

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

القسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الطبي

تحت إشراف الأستاذ:

- مشرفي عبد القادر

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب:

- بن خليفة محمد الأمين

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عبو عفيف

الأستاذ

مشرفا مقرر

مشرفي عبد القادر

الأستاذ

مناقشا

بن عودة نبيل

الأستاذ

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 2023/06/15

شكر وتقدير و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله بكرة وعشية جهرة ونجية، عسى أن لا تكون بدعائك ربي شقيا، و الصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيد الخلق أجمعين محمد بن عبد الله صل الله عليه وعلى آله و صحبه وسلم تسليما كثيرا، أما بعد نشكر المولى عز وجل أن هداانا ووقفنا لاختيار موضوع المذكرة وأعاننا على إنهاء هذا العمل، وقد قال رسول الله صل الله عليه وسلم من أوتي منكم معروفا فليذكره فمن ذكره فقد شكر ومن كتبه فقد كفر، وعملا بهذا الهدي النبوي الشريف نسجل هنا أسمى آيات الشكر والعرفان و التقدير للدكتور مشرفي عبد القادر، وذلك لتفضل سيادته بقبوله الإشراف على هذه المذكرة والحقيقة أن سيادته قد تفضل علينا بمنفع علمه ووسعنا بحلمه وكرمه وأحسن توجيهنا منذ أول يوم نبتت فيه فكرة المذكرة، فلجانا لسيادته فتقبلنا بصدر رحب وتواضع العلماء، فلك منا أستاذنا جزيل

الشكر وغافر التقدير وعزيز الامتتان، وندعو الله أن نكون قد نجحنا في تنفيذ نصائحك وسرنا على

منوالك، وندعو الله أن يجعل ما بذلته معنا في ميزان حسناتك

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" لئن شكرتم لأزيدنكم "

أولاً لك الحمد ربي على كثيرا من فضلك وجميل عطائك ووجودك، الحمد لله ربي ومهما حمدنا فلن نستوفي حمدك، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده.

شكرا شكرا شكرا

كثيرا جزيلا.

إلى من نفتخر بنسبتنا اليه

دين الإسلام والعروبة

إلى من نفتخر بنسبتنا عليها

بلدنا الجزائر

إلى أحق الناس علينا بالبر

حفظهما الله وأطال الله عمرهما

إلى أفضل الناس عندنا

الاخوة والاخوات أنار اللهم طريقهم

إلى من تغيرت حياتي بوجودهم

إلى زوجتي وابني الغالي رعاهما الله

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره

أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله

إلى كل من ساهم في هذا العمل

سواء بالعمل أو حتى بالقول الصالح

بن خليفة محمد الأمين

المقدمة

لم تكن فكرة التعويض عن الأضرار التي تصيب الأشخاص في دوائهم أو في أموالهم إلى غاية القرن التاسع عشر تستند و تجد تبريرها إلا في نظام المسؤولية المدنية هذا النظام شابه مع التطورات المختلفة للحياة الاجتماعية الاقتصادية القانونية الكثير من النقص حيث ظهرت فيه كثير من الثغرات والعيوب خاصة في بعض المجالات التي عجزت فيها القواعد العامة من درء الأضرار المرتبطة بها هذا الخلل القانوني أدى برجال القانون إلى محاولة تطوير قواعد المسؤولية وفقا لمراحل متعددة وفي مجالات معينة

في خضم هذه المحاولات كان لحوادث العملة الدور الأهم في تحريك رجال القانون بغية تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للمضرورين من تلك الحوادث التي عجزت قواعد المسؤولية عن معالجة الأضرار الناجمة عنها الشيء الذي رتب مجموعة من المشاكل على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي فعلى الصعيد الاجتماعي خلفت حوادث العمل شرائح الاجتماعية معوزة من عاجزين عن العمل و يتامى و أرامل و غير ذلك.

وعلى الصعيد الاقتصادي تأثرت هذه الحوادث على رأس مال المنتج في المجتمع بإقصائها جانبا لا باس به .

على هذا حاولت الأنظمة القانونية مختلفة تقادي تلك المشاكل أو معالجتها بوسائل ونظم أنجع.

فعلى المستوى الوقائي صدرت مختلف الدول بما فيها الجزائر مجموعة مهمة من النصوص القانونية تهدف أساسا إلى توقي تلك الحوادث من خلال ترتيب مجموعة من الالتزامات من أرباب الأعمال.

أما على مستوى التعويض وهذا ما يهمننا في الموضوع فقد بحثت الأنظمة القانونية المختلفة عن القواعد والنظريات تتجاوز قواعد المسؤولية المدنية ، لتصل في النهاية إلى استحداث ما اصطلح على اسمه نظرية الأخطاء الاجتماعية التي طبقت في مجال حوادث للعمل ومجالات أخرى ذات بعد اجتماعي وقد تبنت الجزائر هذه النظرية في مجالات مختلفة مثل حوادث الإرهاب وكذا التأمينات الاجتماعية في مختلف صورها، ولعل أهم المجال يظهر جليا بتبني الجزائر هذه النظرية هو حوادث العمل. لكن النتيجة لطبيعة هذه النظرية وما من أثر كان لازما عدم التخلي كلية عن القواعد المسؤولية من تلك المجالات حيث ينيط بها دورا معيناً ومحددا . وعلى هذا جمعا نظام حوادث العمل بين نظريتين مع إعطاء تفاوت في الأهمية إحداهما على الأخرى .

وباعتبار حادثة هذا النظام، شابت الكثير من اللبس والغموض الأمر الذي يجعل من التطرق له بالدراسة، معالجة معانيه وأحكامه يكتسي الأهمية البالغة توطيدا للفهم الصحيح له لنصل في النهاية إلى تطبيق سليم لأحكامه.

وتظهر أهمية الموضوعية للدراسة في ضرورة البحث في الموضوع من مختلف جوانبها دون دراسة جانب دون آخر ودون إلغاء أساس من الأسس التي استند عليها نظام حوادث العمل، لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهوم الضيق أو الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه ويتم يمكن تحديد هذه الشروط من خلال التعرض لتعريف حادث العمل ويمكن القول في هذا الإطار بأن القضاء الفرنسي يعتبر تاريخيا أو لأول من أعطى تعريفا لحادث العمل مضمونة الحادث العمل هو كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ و عنيف وخارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان.

ولقد تبني القانون الجزائري مبدئيا هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف حيث جاء في المادة السادسة من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

مع إبراز أحكام وأهمية كل أساس لنصل في النهاية إلى تبيان خصوصية هذا النظام كنظام للتعويض متكامل و متجانس

ودراسة هذا الموضوع يكون بالإجابة على الإشكالية التي يثيرها ومضمونها: ما هو الأساس الذي يستند إليه نظام التعويض عن حوادث العمل؟ ما المقصود بحوادث العمل و كيف يتم التعويض عنه؟ هل على أساس نظرية المخاطر الاجتماعية أو على أساس قواعد المسؤولية؟

و يتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

ما مضمون ودور نظرية الأخطار الاجتماعية في نظام حوادث العمل؟ وما

مضمون قواعد المسؤولية وما دورها في هذا النظام؟

ولدراسة الموضوع تكون بالإجابة على مختلف الإشكاليات التي يثيرها لاسيما الإشكاليات التالية :

وما مضمون ودور نظرية الأخطار الاجتماعية؟ وما تأثيرها على التعويض عن تلك

الحوادث في نظام العمل؟

و ما مضمون قواعد المسؤولية و ما دورها في تعويض هذا النظام؟

والإجابة عن هذه الإشكاليات ستكون أساسا في ظل النظام القانوني الجزائري مع الجنوح

بين الفينة والأخرى إلى بعض الأنظمة القانونية المقارنة قصد الحصول على توضيح

أكبر ويتم ذلك وفقا للخطة التالية؟

فبعد فصل الأول نتناول فيه تحديد مفهوم حادث العمل في النظام القانوني الجزائري من

خلال التعرض إلى شروطه العامة والخاصة في مبحثين منفصلين، سنتعرض إلى الفصل

الثاني يتضمن دراسة تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية باعتبارها أساسا للتعويض

الجزافي عن حوادث العمل وذلك من خلال مبحثين مستقلين يتضمن أولهما تحديد

مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية و أحكام التعويض الجزافي باعتبارها الأثر المباشر لاستحداث و تبني تلك النظرية، ثم نتعرض في المبحث ثاني إلى الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل باعتبارها أساسا للتعويض التكميلي عن حوادث العمل، وننهي بحثنا بخاتمة تتضمن النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراسة هذا الموضوع.

