونا. [109]

كما تختص الجهات القضائية الإدارية في البث في الخلافات التي تنشا بين المؤسسات الإدارية والإدارات العمومية وبين هيئات الضمان الاجتماعي وذلك اعتمادا على المعيار العضوي لتحديد اختصاص القضاء الإداري.

قد تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعاوى التعويض التكميلي في حالة دفع هيئة الضمان الاجتماعي بارتكاب صاحب العمل أو الغير المتسبب في حادث العمل وذلك لمطالبتهما بما تكلفته من تعويضات وهذا حسب نص المادة 71من القانون 08/08،وذلك لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمضرور أو التدخل في الدعوى التي رفعها المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه حسب المادة 72من القانون 08/08المتعلق بنزاعات الضمان الاجتماعي .

تتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا وذلك تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى.

---

[108]_المادة 500من القانون 09/08المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ،الجريدة الرسمية رقم 21،لسنة2008.

[109]_المواد 13و20من القانون 09/08السالف الذكر .

تتشكل المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وان تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة وللمساعدين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس [110]وهو ما نصت عليه 502من القانون 09/08المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية .

المطلب الثاني

المنازعات الطبية وطرق فضها قانونا

إذا كانت القاعدة العامة تقضي بان القاضي الناظر في القضايا المدنية و الجزائية قد يلجا للاستعانة بخبير فني أو تقني أو طبي وتبقى الخبرة غير ملزم للقاضي الآمر بها ،فان الخبرة الطبية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي لا تخضع إلى هذه الأحكام ،وإنما ينظمها تشريع الضمان الاجتماعي الذي وضع أحكاما خاصة وهذا قبل اللجوء إلى المحكمة وقد يكون ملزما حتى بالنسبة أمام هذه الأخيرة المعروض عليها النزاع إذا ما كانت الخبرة الطبية سليمة من الناحية القانونية وان القرار الطبي الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض جاء مطابقا لنتائج الخبرة الطبية ، قد يعتبر لا عنصر من عناصر التحقيق للوصول للحقيقة شانه شان باقي عناصر الإثبات ويبقى خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي ،بمعنى أن الرأي الذي يسديه الطبيب الخبير يكون غير ملزم للقاضي إذا ثبتت له أن نتائج الخبرة غير كاملة أو كانت مشبوهة باللبس وهذا ما يميز الطبيعة القانونية للمنازعة الطبية عن غيرها [111].

فعليه سنتطرق لتعريف المنازعة الطبية وطرق تسويتها كالآتي :

[110]_باديس كشيدة ،المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة باتنة ،الجزائر،2010 ص104.

[111]_محاضرةالاستاذ عباسة ،المرجع السابق.

الفرع الأول

التطرق للمنازعات الطبية

لقد حاول المشرع تعريف المنازعات الطبية بموجب المادة 17من القانون 08/08على أنها "الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى "

والملاحظ أن هذا النوع من المنازعات يختلف عن المنازعات العامة من حيث تعريفها وإجراءات تسويتها والهيئات المختصة بذلك ، إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي.

واقتصر تعريف المشرع على التخطيط لموضوع الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة ، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ، بمعنى أن أي خلاف تجتمع فيه هذه العناصر يدخل ضمن المنازعة الطبية خاصة تلك التي تثور بين المستفيدين من الضمان الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي حول نتائج المعاينات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل من طرف الطبيب المعالج وتلك المقدرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها وعليه نصبح أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن له الأول خاص بالطبيب المعالج والثاني بالطبيب المستشار وهو ما ينشا عنه النزاع الطبي الذي يستدعي الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي المتخصص للتقدير والتحديد الدقيق للأضرار [112]، فلتسوية هذه الخلافات نمر بطرق معرض لها قانونا وهدا ما سنراه فيما يلي :

الفرع الثاني

طرق فض المنازعات الطبية

يتم تسوية الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة .

ومن خلال النص نستنتج أن أصل تسوية المنازعات الطبية سيتم عن طريق الخبرة الطبية والتي يطعن في نتائجها أمام لجان العجز الولائية .

والملاحظ أن الخبرة كما جرت عليه القواعد العامة المنصوص عليها قي المادة 125و126من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إجراء من إجراءات التحقيق التي لا يمكن مباشرتها إلا بأمر قضائي بغرض

[112] _يعاج اميرة المرجع السابق، ص94.