الفصل الأول

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

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية نلاحظ انه حدد شروطا عامه يمكن من خلالها تحديد حادث العمل ثم حدد حادث العمل في اطاره الضيق وبعدها حدد حادث العمل في اطاره الواسع موقفا بذلك بعض الانظمة القانونية المقارنة.

ويعمد الفقه الى تقسيم حوادث العمل الى مفهومين فيقسمهما جانب منه الى مفهوم تقليدي من جهة وحوادث المسافة من جهة اخرى في حين يقسمها جانب اخر الى مفهوم واسع ومفهوم ضيق.

وسنعمد الى التقسيم الأخير مبدئيا مع ضرورة فصل الشروط العامه لحادث العمل في مبحث منفصل باعتبار ان حوادث العمل بمفهومها الضيق والواسع يخضعان لها.

المبحث الأول: المفهوم الضيق لحوادث العمل

يرتبط حادث العمل بمفهومه الضيق بالطابع المهني لإصابة، فالحوادث يكون مرتبطا من جوانب عدة بالعمل.

وقد أخذ القانون الجزائري بهذا المفهوم من خلال نص المادة السادسة من القانون 83-13 التي جاء فيها "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".

ويظهر هذا المفهوم من خلال العبارة "وطراً في إطار علاقة العمل" والأحسن لو تم الفصل بين الشروط العامة وحوادث العمل بمفهومه الضيق في مادتين منفصلتين.

المطلب الأول: الشروط العامة لحوادث العمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه.

ويمكن تحديد هذه الشروط من خلال التعرض لتعريف حادث العمل.

ويمكن القول في هذا الإطار أن القضاء الفرنسي يعتبر تاريخياً الأول من أعطى تعريفاً لحادث العمل مضمونه "حادث العمل هو كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي، ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان".

ولقد تبني القانون الجزائري مبدئياً هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف، حيث جاء في المادة السادسة من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...". ومن خلال هذه المادة السادسة من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نستنتج الشروط العامة لحوادث العمل:

1- شرط فجائية الحادث

2- شرط خارجية الحادث

3- شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية.

الفرع الأول: شرط فجائية الحادث

يشترط القانون 83-13 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً لاعتبار الحادث حادث عمل.

ومفاد هذا الشرط أن تكون بداية نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أي أنه لا يستغرق في وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة.

ومتى استغرق الفعل مدة زمنية معينة، أي أنه تم بصفة تدريجية انتقي¹ وصف حادث تحديد وقت بداية ونهاية الفعل².

العمل على الحادث الذي يلحق الضحية. كما ينتفي هذا الوصف في حالة عدم إمكانية وينصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا الضرر الناشئ عنه³، وعلى هذا تعتبر الإصابة حادث عمل متى اتصف الفعل أو السبب بالمفاجأة ولو تراخي مدة معينة.

ويرجع البعض⁴، أهمية توفر هذا الشرط في الفعل والضرر معا إلى نشوء قرينة

اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخي الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة، وفجائية الفعل من جهة أخرى.

وهذا ويجب توفر الفجائية سواء الفعل إيجابياً أو سلبياً كالامتناع عن القيام بالالتزام معين. ويعتمد معيار الفجائية للترقية بين حادث العمل والمرض المهني⁵.

ومن تطبيقات القضاء الفرنسي لهذا اعتبار إصابة عامل بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة حادث عمل لتوفر شرط الفجائية⁶.

1. سمير عبد السميع الاودن، الحق في التأمين بين تعويض السيارات و التأمين الاجتماعي و المسؤولية المدنية، مكتبة

ومطبعة الاشعاع الفنية في مصر، 1999، ص 1، ص 129..

2. عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 652

3. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1995، ص 216

4. عامر سلمان عبد الملك، نفس المرجع ص 652.

5. حيث يتميز المرض المهني بالتدرج والبطء وليس بالمفاجأة

6. مرجع سابق، Soc,04-7-952,D1952 somm 73 عن محمد حسن قاسم، ص 217

كما اعتبر النوبة القلبية التي أصابت حكم كرة الماء بسبب الروح العدائية للاعبين حادث عمل¹.

ونتيجة صعوبة إثبات هذا الشرط وشدته على الضحية انتقده بعض الشراح²، مستدلين إلى كونه يثقل كاهل المضرور بعبء إثباته من جهة وإثبات علاقة السببية بينه وبين الضرر¹ من جهة.

وأمام اشتراط القانون الجزائري الفجائية، لا تعتبر الإصابة حادث عمل ما لم يتصف لفعل المنتج للضرر بذلك.

الفرع الثاني: شرط خارجية الحادث.

يشترط القانون 83-13 في مادته السادسة أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا. وفحوى هذا الشرط هو أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للمصاب أي معزولا عن جسم العامل³.

وعليه إذا كان الحادث ناشئا عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل.

ولا يشترط أن يكون السبب ماديا، بل يمكن أن يكون معنويا كحصول الضرر نتيجة خوف أو فزع من شيء ما.

1. Paris 1010-02-1961, D1961, somm75 ، عن محمد حسن قاسم، نفس المرجع ص 217.

احمد محرز، مرجع سابق ص 68.

2. Soc ,oct 10, 1979, D1980, IR58 - عن جاسم بدر اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، مجلة الحقوق والشريعة، العدد الرابع، السنة الخامسة، ديسمبر 1980.

3. عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 653.

كما لا يقصد بخارجية الحادث حسب بعض الشراح¹، أن يكون نتيجة سبب أجنبي في حين يرى البعض الآخر²، أن مفاد هذا الشرط هو رجوع الحادث لسبب أجنبي. ونلاحظ أن الحادث سواء كان ناتجا عن سبب أجنبي أو غيره يعتبر حادث متى توافرت شروطه.

وقد انتقد هذا الشرط لعدة اعتبارات أهمها تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل ومنها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه، مما يجعل الأمر صعبا في تحديد صفة الحادث³، كذلك هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض لا سيما وأن الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر، فقد يتوفر في الحادث شرط الخارجية، كما يندرج ضمن الأمراض المهنية.

وأمام سلبية هذا الشرط، يؤكد الفقه في فرنسا على اختفائه مستندا في ذلك إلى أحكام القضاء،¹ حيث اعتبر هذا الأخير حادث عمل الحادث الذي نتج عن فعل بسيط أو حركة خاطئة قام بها العامل أثناء العمل، ويرى هذا الاتجاه لفقهي أن اشتراط الصفة المهنية للحادث يجعل شرط خارجية السبب المنشئ للحادث أمرا سطحيا⁴.

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية الأزمة القلبية التي أصابت قائد طائرة بسبب جلوسه بصفة دائمة أثناء الطيران في وضع واحد حادث عمل متجاوزة بذلك التشدد في الأخذ بهذا الشرط؟ وحقيقة يعتبر هذا الشرط غير صالح المضرور كونه يستبعد في حالات عدة امكانية التعويض، لكن على القضاء إعطاء تفسير يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص

1- مصطفى صخري، الأردن 1988، ص 13 احكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1988، ص 13.

أحمد محرز، مرجع سابق، ص 69.

2- سمير الأودن، التعويض عن اصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف الإسكندرية 2004، ص 91

3-د. احمد محرز، مرجع سابق، ص 69.

سمير عبد السميع الأردن، مرجع سابق، ص 173.

4- محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 221.

5-J-C p1966-1962 19 juillet 1962 soc قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية ص 224

للتعويض عن حوادث العمل، لأن الواقع يثبت أن الحادث ولو كان السبب المباشر له هو التكوين العضوي للمصاب فإن هناك سبب غير مباشر له يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف حادث العمل لا سيما إذا لم يكن الحادث المعني يندرج ضمن الأمراض المهنية، هذا الاتجاه من شأنه تحقيق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل .

الفرع الثالث: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية

لم تربط المادة السادسة من القانون 83-13 جسمانية الضرر بالضحية صراحة، لكن هذا الربط منطقي وحتمي إذ لم يمكن البتة اعتبار ضرر ذوي الحقوق ضرا جسمانيا، هؤلاء يثبت الطابع المهني لحادث في حقهم متى أصيب الضحية بضرر جسماني (الوفاة). ومفاد هذا الشرط هو ضرورة إلحاق الحادث بالضحية ضرا جسمانيا لاعتباره حادث عمل، أما إذا كان الضرر ماليا أو معنويا انتفى الطابع المهني للحادث والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يمس الضحية في جسده¹.

ويؤخذ الضرر الجسماني بمعناه الواسع، ليشمل كل مساس بجسم الإنسان خارجيا كان أو داخليا، عميقا أو سطحيًا، نفسيا أو عضويا كالجروح والاضطرابات النفسية والعصبية². أما الضرر اللاحق بالضحية في ماله، كالملابس والسيارة والأجهزة مثلا، أو الضرر المعنوي فلا يعطى الصفة المهنية للحادث، وإن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية³.

ولا يشترط لاعتبار الضرر جسماني أن يتم احتكاك مادي بجسم الضحية، فإذا حدث انفجار أدى إلى صمم الضحية اعتبر الحادث حادث عمل.

1. Yves saint jouvis, op.cit. p75¹-

2. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 222

3. مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 1974، ص 185.

ويرجع البعض الحكمة من اشتراط الضرر الجسماني في كون هذا الضرر يغطي معظم إصابات العمل من الناحية الواقعية.

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

والحاصل من هذا المبحث هو انه لا يندرج ضمن حوادث لعمال سواء بمفهومها الضيق أو الواسع الحادث الذي لا يتوفر فيه شرط من هذه الشروط فهذه الشروط متلازمة يؤدي انتفاء أحدها إلى انتفاء الطابع المهني للحادث، كما يجب التأكيد هنا على البعد الاجتماعي لهذا النظام، مما يقتضي على القضاء عدم التشدد في الأخذ بهذه الشروط إفرغا لحرفية النص، بل يجب البحث عن فحوى يتسم ويتلاءم مع البعد الاجتماعي لهذا النظام، ذلك أن القانون يطبق في لفظه وفحواه².

المطلب الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل.

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

1- مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، نفس المرجع السابق، ص 185
2- وقد تضمنت هذا المبدأ المادة الأولى من القانون المدني، ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها القانون الخاص، إذ ينبغي عدم التمسك بحرفية النص إذا لم يكن يحقق الهدف من القاعدة القانونية، بل على رجال القانون لا سيما القضاة البحث عن فحوى يحقق ذلك الهدف في حدود عدم تشويهه أو مسخ أو تحريف النص القانوني احتراماً لمبدأ لا اجتهاد مع وجود النص

وعبارة علاقة العمل عبارة واسعة، تحمل في معناها ومضمونها مجموعة من الشروط لاعتبار الحادث حادث عمل، تتمثل هذه الشروط في الارتباط المدي بالعمل، وكذا أن يصل الحادث أثناء العمل رأي في زمان ومكان العمل)، أو أن يقع بمناسبة العمل أو سبه وسنعرض بالتفصيل لهذين الشرطين وفق الآتي:

الفرع الأول: الارتباط العضوي بالعمل.

مفاد هذا الشرط وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل كأصل، وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل¹ وعقد العمل هو العقد الذي وإشراف هذا الأخير مقابل أجر من² يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت سلطة ولا يشترط القانون لانعقاده أي شكلية، فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون مكتوباً³ كما يثبت هذا العقد بكافة وسائل الإثبات، ويكون عقد العمل محدد أو غير محدد المدة كما قد تكون مدته طويلة أو قصيرة.

ويخضع لنظام حوادث العمل كل عمل سواء كان دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً. فالعمل الدائم هو الذي يقوم به العامل بصفة مستديمة دون الارتباط بظرف أو زمن معين. في حين أن العمل العرضي هو ذلك الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل أصلاً، مثل تكليف عامل بإقامة حائط في أحد المصانع، أما العمل المؤقت فهو العمل الذي ينصب على عمل بذات، ينتهي بانتهائه كالعامل في شحن وتفريغ السفن، والعبارة في

1. لكن هناك بعض الضحايا لا يشترط فيها مثل هذا الشرط مثل الطلبة، المساجين وغيرهم، وسدائي في تفصيل الخاضعين للظام

حوادث العمل في مناسبة لاحقة، هذه الفئات تظهر توسيع مجال حوادث العمل حتى في ظل حادث العمل بمفهومه الشرق.

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

3- المادة 8/2 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 12 أفريل 1990 يتعلق العمل المعدل والمتمم،

الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.

4 - احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار الكتب، الطبعة الثانية 1984، ص 83،

تكييف العمل كدائم أم مؤقت هو طبيعة العمل في ذاته وبظروفه وليس بمقدار الوقت الذي يستغرقه مهما استطال، حتى ولو كان عقد العمل غير محددة المدة.

أما العمل الموسمي فهو العمل الذي ينفذ في مواسم دورية ومنتظمة، ويعتبر كذلك حتى ولو كان يدخل في النشاط المعتاد بصاحب العمل كقيام شركة السكر باستخدام عمال لنقل القصب في مواسمه، فلا يعتبر هذا العمل عرضيا، ولا تهم مدة العمل طالما كان دوري منتظم.

كل هذه الأنواع تدخل في عموم نصوص لمواد 2 و 3 و 6 من القانون 83-13، كما يخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تخضع لقانون العمل او قانون آخر³. ولا تهم مدة العمل الفعلية، فلو قام العامل بالعمل للحظات يخضع لنظام حوادث العمل.

ويرى بعض الشرائح، أنه لا يشترط لخضوع الضحية لنظام حوادث العمل أن تكون العلاقة التي تربطه بصاحب العمل مستمدة من عقد عمل صحيح، بل يكفي أن يكون هناك شخص يعمل لقاء أجر تحت إشراف وسلطة رب العمل، أو بغير أجر في حالة التمرين. ويبدو أن هذا الرأي يستقيم مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل هذا الأخير يبحث فقط عن وجود علاقة عمل ظاهرة دون البوح عن صحتها من عدمها. وتثار، ونحن بصدد الحديث عن عقد العمل، مسألة حالات تعليق علاقة لعم، هذه الحالات المحددة في المادة 64 من قانون العام 09-11 هي اتفاق الطرفين

11 - مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 153.

أحمد شوقي المليجي، نفس المرجع، ص 84.

2- أحمد شوقي المليجي، نفس المرجع، ص 85 .

3- مثل قانون الوظيفة العمومية، وإن كان النقاش حول اعتبار العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة عقد أم نظام قانوني قائمة، ولكن هذه العلاقة تخضع لنظام حوادث العمل بعيدا عن هذا النقاش، وكذلك القوانين الخاصة مثل قانون الأئمة ورجال الأمن وغيرهم، ونشير إلى أن الأمر 66-183 السابق ذكره قد استثنى من نطاق تطبيقه موظفي الدولة والأعوان العموميين الذين لهم وضعية نظامية قانونية وأيضا عمال نظام التأمين البحري وكذا عمال الفلاحة (المادتين 1 و 9) مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 153

عطلة مرضية أو ما يماثلها . أداء التزامات الخدمة الوطنية - ممارسة مهمة انتخابية
عمومية - حرمان العامل من الحرية - الإضراب - عطلة بدون أجر .
فهل يعتبر الحادث الواقع أثناء فترة تعليق علاقة العمل حادث عمل طالما وقع في زمان
ومكان العمل؟.

يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل، ففي
حالة الإضراب مثلا لا يعتبر حادث عمل ولو وقع مكان ووقت العمل الحادث الذي وقع
للعامل المضرب لخروجه عن إشراف ورقابة صاحب العمل، وعلى سبيل العكس يعتبر
حادث عمل الحادث الحاصل لعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت
شروطه¹.