إنارة المحكمة حول موضوع معين يتطلب معرفة خاصة، ولكن بالنسبة للخبرة الطبية التي تتم في إطار الحماية الاجتماعية وإنما قرار أصلي يمس محل النزاع فالخبير لا يكتفي بإعطاء رأي تقني بل يفصل في النزاع [113]و وفي حالة عدم قبول نتيجة الخبرة يمكن الطعن فيها لدى لجان العجز .

الفقرة الأولى

الخبرة الطبية

كثيرا ما تثور الخلافات بين المؤمن له وهيئات الضمان الاجتماعي حول نتائج المعاينات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل ،الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكيم الطبي التخصصي لتقديم الوصف والتحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناجم عن الحادث محل النزاع [114].

ففي هذا الإطار نصت المادة 19من القانون 08/08على أن "الخلافات المذكورة في المادة 17من نفس القانون تخضع للخبرة الطبية إلا ما هو مستثنى بموجب المادة 31من نفس القانون وتلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية ولا يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية إلا في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني "

ويقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعيا في اجل 15يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي ويجب أن يكون هذا الطلب مكتوبا ومرفقا بتقرير الطبيب المعالج بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداعها لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع. [115]

وبناءا على هذا الطلب يتم تعيين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة ، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من

---

[113]_عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص146.

[114]_باديس كشيدة ،المرجع السابق، ص 83.

[115]_المادة 20من القانون 08/08السالف الذكر.

طرف الوزراة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب [116].

وهيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بمباشرة إجراءات الخبرة الطبية في اجل8 ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وتقوم بداية باقتراح قائمة الأطباء على المؤمن له تتضمن ثلاثة أطباء على الأقل في حالة الإخلال بهذا الأجل تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج .

على المؤمن له اجتماعيا إبداء رأيه في قائمة الأطباء المقترحة إما قبولا أو رفضا خلال8 ثمانية أيام وإذا تجاوز الأجل يسقط حقه في اختيار هذا الطبيب ويصبح ملزما بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة عدم الرد عليه تقوم الهيئة بتعيين الطبيب الخبير فوريا وتلقائيا بشرط ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم إذا لم يحصل اتفاق حول اختيار الطبيب الخبير في اجل 30ثلاثين يوما من إيداع طلب الخبرة الطبية .

بعد تعيين الطبيب الخبير سواء بالاتفاق أو التعيين يقوم هذا الأخير باستدعاء العامل المصاب مبينا تاريخ وساعة إجراء المعاينة الطبية ، كما يجب الإشارة إلى أن المؤمن له اجتماعيا في حالة رفضه للاستجابة بدون مبرر لاستدعاء الطبيب الخبير سوف يسقط حقه في الخبرة الطبية و يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم ملف المصاب إلى الخبير متضمنا ما يلي :

_رأي الطبيب المعالج.

_رأي الطبيب المستشار.

_ملخص المسائل موضوع الخلاف .

_مهمة الطبيب الخبير [117] .

وبعد اجتماع المعلومات الكافية للخبير يقوم بمهامه في اجل 15يوما من تاريخ استلامه للملف وعند انتهاء الطبيب الخبير من إجراء الخبرة يقوم بإعداد تقرير طبي يدرج ضمنه سائر النتائج المتوصل إليها حول حالة المصاب ونسبة العجز اللاحق به مع اطلاع كل من المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بهذه النتائج في ظرف 15خمسة عشر يوما من تاريخ استلامه الملف المعد من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على أن تكون الخبرة معللة ومسببة ، ذلك أن الخبرة الطبية من المسائل التقنية التي تستلزم

[116]_المادة 20و 21من القانون 08/08السالف الذكر.

[117]_المادة27من القانون 08/08السالف الذكر.

الدقة والوضوح في النتائج المتوصل إليها ، طالما أن هده النتائج ملزمة للطرفين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي .

مع الملاحظة أن الطبيب الخبير ملزم بالإجابة على العناصر موضوع الأسئلة المطروحة ضمن قرار تعيينه، فيما عدا ذلك يجب على الخبير أن يكتم كل ما اطلع عليه خلال أداء مهامه ومتى تجاوز الطبيب حدود المهمة المسندة إليه واغفل تسبيب النتائج المتوصل إليها ، فانه يعرض خبرته إلى الطعن أمام المحاكم .