ويستفاد ضمنيا من خلال قرار المحكمة العليا في 18-12-1998 أنها أخذت ضمنيا بذات
الاتجاه، حيث جاء في إحدى حيثياتها القرار²... " ولكن حيث أن الترخيص بالخروج من
مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يزعمه الطاعن، وذلك في حالات توقيف علاقة
العمل تنص عليها المادة 64 من القانون 90-11، ولا توجد الآلة المذكورة ضمناها، وأن
في فترة الترخيص يبقى العامل تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل، ويتقاضى أجرا
مقابله، وعليه ما يثيره الطاعن غير مؤسس.."

كما تثار مشكلة وقوع الحادث أثناء نذب العامل أو إعارته فيرى البعض³ أنه في حالة
النذب والإعارة خارج مكان العمل يعتبر العمل المعار له أو المنتدب إليه امتدادا لمله
الأصلي إذ لا تنتهي العلاقة التعاقدية بالنذب أو الإعارة، وعليه يخضع العامل في هاتين
الحالتين لنظام حوادث العمل، وكما أشرنا يثبت عقد العمل بكافة وسائل الإثبات، وينب

1

1

1 صبحي محمد

.المتبولى، قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر، ص 90.

2 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية 18-12-1998 ملف رقم 167320، المجلة القضائية العدد الأول سنة 2000،
الديوان

الوطني للأشغال التربوية 2000، ص 103.

3 صبحي محمد المتبولى، مرجع سابق، ص 899.

4 المادة 10 من القانون 90-11.

هذا الإثبات على وجود علاقة تبعية بين رب العمل، فالعبرة في تحديد علاقة العمل في بتبعية العامل لرب العمل¹.

وتجدر الإشارة إلى أن عقد العمل وحده الخاضع لنظام حوادث العمل وعليه يخرج من ذلك عقد المقاولة وغيره من العقود.

الفرع الثاني: وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته.

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهلي للحادث بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل وهذا يقتضي منا التعرض للمقصود بإثناء العمل، وكذا بمناسبة العمل ذلك أنه يكفي تحقق أحدهما لاعتبار الحادث حادث عمل

أولاً: وقوع الحادث أثناء العمل

يقتضي توافر هذا الوضع وجود ارتباط زمني ومكاني بالعمل اي ان يقع الحادث في مكان وزمان العمل وقد اخذ بهذا القضاء الفرنسي في كثير من احكامه² ولا بد هنا من توضيح المقصود بالارتباط الزمني بالعمل من جهة والارتباط المكاني من جهة ثانية.

أ: الارتباط الزمني بالعمل:

أي أن يقع الحادث في زمان أي وقت العمل أي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث ويقصد بزمان لعمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل.

أي أن يقع الحاد في زمان أي وقت العمل، اي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث ويقصد بزمان العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل.

1. بدر جاسم البيقوب رجع سابق، ص 153

2. Jean jaques dupeyroux, droit de la sécurité sociale,13 eme édition, Dalloz 1998, p5-10²

فطالما توفر الارتباط بين الحادث ووقت العمل اعتبر حادث العمل والمقصود كما أسلفنا الذكر بالارتباط الزمني وليس الارتباط السببي بين الحادث والقيام بالعمل كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي أو مالي، فالحادث يعتبر حادث عمل¹ ولكن هل يعتد بزمن العمل القانوني أي المحدد في عقد العمل أو بزمن العمل الفعلي أي زمن قيام العامل بالعمل من الناحية الفعلية؟

يرى بعض الشراح² أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع وأكثر حماية للمؤمن عليه من وقت تنفيذ العمل الفعلي ذلك أن المقصود بزمن عقد العمل حسب هذا الرأي هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حقيقة أو حكما أو وقت تنفيذ العمل الفعلي فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه لعامل بأداء العمل المكلف به بطريق مباشرة دون سواه.

في حين يرى البعض³ أن المعتبر قانونا هو ساعات العمل الفعلي. ونعتقد أن حماية المضرورين من حوادث العمل تقتضي الاستناد إلى وجود علاقة تبعية حقيقة أو حكما، سواء كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت القانوني للعمل ولو كان العامل لا يقوم بالعمل متى كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل أي أن العامل كان قائما بعمله ولو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية إذ يجب مراعاة مصلحة المضرور في جميع الفروض تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل وقد اعتمد القضاء الفرنسي وجود سلطة الإشراف والرقابة معيارا لاعتبار الإصابة حادث عمل بغض النظر عما إذا كان وقت العمل قانونيا أو فعليا⁴ فاعتبر القضاء بناء على هذا المعيار الحادث الواقع لوسيط تجاري متنقل في الفندق أثناء نومه حادث عمل طالما كان أثناء أدائه لمهمته.⁵

1

¹ - مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 187.

² - أحمد محرز، مرجع سابق، ص 890.

³ - أحمد محرز، مرجع سابق، ص 83.

- see 12 jan 1978, d, 1978 d 1978 IR 150...154 pierre Houchard droit de la sécurité Sociale, librairie générale de droit et de jurisprudence paris 1999, p 113.

⁵ - اوران 92 6 1960 جازيت دي باليه 226 2 1960 عن حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 288

ب: الارتباط المكاني بالعمل:

ان ضرورة وقوع لحادث في مكان العمل في المكان الذي يمارس ايه رب العمل سلطته في التسيير¹ فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل الموكول به، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة أ حكما ويجب أخذ مكان العمل بمفهوم واسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته وسواء كان مكان العمل دائما او مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس ودورات المياه ومكان الاستراحة ومطعم المنشأة²

ونشير إلى أن الترابط الزماني والمكاني للعمل شرطان متلازمان أي يجب توافرها معا غير أن القانون 83 - 13 في مادته لتاسعة جعل توافر أحدهما قرين على توفر الآخر، لكن هذه القرني بسيط يمكن دحضها.

ثانيا: وقوع الحادث بمناسبة العمل

لا ينتقي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل كما اتضح سابقا بل يكفي لثبوت الطابع ان يقع الحادث بمناسبة العمل فيكفي وجود رابطة السببية بين العمل والحادث وهذا الطرح يوافق الهدف المتوخى من نظام حوادث العمل وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل والعامل تحت سيطر وإشراف رب العمل ولو لم يكن قائما بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيا الظروف لحصوله³.

وتطبيقا للأخذ بالطابع المهني للحادث الذي حصل بمناسبة العمل، تعتبر بعض الحوادث التي تقع خلال فترات وظروف يكون فيها العامل منعدا من الناحية الفعلية والقانونية، مثل الفترات السابقة واللاحقة لتسلم العمل وكذلك فترة مغادرة مكان العمل وكذلك أوقات الراحة وغيرها من حوادث العمل.

1

1. احمد محرز، مرجع سابق، ص 890

2. Jean pierre Houchard droit de la sécurité sociale, librairie générale de droit et de Jurisprudence paris 1999, p 113

3. عامر سليمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 657.

الفرع الثالث: إثبات حادث عمل

يتم إثبات حادث العمل اعتمادا على القواعد العام في الإثبات، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره من الوقائع المادي بكل وسائل الإثبات¹. وينصب هذا الإثبات خصوصا على شروط حادث العمل العامة والخاصة بحادث العمل بمفهومه الضيق. وتجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية رفضت إثبات لحادث بمجرد تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، وألزمت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود وكذا الأخذ بالقرائن متى كانت على قدر من القوة². وقد تضمن المادة التاسعة من القانون 13 - 83 مجموعة من القرائن يستدل من خلالها على الطابع المهني للحادث. حيث تفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقل بذلك عبء إثبات انتقاء الصفة المهنية للحادث إلى المدعى عليه³.

وهذه القرائن هي:

وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.

وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث لكن هذه الماد تجعل هذه القرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها، وقد تضمنت الماد 11 من القانون 83 - 13 إمكانية فحص هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوو حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة¹ من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.

وقد اعترف الفقه للقاضي بسلطة الاستناد إلى مختلف الوقائع لإثبات حادث لعمل، غذ

يكون له كامل السلطة في تقدير ما تحمله من الوقائع دلالات⁴.

وعليه يكون للقاضي استخلاص قرائن من الواقع بالإضافة إلى اعتماد القرائن القانوني الوارد

في المادة التاسعة السابقة الذكر.

11 - انظر قواعد الإثبات، المواد 323 إلى 350 من القانون المدني الجزائري

2-cass - soc ; 30mars 1995, n93 - 12 - 655, n 118, cass - soc 8 juin 1995, n93 - 17 617-imay social, droit de travail - charges sociales, imay 1999, v 1388 p 630

3- أنظر في ذلك قرار المحكم العليا ، الغرفة الاجتماعية في 25 - 6 1990 ، المجلة القضائي العدد الثالث لسنة 1992 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 121.

4- سمير الأودن ، ، مرجع سابق ، ص 37.

ويجب التأكيد على أنه لا يمكن نفي الصفة المهنية للحدث ولو كان هذا الحادث راجعا إلى قو قاهر وحتى ولو لم يتسبب العمل في حدوثها إذ لا داعي للبحث عن علاقة سببية بين الإصابة والعمل إذا وقع الحادث أثناء العمل.

أما إذا تعلق الأمر بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة سببية بين الحادث والعمل، وعبء الإثبات يقع على العامل.

المبحث الثاني: حادث العمل بمفهومه الواسع

لم يقتصر النظام القانوني الجزائري على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق المبين سلفا، بل تعداه إلى مجموعة من الحوادث تجاوز في ظروفها وشروطها ذلك المفهوم وهذا تمشيا أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية التي تهدف إلى حماية أكبر عدد من الأشخاص وتغطية أوسع مجال من الحوادث.

ولقد اصطلح على تلك الحوادث بحوادث العمل بمفهومها الواسع وإذا كانت هذه الحوادث تقتضي توفر الشروط العامة في حادث العمل فإنها لا تقتضي توفر الشروط الخاصة بحادث العمل بمفهومه الضيق وقد يوجد ارتباط بين بعض هذه الحوادث والعمل من بعض الجوانب، وقد ينفي أي ارتباط به في بعضها الآخر.

وقد حدد القانون 83 - 13 حالات خاصة بهذا المفهوم هي:

- حوادث الطريق

- حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام

- حالات أخرى

وفيما يلي تفصيل هذه الحالات

المطلب الأول: حوادث المسافة

على غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى، نظم القانون الجزائري حوادث طريق العمل في نص المادة 12 من القانون 83 - 13 التي جاء فيها يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله والإياب منه وذلك إذا كانت وسيلة النقل المستعملة شريط أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ومن خلال هذا النص نستنتج الشروط الواجب توفرها لاعتبار الحادث حادث طريق و

بالتالي استحقاقه التغطية كحادث عمل و هي:

أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه.

أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعيا

عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع

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

فالطريق الخاضع للحماية هو الطريق الرابط بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة من

جهة أخرى، سواء كان رئيسيا أو ثانويا و سواء كان فعليا أو قانونيا، كما قد يكون الطريق

الخاضع للحماية يربط بين مكان العمل و الأماكن المشابهة لمكان الإقامة التي يدخل

ضمنها حسب الاجتهاد الفرنسي، المكان الذي يرتاده العامل لقضاء حاجيات عائلية، أو

المكان الاعتيادي لتناول الطعام.²

ثانيا: أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعيا:

و الطريق الطبيعي هو اقرب الطرق و أكثرها سرعة و سهولة.³

ثالثا: عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع:

فكل انقطاع أو انحراف عن الطريق الطبيعي يؤدي إلى فقدان الحماية إلا إذا كان بسبب

حالة الاستعجال أو حالة الضرورة أو سبب وجود ظرف عارض أو أسباب قاهرة.

الفرع الاول: حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام

يظهر توسيع مفهوم حوادث العمل جليا في هذا النوع من الحوادث كونها تتجاوز كل

ارتباط عضوي أو مكاني أو زمني أو حتى سببي بالعمل.

حيث جاء في المادة الثامنة من القانون 83-13 المعدلة¹، يعتبر أيضا كحادث عمل حتى

ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء¹

القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك. و على هذا يعتبر كحادث

عمل، كحادث الذي يقع لأي شخص و لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية كما

سيأتي بيانه لاحقا، أي حتى مع عدم وجود صفة العامل بالضحية (أو ما شابه)، و في

غياب أي ارتباط بالعمل فالضابط الوحيد في ذلك هو القيام الشخص بعمل للصالح العام

¹ 1 L'assemble plénière 12-02-1968,D1968-409 sit in: Jean Jaques Dupeyru,op cit, p 521

² Soc 9 mars 19787,D1977-383 in Jean-Jacques Supyru,ibid,p 521

3- بدر جاسم اليعقوب، مرجع سابق، ص 176

مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر. و تجد حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعد التطوعي للإدارة، المعروفة في القانون الإداري، و التي مفادها أن الدولة المسؤولة أصلا عن سلامة الأشخاص و الممتلكات، و إذا تدخل شخص للقيام بعمل هو أصلا من واجب الدولة يكون قد تدخل و ساعد الإدارة(الدولة)، و بهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به من جراء هذا العمل.²

وعلى سبيل المقارنة، فإن القانون اللبناني ربط حوادث الإنقاذ بضرورة وقوعها أثناء أو بمناسبة إنقاذ جارية في مؤسسة التي يمارس فيها العامل الضحية عمله في حين لم تتضمنها قوانين أخرى كالقانون المصرية، لكن القانون الجزائري لم يربطها بمكان معين.

المطلب الثاني: حالات أخرى لحدوث العمل بمفهومه الواسع

هذه الحالات حددتها المادتين 7 و 8/1 من القانون 83-13 حيث جاء في المادة السابعة المعدلة⁴ يعتبر عمل الحادث الواقع أثناء :

القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم ممارسة عهدة انتخابية او بمناسبة ممارستها

مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل وجاء في المادة الثامنة من القانون 83 – 3 السالف الذكر الذي يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناءه.¹

عدلت المادة الثامنة من القانون 83-13 بالمادة الثالثة من الأمر 96-19 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل 6 1 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996
لحلو غنيمية، محاضرات في نظم التعويض، القيت على طلبة الماجستير، 2002-2003(غير منشورة)
حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 3298
عدلت هذه المادة بالمادة 2 من الأمر 96 – 19 سابق الإشارة إليه-

النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة...".

ونستعرض هذه الحالة الأخيرة أولاً ثم نتعرض للحالات المذكورة سابقاً كل واحدة على حدة.

أولاً : الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة
هذه الحالة تظهر كذلك جلياً توسيع مفهوم حادث العمل من خلال عدم اشتراط أن يكون الحية خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية والحماية المقررة وفقاً لهذه الحالة تقتضي توافر شرطين.

أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدم ، وعليه يخرج عن إطار الحماية لتظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين ولو كانوا أرباب عمل طالما لم ينظموا التظاهرة بصفتهم تلك.

أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظيم تلك التظاهر أي في مكان وزمان التظاهرة ولا يجرى عن ذلك حصول الحادث بمناسبة تنظيم تلك التظاهرة ويستفيد من هذه الحال كل شخص ولو لم يكن خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعي.

ثانياً : الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.

يبدو واضحاً أن هذه الحالة تدخل في نطاق مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق وكن أدرجناها مع تصنيف القانون لها.

ذلك أن هذه الحالة تقتضي أن يكون الضحية عاملاً وهذا مفاده الارتباط العضوي بالعمل. كذلك أن يكون العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، فالحوادث واقع إذن في زمان ومكان العمل ولا بأس بتخصيص هذه الحالة بماد قانونية تفادياً لكل لبس بشأنها ، لكن من الأسلم قانوناً إدراجها ضمن حالات حادث العمل بمفهومه الضيق.

وهذه الحال تقتضي إذن أن يقع الحادث للعامل خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفقاً لتعليمات صاحب العمل

ثالثا : الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
وقد يعد وفقا لهذه الحال في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية أي زمان ومكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام أي خلال وقت لتأدية المهام مثلا أو كان الحادث حاصل له نتيجة منعكسات مهامه.