بعد أن تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي نتائج الخبرة يجب تبلغها إلى المؤمن له في اجل 10عشرة أيام من تاريخ استلامه والتي تعد هده النتائج ملزمة للطرفين مع إمكانية الاعتراض عليها أمام لجان العجز.

الفقرة الثانية

لجنة العجز الولائية المؤهلة

كما ذكرنا سابقا أن نتائج الخبرة الطبية ملزمة لطرفي الخصومة المؤمن له من جهة ، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ، إلا ما تعلق بنسبة العجز التي تكون محل اعتراض من طرف المعني أمام اللجنة الولائية للعجز ، حيث تم إنشاء لجنة عجز ولائية على مستوى على مستوى كل الولاية يكون اغلب أعضائها أطباء وتتدرج مهامها للفصل في الطعون المرفوعة أمامها ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن حادث عمل والمتخذة طبقا لنتائج الخبرة الطبية باعتبارها جهة طعن، وذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية ولجنة العجز المؤهلة مكلفة كذلك بتحديد نسبة وطبيعة المرض ،و الإصابات، تاريخ الشفاء أو الجبر ،حالة العجز ونسبته، ذلك أن الاعتراضات على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للبث فيها قبل اللجوء للقضاء طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقى هي الأصل في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة [118]ا، أما عن تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة ، فقد ترك القانون 08/08 ذلك للتنظيم وعليه بموجب المرسوم التنفيذي 73/09تتكون من :

_ممثل على الوالي رئيسا.

_طبيبا خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد اخذ رأي المجلس الجهوي .

[118] _باديس كشيدة، ،المرجع السابق، ص 90.

لأخلاقيات الطب.

_ممثل عن العمال الأجراء احدهما دائم والأخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

ويمارس أعضاء اللجنة مهامهم لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

وتضطلع اللجنة بمهمة البث في الاعتراضات بشان قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة ب:

_حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل يترتب عنه منح ريع.

_قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية [119].

يتم إخطار اللجنة بموجب طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع ، وذلك في اجل30 ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه ، ويمكن للجنة العجز أن تعين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية والقيام بكل تحريات تراها ضرورية للاستنارة والاستعانة به لإصدار قرارها خلال 60 ستين يوما ابتداء من تاريخ صدور القرار برسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام وفقا للمادة 34من القانون 08/08.

وقرارات لجنة العجز الولائية قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة خلال30 ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار[120]ومصطلح الجهة القضائية المختصة جاء غامضا دون تحديد للجهة المختصة بالفصل في قرارات لجنة العجز الولائية، بمعنى هل هي المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أم المحكمة المنعقدة في مقر المجلس القضائي وفقا لما نصت عليه للمادة 500من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فان القسم الاجتماعي هو المختص في النظر في المنازعات الطبية كما هو الحال بالنسبة للمنازعات العامة .

[119]_المادة 31من القانون 08/08السالف الذكر.

[120]_المادة 35من القانون 08/08السالف الذكر.

خاتمة الفصل الثاني :

اخيرا خلاصة قول من نظام التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل فبعد أن تكيف الواقعة على أنها حادث عمل يترتب عليه حق المصاب في تلقي تعويض عما أصابه من ضرر وهدا ما تطرقنا له في آليات تقدير التعويض، فيستفيد الضحية من التعويضات العينية المقررة قانونا المتمثلة في الحق في العلاج وإعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكوين المهني، كما يستحق التعويض النقدي الذي يختلف بحسب حالة العجز ، فقد يكون إما عجزا مؤقتا كما قد يكون عجزا جزئيا أو كليا يحول بين المصاب ومزاولة عمله واخطر حالة هي وفاة الضحية فينتقل حق التعويض إلى ذوي حقوقه المحددة قانونا .

كما نعلم أن تطبيق أي قانون من شانه إثارة منازعات بين الإطراف ،الأولى تكون متعلقة بالحقوق والالتزامات الناجمة عن تطبيق قانون حوادث العمل فتنشا بها منازعات التعويض الجزافي من منازعات عامة ، وأخرى طبية حاول المشرع حلها بالطرق الودية أولا تخفيف على العامل المصاب وذوي حقوقه من طول الإجراءات والمصاريف القضائية وثانيا جبرا للضرر اللاحق بالمضرور وهدا ما تعرضنا له في فصلنا هذا حيث قمنا بدراسة هذه الاخلالات المنبثقة في نظام التعويض عن حوادث العمل وسلطنا الضوء على حلولها وفقا للقانون والتشريع الجزائري حيث لاتعد حلولا مكتملة بل نلمح فيها بعض الثغرات القانونية على امل ان تلقى اهتماما قانونيا يسد هذا الفراغ.