الفصل الثاني

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية، الدور الأكبر في بلورة النظام القانوني لحوادث العمل بالشكل الذي هو عليه حالياً.

ويظهر تأثير هذه النظرية جلياً في أحكام ما يسميه رجال القانون التعويض الجزافي، احكام ما و الذي يمكن أن نطلق عليه التعويض الرئيسي باعتبار وجود تعويض تكميلي له. و من هذا المنطلق سنحاول التعرض لمضمون نظرية الأخطار الاجتماعية بالإحاطة

بمختلف جوانبها و تبسيط معانيها و أسسها ، ثم التطرق إلى أحكام التعويض الجزافي ، هذه الأحكام التي تعتبر أثراً من آثار استحداث و تبني تلك النظرية .

و يكون هذا الطرح في مبحثين مفصلين، سنحاول في المبحث الأول التعرض إلى مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية في حين نخصص المبحث الثاني لأحكام التعويض الرئيسي، هذه الأحكام التي تظهر جلياً آثار اعتماد نظرية الأخطار الاجتماعية .

المبحث الأول : مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية

تعتبر نظرية الأخطار الاجتماعية بحق نظرية قد قاربت النضج و الاكتمال كغيرها من النظريات القانونية الأخرى فهي تتضمن مجموعة من المفاهيم و تعتمد مجموعة من

المبادئ تستند إلى مجموعة من الأسس ، و يترتب على اعتمادها آثار قانونية ظاهرة لذلك كان لزاماً تحديد مضمون هذه النظرية ، و لو نسبياً و هذا من خلال تعريف الخطر الاجتماعي ثم التعرض لنشأة وتطور هذه النظرية ، فمحاولة تحديد مجالها وصولاً إلى محاولة تأسيسها على مبادئ معينة

يعرف الخطر بشكل عام بأنه كل ما يتعرض له الإنسان في حياته اليومية من حوادث مسببة له نقص في دخله أو زيادة في أعبائه و مجرد احتمال وقوع هذه الحوادث يشكل في ذاته خطراً¹ . أما فيما يخص الخطر الاجتماعي، فلم تعمد التشريعات المختلفة تعريفه، تاركة ذلك للفقهاء¹.

1- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 12¹

غير أن الفقه و إن حاول إعطاء تعريف الخطر الاجتماعي لم يتوصل إلى إجماع حوله، و إن تقاربت التعاريف، و يلاحظ أن هذا التعريف تجاذبته عدة اتجاهات يمكن حصرها فيما يلي 1 :¹

الاتجاه الأول: ربط هذا الاتجاه تعريف حادث العمل بالطبع المهني له، فعرفه على انه كل حدث يجبر الإنسان على التوقف عن العمل بصفة دائمة أو مؤقتة كالمرض والعجز والشيخوخة و الموت و البطالة و حوادث العمل.

وظهور هذا التعريف كان معاصرا لظهور نظام التأمينات الاجتماعية واقتصارها على فئة العمل، ما جعل الفقه ينتقدها من ذلك المنطق.

الاتجاه الثاني: اعتمد هذا الاتجاه بسبب الخطر منطلقا للتعريف وعلى هذا الأساس عرفه بأنه: " الخطر الذي ينشا عن العيش في المجتمع".²

وقد عيب على هذا الاتجاه الثاني كونه يستبعد أخطارا تحدث للفرد بمنأى عن المجتمع، كالمرض و الشيخوخة و الموت.

الاتجاه الثالث: حاول هذا الاتجاه التركيز في تعريف الخطر الاجتماعي على أثره في الذمة المالية للشخص ، و مركزه الاقتصادي .

و على هذا الأساس عرفه بأنه "الحادث الذي يترتب عليه المساس بالمركز الاقتصادي و للفرد، من نقص دخله أو زيادة أعبائه".

و انتقد هذا الاتجاه لكونه وسع كثيرا من مجال الخطر الاجتماعي ذلك أن جميع الأخطار التي يتعرض لها الفرد من شأنها ان تؤثر على مركزه الاقتصادي.

الاتجاه الرابع: ربط هذا الاتجاه في تعريفه بين الخطر الاجتماعي و العمل فجاء تعريفه بان الخطر الاجتماعي هو الحادث الذي يؤدي إلى فقد الشخص لعمله أو خفض مستواه المعيشي .

انتقد هذا الاتجاه لكونه حصر الخطر الاجتماعي على فئة معينة من المجتمع

أنطوان فيسينيس، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني التأمينات الاجتماعية ، مطبعة الشرق ، حلب¹ 1966، ص.6

عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود، 1417، ص324

و فيما يتعلق : نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية فإنها لم تعرف الأنظمة القانونية قديما سوى نظام المسؤولية كنظام للتعويض عن مختلف الأضرار.

و نتيجة لما لحق هذا النظام من قصور و عجز في بعض المجالات و في مواجهة بعض الأخطار، كحوادث العمل كان لزاما على رجال القانون البحث و استحداث نظام بديل لتدارك عجز نظام المسؤولية ، تجسد هذا النظام في نظرية الأخطار الاجتماعية لذلك سنحاول دراسة نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية أساسا في مجال حوادث العمل وذلك وفقا لمرحلتين:

- مرحلة تطبيق قواعد المسؤولية

- مرحلة ظهور نظرية الأخطار الاجتماعية

لكن لا بد من الإشارة إلى أن الشريعة الإسلامية كانت السبابة في تقرير نظام يكفل التضامن بين أفراد المجتمع بعيدا عن نظام المسؤولية.

كانت تعاليم الإسلام تدعو دوما وأبدا إلى التكافل بين أفراد المجتمع، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا"، و قوله عليه الصلاة و السلام : " مثل المؤمنين في توادهم و تعاطفهم و تراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى". و قد ألزم الله سبحانه و تعالى نظام الزكاة على المسلمين تحقيقا لذلك الغرض و تعتبر الزكاة أول تشريع عرفته الإنسانية في سبيل ضمان اجتماعي متكامل لكل الفئات من المحتاجين، فالزكاة هي الوسيلة المادية لتحقيق التكافل الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي .

ولو اطردنا في أدلة ما يأمر به القرآن و السنة في هذا المجال لما وسع المقام

استيعابه. و فيما يلي عرض مرحلتي نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية.¹

عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة¹

يمكن القول عن مرحلة تطبيق قواعد المسؤولية المدنية ، فلقد عجزت قواعد المسؤولية عن مواجهة أضرار الأخطار الاجتماعية رغم التطور المضطرد في أساسها بحثا عن فعالية أكثر لها .

فقد تم الاستناد في بداية الأمر على الخطأ الواجب الإثبات لتقرير مسؤولية رب العمل.¹ و على هذا لا يمكن للعامل المصاب أو ذوي حقوقه إلزام رب العمل بالتعويض إلا إذا اثبتوا خطأ هذا الأخير ،هذا الأمر كان صعبا بل مستحيلا في بعض الحالات خاصة مع التطور الصناعي الحاصل الذي أدى إلى تدخل الآلات في إحداث الضرر .
فقصور هذا الأساس في مواجهة أضرار حوادث العمل ،جعل رجال القانون يبحثون عن أساس بديل ،تجسد في محاولة التوسع في تفسير نصوص القانون المدني المتعلقة بالمسؤولية العقدية ،قصد اعتمادها للتعويض عن أضرار حوادث العمل ،فاستند جانب من الفقه على ذلك بالقول أن عقد العمل ينشئ في ذمة صاحب العمل من حوادث العمل ،و يعد رب العمل مخرلا بهذا الالتزام في حالة إصابة العامل بأي ضرر بما يستوجب التعويض.² و لا يتأتى وفقا لهذا الاتجاه لصاحب العمل استبعاد مسؤوليته إلا إذا اثبت أن حصول الحادث كان بسبب أجنبي لا يد له فيه.³
و كان الهدف من هذا التأسيس هو قلب عبء الإثبات بين طرفي الخصومة ،فإذا كان عبء إثبات الخطأ في ظل المسؤولية التقصيرية كما أوضحنا سلفا على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه ،فان الخطأ في ظل تطبيق قواعد المسؤولية العقدية مفترض و ما على رب العمل إذا أراد نفي المسؤولية سوى إثبات السبب الأجنبي .
و رغم نجاعة هذا الاتجاه مقارنة مع سابقه ،فقد رفضه القضاء الفرنسي ،مصرا على تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية.¹

1- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 38¹
2- امجد محمد منصور ،المسؤولية الناجمة عن الجمادات - دراسة مقارنة ،الدار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط2002، ص1، ص29
3- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص39
4- انظر على سبيل المثال ، نقض مدني فرنسي في 25-02-1929 ،جازيت دي باليه 1929 -1-761 عن جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 365

و فيما يخص ظهور نظرية الأخطار الاجتماعية كما أسلفنا الذكر عجزت قواعد المسؤولية عن مواجهة أضرار حوادث العمل بشكل أدى إلى إهدار حقوق العمال، الوضع الذي نشأ عنه مشاكل اجتماعية ومهنية واقتصادية، وأصبحت الحاجة ملحة إلى تجاوز هذا العجز القانوني، وذلك بابتداع نظام قانوني بديل للتعويض عن الأضرار الناشئة عن الأخطار الاجتماعية.

ونادي الفقه والقضاء نتيجة لذلك بضرورة استحداث نظرية جديدة، تحقق حماية حقوق العمال وغيرهم، الذين يتعرضون لبعض الأخطار الشديدة الوطأة، حيث رأى رجال القانون أن حوادث العمل وحوادث أخرى أصبحت تشكل خطرا يمس المجتمع برمته، وأن رب العمل لا يستفيد وحده من العامل، بل المجتمع ككل ينتفع بعمله، و حوادث العمل ليست من وضع صاحب العمل بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر الإنساني على مر السنين، ومن هذا المنطلق أصل رجال القانون لنظام جديد للتعويض هو نظام أو نظرية الأخطار الاجتماعية ومفاد هذه النظرية أن حادث العمل وأخطار أخرى أصبحت تشكل خطرا اجتماعيا يمس فئة كبيرة من المجتمع ككل، وعلى هذا الأساس تم ابتداع أنظمة التأمينات الاجتماعية، حيث ألزم رب العمل بدفع اشتراكات خاصة ومحددة لهيئات عامة تعمل على تعويض المضرورين من حوادث العمل بمعزل عن قواعد المسؤولية، وسنأتي لتحديد هذه الهيئة في القانون الجزائري في حينه.

وأصبح التامين عن حوادث العمل وأخطار أخرى إجباريا، و كان لألمانيا السبق في إصدار قانون يجبر أرباب الأعمال على التامين على إصابات العمل، و كان ذلك في سنة 1884²، وهو القانون المعروف بـ " قانون بسمارك ".

و تبعت ألمانيا سويسرا بقانون عام 1887، و هذا القانون ألزم أصحاب الأعمال تعويض العمال و أسرهم عن حوادث العمل، و لو كانت هذه الحوادث ناتجة عن خطأ من العامل.^{1 1}

1- عامر سلمان عبد المالي، مرجع سابق، ص 469¹

2- احمد مجزر، مرجع سابق، ص 80

وفيما يتعلق بمجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية فإنه ينبغي التأكيد بداية على وجود فرق أو اختلاف بين مجال الأخطار الاجتماعية و مجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية .

فمجال الأخطار الاجتماعية واسع يشمل كل خطر تتوفر فيه العناصر المبينة في تعريف الخطر الاجتماعي، وإن لم يتم معالجتها قانونيا بنص خاص. أما مجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية فيشمل الأخطار التي تم معالجتها بنصوص قانونية خاصة تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة . فيمكن القول أن مجال الأخطار الاجتماعية يستغرق مجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية، لكن العكس ليس صحيحا.

و سنحاول تحديد مجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية باختصار من خلال موضوعين :

الأول: تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال التأمينات الاجتماعية .

الثاني: تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال النصوص الخاصة .

أولا: تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال التأمينات الاجتماعية

يعرف بعض الشراح²، التأمينات الاجتماعية بأنها نظام اجتماعي و قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة في الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و ذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام و التي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة .

و يعد نظام التأمينات الاجتماعية المجال الخصب لتطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية.

1-حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق،ص41¹

2-عبد نايل، مرجع سابق،ص328

و قد أسس النظام القانوني الجزائري لهذا النظام من خلال القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.

و حددت المادة الثانية منه الأخطار التي يغطيها هذا النظام في الحالات التالية : المرض، الولادة، العجز، الوفاة. و سنبرز أهداف و خصائص هذا النظام من خلال تمييزه عن نظام التأمين الخاص، و قبل هذا مشير إلى أن هذا النظام ظهر لأول مرة خلال القرن التاسع عشر، وكانت نيوزيلاندا أول دولة تعرف هذا النظام في عام 1898، ثم تلتها بعض ولايات استراليا عام 1901 ثم بريطانيا عام 1911.²

التمييز بين نظام التأمينات الاجتماعية و نظام التأمين الخاص :
يختلف النظامان عن بعضهما البعض في أوجه كثيرة :

من حيث التنظيم: تتكفل بالتأمين الاجتماعي هيئات عمومية تتمثل في هيئات الضمان الاجتماعي .

في حين تتكفل بالتأمين الخاص شركات خاصة.

من حيث الهدف: يهدف نظام التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق نوع من التكافل في المجتمع و نوع من الاستقرار فيه، دون البحث عن تحقيق الربح، في حين تسعى شركات التأمين الخاص إلى تحقيق الربح .

يتميز الخطر في التأمين الاجتماعي بطابع اجتماعي كما بينا في تعريف الخطر الاجتماعي، و هذا لا يظهر في التأمين الخاص .

ثانيا: تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال القوانين الخاصة

لم يقتصر مجال تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية على نظام التأمينات الاجتماعية بل تعداه إلى إصدار بعض القوانين الخاصة في بعض المجالات كأثر لتطبيق تلك النظرية، و أهم هذه المجالات في حوادث العمل التي هي موضوع دراستنا لذلك لا نحاول هنا التعرض لها، و كذلك حوادث المرور، و حوادث الإرهاب و غير ذلك.¹

1

1 القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل: 2 يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 37 سنة 1983

2 عبد نايل، مرجع سابق، ص 314

حوادث المرور:

اعتبر القانون الجزائري حادث المرور خطرا اجتماعيا يستدعي تنظيمه و معالجته وفقا لقانون خاص بمنأى عن قواعد المسؤولية في القواعد العامة ،فأصدر له قانون خاصا.

و اجبر المعنيين بالأمر على التامين على مسؤوليتهم من لدى هيئات التامين الخاصة. و يظهر حادث المرور كخطر اجتماعي في أحسن صورة في حالة عدم معرفة المتسبب في الحادث أو عدم التامين على مسؤوليته مثلا ،حيث يوكل التعويض في هذه الحالة إلى صندوق خاص.

حوادث الإرهاب :

أمام الانتشار المفزع لهذه الحوادث و أثارها الوخيمة على الأفراد و الممتلكات ،مما أدى إلى عجز الذمة المالية الفردية عن معالجة أضرارها ،لا سيما و أن المسئول غير معروف شخصا في اغلب الحالات ،قام القانون الجزائري كغيره من القوانين الأخرى بإصدار نصوص قانونية مختلفة اعتبرت هذه الحوادث أخطارا اجتماعية ،ملقبة بعبء تعويضها على الدولة.