الخاتمة

خلاصة القول فيما يتعلق بموضوعنا المتمثل في التعويض عن حوادث العمل بصدد نظرية الأخطار الاجتماعية الذي سلطنا فيه الضوء على محورين اساسيين تجسدا في مبادئ التشريع الاجتماعي عن حوادث العمل والثاني تمثل في احكام النظام الذي يسير عليه .

وبصدد اعطاء لمحة تاريخية عن التعويض عن حوادث العمل بعدة مراحل و كان الفاصل بينهما هو تاريخ نشوء الخطر المهني، فقبل هذا التاريخ كانت المحاولات جاهدة لإيجاد أساس يستند إليه للتعويض عن حوادث العمل، بداية بالاعتماد على المساعدات الاجتماعية ،الادخار وقواعد المسؤولية المدنية التقصيرية بناءا على الخطأ الواجب الإثبات ونتيجة لعجزها عن توفير الحماية لضحايا حوادث العمل.

وكانت للاجتهادات الفقهية والقضائية محاولة منها لتكييف هذه المسؤولية، فتم اللجوء إلى الإجراءات الوقائية بسن قوانين تهدف للحد من حوادث العمل و الوقاية منها،إلا أن الوقاية وحدها لا تكفي لمعالجة هذا الوضع ليتم بعدها الرجوع إلى حضن قواعد المسؤولية المدنية التقصيرية منها والعقدية إلا أن كلتاهما لم يتلاءم مع الطبيعة الخاصة لحوادث العمل ،ما دعا إلى ضرورة إيجاد نظام قانوني جديد.

فتجسد ذلك بتبني نظرية الخطر المهني بعد صدور القانون لسنة1898 بفرنسا وذلك بإقرار مسؤولية صاحب العمل تلقائيا عن حادث العمل بمجرد وجود الضرر والعلاقة السببية بينهما ،وكان بهدم فكرة الخطأ التي طالما سبب تبنيها ظلما للعامل و ضياعا لحقه ،إلا أن صاحب العمل حاول جاهدا التهرب من هذه المسؤولية باللجوء إلى شركات التامين الخاصة بدفع الأقساط لهذه الشركات لتتولى فيما بعد تعويض المضرورين

الى ان تم إقرار المسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل والتي مفادها أن حادث العمل هو خطر اجتماعي يتحمل عبئه المجتمع بأكمله ويجب مواجهته من طرف المجتمع ككل وذلك بإنشاء هيئة عامة تتولى تعويض المضرورين مقابل اشتراكات يقدمها صاحب العمل تطبيقا لمبدأ الضمان الاجتماعي بالحصول على تعويض جزافي.

كما قد تعدى موضوع التعويض عن حوادث العمل حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي، ويظهر ذلك جليا من خلال الاتفاقيات الدولية في هذا المجال محاولة لحماية العمال قبل وقوع الحادث باعتباره خطر اجتماعي يهدد المجتمع ككل.

حيث انه بهذا الصدد تبنى المشرع الجزائري نظرية المسؤولية أو الأخطار الاجتماعية عن حوادث العمل ، فقبل الاستقلال كانت القوانين الفرنسية هي المطبقة أما بعد سنة1962فقد استمر العمل بالقوانين

الفرنسية إلا ما تعارض منها والسيادة الوطنية بموجب الأمر 157/62الى غاية صدور الأمر 183/66المتعلق بحوادث العمل ثم القانون 13/83والمعمول به إلى غاية اليوم ، إذ اعتبر حادث العمل خطر اجتماعي يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي التي نشأت لهذا الغرض متفاديا بذلك عجز الذمة الفردية على استيعاب مثل هذا التعويض.

كما عرف المشرع الجزائري حادث العمل على انه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناشئة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل على عكس التشريعات العربية الأخرى التي تركت مهمة تعريفه إلى الفقه وهي نقطة تحول ايجابية في التشريع الجزائري،وعليه لتكيف الواقعة على أنها حادث عمل، لابد من توافر ثلاثة شروط ووهي جسمانية الإصابة اللاحقة بالعامل وان يكون سببها فجائيا وخارجيا ،كما يجب أن تقع الإصابة في إطار علاقة العمل.

فحاول المشرع الجزائري قدر المستطاع التوسع في مفهوم حوادث العمل وبالتالي زيادة الحماية الاجتماعية ويظهر ذلك جليا من خلال المواد 7و8و12من القانون 13/83 وذلك بإدراج بعض الحوادث ضمن نطاق حوادث العمل وكذا حادث الطريق وهو الحادث الذي يتعرض له العامل في انتقاله إلى العمل ذهابا وإيابا بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية ويثقل كاهل العامل المضرور بعبء الإثبات.

كما يستفيد من التغطية الاجتماعية عن حوادث العمل كل العمال المؤمن لهم اجتماعيا بعد التصريح بهم من قبل الهيئة المستخدمة ودفع اشتراكات عنهم لدى مصلحة الضمان الاجتماعي وتتكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته وحتى لا تتكبد الهيئة المصاريف والتعويضات التي تثقل كاهلها نظرا لكثرة الحوادث الناجمة عن العمل، كما يندرج أيضا في نطاق الحماية أشخاصا غير مؤمن لهم اجتماعيا نص عليهم القانون على سبيل الحصر.

لكن الملاحظ عمليا أن اغلب أرباب العمل لا يحترمون إلزامية التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي ما يرتب حتما حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حادث العمل، وذلك تهربا من دفع الاشتراكات لذا يجب تشديد الوقاية في هذا الأمر حرصا على حقوق العمال وحمايتهم اجتماعيا.

بعد وقوع حادث العمل لابد من القيام ببعض الإجراءات حتى يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه من نظام التعويض يكون بداية بالتصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي وضرورة الإسراع في ذلك ، وكذا تبيان ظروفه وأسبابه والتأكد فور وقوعه من كون الحادث حادث عمل من عدمه وقبل أن تتغير الظروف والأسباب التي أدت إلى حدوثه ، فيقع عبء الالتزام بالتصريح على عاتق الضحية أو ذوي حقوقه و رب

العمل وكذا هيئة الضمان الاجتماعي لتتولى هذه الأخيرة مهمة التحقيق والتحري والمعاينة الطبية للبث في الطابع للحادث من عدمه .

إذا تم تكييف الواقعة على أنها حادث عمل ،فان الضحية يستفيد من بعض الحقوق وفقا لنظم التعويض عن حوادث العمل، فالتعويض جزافي وهو الأصل وهو تعويض قانوني محدد مسبقا من قبل المشرع بمجرد أن يتحقق الطابع المهني للحادث ويكون هذا التعويض وفقا لحالة المصاب وتنقسم هذه الحقوق إلى تعويضات عينية هدفها إعادة الحالة الصحية للمصاب إلى ما كانت عليه إن أمكن بتقديم العلاج الذي تقتضيه حالته ، كما يمكن إمداده بالأجهزة التعويضية في حالة فقد احد أعضائه ، كما يستفيد أيضا من إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التأهيل المهني ويستفيد أيضا من تعويضات نقدية حسب حالة العجز التي يعاني منها سواء كانت مؤقتة بتقاضي التعويضات اليومية أو كانت دائمة هذه الأخيرة قد تكون عجز دائم جزئي يتقاضى بموجبه المصاب رأسمال تمثيلي نيابي أو عجز دائم كلي يمنح له ريع ،أما إذا رتب الحادث وفاة لضحية وهذه الحالة من تعد من اخطر أثار حوادث العمل، فان الحق في التعويض عن الحادث ينتقل إلى ذوي الحقوق محددين قانونا على سبيل الحصر بتقاضي ريع الوفاة وكذا رأسمال الوفاة .

فالملاحظ أن التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا حوادث العمل على أنها تعويضات زهيدة لا تتماشى مع الحياة اليومية مقارنة مع الغلاء المعيشي والتهاب الأسعار.

عند مطالبة العامل المضرور أو ذوي حقوقه بالتعويض عما أصابهم من ضرر قد تعترضهم مجموعة من الصعوبات ما ينشا منازعات عند المطالبة بالتعويض الجزافي، فتكون في صورة منازعات عامة أو طبية كفل لها المشرع طرقا لتسويتها تكون بدايتها الطرق الودية وان تعذر حلها يتم اللجوء إلى القضاء ،إلا أن القانون رقم 08/08لم يحدد لنا الجهة القضائية المختصة النظر في منازعات التعويض الجزافي ،مع الإشارة على انه إذا أراد اللجوء للمطالبة بالتعويض وفقا لأحكام القانون المدني ،فعليه أن يرفع دعوى مستوفية الشروط القانونية والإجراءات على مسبب الضرر لتعويض ما لحق به من ضرر مع مراعاة الطابع التكميلي لتعويض تفاديا لإثراء المضرور بلا سبب .

في الأخير يمكننا القول أن العامل أصبح أكثر من أي وقت بحاجة إلى الحماية والتضامن في مجال حوادث العمل وذلك لان الظروف الحالية وخاصة ما نتج عنها من أثار سلبية على المجتمع الجزائري من انتهاج الدولة نهج الاقتصاد الحر والذي تبنته الجزائر دون توفر شروطه وإعداد وتحضير لمواجهة عواقب وسلبيات هذا النظام ، سواء بوضع منظومة قانونية كفيلة بحماية لطبقات لضعيفة في المجتمع وخاصة

العمال البسطاء، أو بوضع قواعد واليات كثر صرامة فيما يخص لتصدي لمواجهة عدم وفاء المستخدمين وخاصة منهم الخواص بواجباتهم اتجاه العمال من حيث تسديد الاشتراكات لدى هيئات الضمان الاجتماعي الآجال القانونية .

فمن اللازم على المشرع الجزائري أن يواكب تطور المجتمع بما يخدم مصلحة العامل ورب العمل وان لا يبق معتمدا على قوانين الضمان الاجتماعي وقانون حوادث العمل المعدة في الثمانينات لتطبق في الألفية الثانية أي في الوقت الراهن.

قائمة المراجع:

أولا:المراجع باللغة العربية:

1_الكتب:

احمد شرف الدين ،احكام التامين في القانون والقضاء ،الطبعة الاولى ،مصر ،سنة1987.

احمد عبد الرزاق السنهوري ،عقود التامين في القانون والقضاء ،الطبعة الاولى مصر،1987.

احمد حسن البرعي ، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الكتاب الحديث،الطبعة الأولى، القاهرة ، دون ذكر تاريخ النشر.

احمد محرز، الخطر في تامين إصابات العمل، دار الهنا للطباعة،القاهرة، سنة1978.

حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي ، أحكامه وتطبيقاته ، دراسة تحليلية، منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت، لبنان، سنة2007.

حسين عباس الشمري ،مفهوم الخطر واركانه،محاضرة بكلية الادارة والاقتصاد،العراق،سنة2012.

عامر سلمان عبد الملك،التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار العلم للملايين ، الطبعة الأولى، لبنان، سنة1990.

محمد حامد الصياد، التأمينات الاجتماعية، معاش و تعويض تامين إصابة العمل، دار النهضة للتوزيع، و القاهرة، سنة2010.

عباسة ،مقياس منازعات الضمان الاجتماعي ،كلية الحوق ،جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،سنة2017.

عجة الجيلالي،الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية،الجزائر، سنة2005.

سهيلة محمد،حوادث العمل وعلاقاتهابعض المتغيرات الشخصية ،العدد26،سنة2011.

سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ضوء القانون الجديد ، دار الهدى، عين مليلة ،الجزائر، سنة2010.

2_الرسائل والمذكرات:

باديس كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة باتنة ،الجزائر، سنة2010.

بعاج اميرة ،التعويض عن حوادث العمل ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة منتوري ،قسنطينة،سنة2015.

حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريع المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، القاهرة، سنة2010.

رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابة العمل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، حلب، سوريا، سنة2010.

علال طحطاح،حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ،جامعة بن عكنون، الجزائر ،سنة2004.

زرارة صالحي الواسعة،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق،جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر،سنة2006.

عبد المليك بوتغرويت،الموظف في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة منتتوري ، قسنطينة، الجزائر، سنة2011.

3_المقالات والمجلات العلمية:

عمر ابراهيم حسين،محاضرة بجامعة الفاتح،المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر،ليبيا ،دون ذكر تاريخ ودار النشر.

زرارة صالحي الواسعة،الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية ،العدد30، ديسمبر2008.

4_النصوص التشريعية:

ا_الأوامر:

_الامر157/62المؤرخ في 1962/12/31المتعلق باستمرار العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية،الجريدة الرسمية ، لسنة1962.

_الامر183/66المؤرخ في 1966/06/21المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،الجريدة الرسمية رقم22،لسنة 1966،ملغى.

ب_القوانين:

_القانون رقم 11/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية عدد42لسنة1983،المعدل بموجب القانون04/11المؤرخ في اوت2011،الجريدة الرسمية عدد32،لسنة2011.

_القانون رقم 12/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28لسنة1983، المعدل بموجب الأمر رقم 13/96المؤرخ في 1996/06/02،الجريدة الرسمية عدد42، لسنة1996.

_القانون 13/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد28، لسنة 1983، المعدل بموجب الأمر رقم13/96المؤرخ في 1996/06/02، الجريدة الرسمية عدد42، لسنة1996.

_القانون14/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي ،الجريدة الرسمية عدد28،لسنة1983.

_القانون15/83المؤرخ في 1983/06/02المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28لسنة1983، ملغى.

_القانون11/90المؤرخ في 1990/04/21المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد17، لسنة 1990.

_القانون رقم 08/08المؤرخ في 2008/11/10المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11لسنة2008.

_القانون09/08المؤرخ في 2008/04/23المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية،الجريدة الرسمية عدد21، لسنة2008.

_القانون08/11المؤرخ في 2011/06/05المعدل والمتمم للقانون11/83،الجريدة الرسمية عدد32، لسنة2011.

ج_المراسيم:

_المرسوم رقم 27/84المؤرخ في 1984/02/11المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم11/83المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،الجريدة الرسمية عدد07،لسنة1984.

_المرسوم رقم 28/84المؤررخ في 1984/02/11المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم13/83المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية رقم 07، لسنة1984.

_المرسوم رقم 33/85المؤرخ في 1985/02/24المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد09، لسنة1985.

_المرسوم التنفيذي رقم 416/08المؤرخ في 2008/12/24المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها،الجريدة الرسمية عدد01،لسنة2008.

_المرسوم التنفيذي رقم73/09المؤرخ في 2009/02/07المحدد لتشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها،الجريدة الرسمية عدد01،لسنة 2009.

هـ_المواقع الالكترونية :

_www.almontadadjelfaalhokook.com

_www.haddadjkanoon.com

الفهرس

العنوان	ص
الإهداء	
مقدمة	1
الفصل الاول:مبادىء التشريع الاجتماعي لحوادث العمل	
المبحث الاول:مضمون نظرية الاخطار الاجتماعية	5
المطلب الاول: فكرة الخطر الاجتماعي وتاريخ نشاتها	5
الفرع الاول :تعريف الخطر الاجتماعي وشروطه	6
الفرع الثاني :تاريخ نشاة الخطر المهني	10
المطلب الثاني :التعرض لحادث العمل والشروط الخاصة به	17
الفرع الاول :التعرض لحادث العمل	17
الفرع الثاني :شروط حادث العمل	19
المبحث الثاني :اجراءات الحصول على التعويض الرئيسي عن حوادث العمل	28
المطلب الاول:مستحقي التعويض الرئيسي عن حوادث العمل	28
الفرع الاول: المؤمن لهم اجتماعيا	29
الفرع الثاني :غير المؤمن لهم اجتماعيا	32
المطلب الثاني :اجراءات الاثبات امام هيئة الضمان الاجتماعي	33
الفرع الاول:الزامية التصريح بالحادث	33
الفرع الثاني :التحقيق الاداري والمعاينة الطبية	36

خاتمة الفصل الاول 39

الفصل الثاني :نظام التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل

المبحث الاول:احكام التعويض الرئيسي عن حوادث العمل 42

المطلب الاول:تقدير التعويضات العينية للتعويض الجزافي 42

الفرع الاول :العلاجات 43

الفرع الثاني :الاجهزة التعويضية 44

الفرع الثالث:اعادة التاهيل الوظيفي والتكييف المهني 45

المطلب الثاني :تقدير التعويضات النقدية للتعويض الجزافي 46

الفرع الاول :الاداءات في حالة العجز 48

الفرع الثاني :الاداءات في حالة الوفاة 53

المبحث الثاني :منازعات التعويض الجزافي عن حوادث العمل 56

المطلب الاول :المنازعات العامة وطرق فضهاالقانونية 57

الفرع الاول :التطرق للمنازعات العامة 57

الفرع الثاني :طرق فض المنازعات العامة 58

المطلب الثاني :المنازعات الطبية وطرق فضها القانونية 64

الفرع الاول :التطرق للمنازعات الطبية 64

الفرع الثاني:طرق فض المنازعات الطبية 65

خاتمة الفصل الثاني 70

الخاتمة 71