بعض الأخطار الأخرى :

تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية

عانت الجزائر في الآونة الأخيرة من حوادث أليمة و مأسوية في منطقة القبائل ،التي نتج عنها أضرار معتبر حاولت الدولة معالجتها من خلال اعتبارها أخطارا اجتماعية مصدرة لمجموعة من القوانين بشأنها³ ،و كذا فيضانات و زلزال بومرداس (و ما جاورها)،معتبرة الجهات المسؤولة في الدولة تلك الأحداث أخطارا اجتماعية يجب معالجة¹

1 انظر الأمر 74-15 مؤرخ في 6 محرم 1394 الموافق ل:30 يناير 1974 يتعلق بالزامية التامين على السيارات و يتطلب¹ التعويض على الأضرار المعدل و المتمم

2-انظر المرسوم التنفيذي رقم 99-47 المؤرخ في 27 شوال 1419 الموافق ل 13 فبراير 1999 يتعلق بمنح تعويضات لصالح -الأشخاص الطبيعية ضحايا الأضرار الجسمية و المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال إرهابية أو حوادث وقعت في إطار مكافحة الإرهاب ، و كذا لصالح ذوي حقوقهم ،الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1999

المرسوم الرئاسي رقم 02-125 المؤرخ في 26 محرم 1423 الموافق ل 7 افريل 2002 الذي يحدد حقوق ضحايا الأحداث التي رافقت الحركة من اجل استكمال الهوية الوطنية ،الجريدة الرسمية العدد 25 لسنة 2002،المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 02-478 المؤرخ في 27 شوال 1423 الموافق ل 31 ديسمبر 2002

الأضرار الناجمة عنها بقواعد خاصة ، و استبعاد القواعد العامة التي من شأنها أن تترك
المضرورين من تلك الحوادث بلا تعويض

و كمرحلة أولية لاعتبار الكوارث الطبيعية أخطارا اجتماعية صدر القانون رقم 03-12
يلزم الأشخاص على التامين ضد هذه الكوارث.

هذه أهم المجالات التي طبقت فيها نظرية الأخطار الاجتماعية التي أصبحت تزاخم
قواعد المسؤولية بشكل تراجع معه مجال تطبيق القواعد الأخيرة الضيق
و الانحصار .

ثم نتطرق إلى أساس نظرية الأخطار الاجتماعية لابد أن يستند أي نظام قانوني أو نظرية
قانونية إلى أساس يعلل أحكامه و يبرز وجوده ،لذلك حاول الفقه البحث عن أساس اعتماد
نظرية الأخطار الاجتماعية ،من خلال إعطاء أساس لاعتماد نظام التأمينات الاجتماعية
،باعتباره الأثر الحقيقي لاستحداث تلك النظرية ،و لا باس أن نتعرض لأسباب تبني
نظرية الأخطار الاجتماعية ،قبل التعرض لأساسها لان ذلك توطيد معرفة ذلك الأساس
و يمكن في هذا الإطار القول بان أسباب استحداث النظرية يمكن تقسيمها إلى أسباب
قانونية و اقتصادية و اجتماعية.

فأسباب القانونية ،و لان القواعد القانونية المختلفة تسعى إلى تحقيق الاستقرار في
المجتمع و المحافظة على النظام العام فيه ،و تعد فاقدة لهدفها القاعدة القانونية أو النظام
القانوني الذي لا يحقق هذا الغرض الشيء الذي لا يلغي العبرة من وجوده ،و هذا ما حدث
بالنسبة لقواعد المسؤولية ،الوضع الذي رتب ضرورة تبني نظام بديل تجسد في نظام
الأخطار الاجتماعية ، هذا النظام أدى إلى تجاوز تلك الضرورة القانونية .

أما الأسباب الاجتماعية فتتمثل في وجود فئات محرومة من عاجزين عن العمل
و يتامى و أرامل عجزت قواعد المسؤولية عن حمايتهم اجتماعيا بما يتطلب ابتداء نظام
بديل لكفالة أكثر حماية لهؤلاء.¹

القانون رقم 03-12 المؤرخ في 27 جمادي الأولى 1424 الموافق ل 26 غشت سنة 2003 يتعلق بإلزامية التامين -
على الكوارث الطبيعية بتعويض الضحايا ،الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 2003

أما الأسباب الاجتماعية فتتمثل في إقصاء جزء كبير من الرأسمال البشري من الإنتاج الشيء الذي اثر سلبا على مختلف جوانب الاقتصاد، لا سيما مع عدم إمكانية قواعد المسؤولية على إعادة تأهيل هذا الرأسمال .
هذا الهدف تم تحقيقه باعتماد نظرية الأخطار الاجتماعية .
هذا عن أسباب استحداث نظرية الأخطار الاجتماعية ،أما عن أساسه فقد اختلف الفقه بشأنه إلى اتجاهات عدة ،فمنهم من أسسها على مبدأ الغنم بالغرم، و منهم من أسسها على مبدأ التضامن الاجتماعي و آخر أسسها على مبدأ العدل .

1 : مبدأ الغنم بالغرم

أسس البعض¹ ،نظام حوادث العمل على مبدأ الغنم بالغرم ،ففي مفهوم هذا الجانب الفقهي ،إن تبني المشرعين لنظام التأمينات الاجتماعية كان نتيجة إدراكهم حقيقة انه ليس رب العمل وحده هو الذي ينتفع وحده بجهود عامله ،بل أن كل المجتمع ينتفع بجهود هؤلاء مما يقتضي أن يتحمل المجتمع برمته عبء التعويض إلى جانب رب العمل تطبيقا لقاعدة الغنم بالغرم.

إذن هذا الجانب الفقهي قد أسس نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال التأمينات الاجتماعية على أساس الغنم بالغرم.

2 : مبدأ التضامن الاجتماعي

أسس بعض الشراح² ،و برز ظهور التشريعات الخاصة بحوادث العمل برغبة المشرعين في حماية أفراد قوى العمل المنتجة ،من منطلق زوال المفهوم الذي كان سائدا ،و الذي فحواه أن صاحب العمل وحده هو الذي توجد المخاطر التي يتعرض لها العاملون لديه ،و انه الوحيد المستفيد من جهودهم .لكن في الحقيقة مخاطر العمل جاءت نتيجة التقدم العلمي الذي حققته الجهود البشرية ،و أصبح سائر البشر ينتفعون بنتائج تلك الجهود ،فكان من الطبيعي أن يتحمل المجتمع ككل نتيجة المخاطر التي يتعرض لها العاملون فيه و ذلك أعمالا لمبدأ التضامن الاجتماعي¹.

1 سمير عبد السميع الأردن ،مرجع سابق ،ص 55¹

2 احمد محرز ،مرجع سابق،ص55

لكن يلاحظ أن هذا الأساس و إن كان يختلف تسمية مختلفة عن مبدأ الغنم بالغرم فهو يوافقه من حيث المضمون

3: مبدأ العمل

أسس البعض، نظام التأمينات الاجتماعية على أساس فكرة العدل وجزاها إلى

قسمين:

أ: **العدل التبادلي:** و أساسه حسب هذا الرأي هو فكرة المعارضة، و مضمونه حسبه، أن المؤمن عليه يقوم بنشاط مهني أو حرفي و يحصل على اجر مقابل هذا النشاط، و يعد المعاش أو التعويضات التي يحصل عليها الضحية في حالة فقده أجره، نتيجة تحقق خطر من المخاطر تعويضا عن إسهامه في حياة المجتمع، و ما بذله من جهد و عمل من اجله و مقابلا لما تحمله من اشتراكات، و على هذا يوجد تناسب بين الاشتراكات و التعويضات

ب: **العدل التوزيعي:** يستند إلى أن الحق في التأمين الاجتماعي يقوم على أساس سد حاجة الفرد، و ليس على أساس ما يقدمه للمجتمع من عمل، أي أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن و التكامل بين أفراد المجتمع، و تحقيق أفضل توزيع للدخول عن طريق توفير حد أدنى من الدخل لكل مواطن، أيًا كان نشاطه

و نتجه حسب هذا الرأي معظم الدول إلى الجمع بين النوعين بحيث يتحقق أفضل توزيع للتعويض عن طريق توفير دخل يتناسب مع ما فقده نتيجة تحقق الخطر من ناحية، و توفير الحد الأدنى من الدخل اللازم لمعيشة كل مواطن في المجتمع من ناحية أخرى. فهذا الاتجاه حاول تأسيس التأمينات الاجتماعية على مبدأ العدل .

و مهما قيل بهذا الشأن فان المهم هو البحث عن اكبر حماية للمضرورين من حوادث العمل و غيرها من الأخطار الاجتماعية تجاوزا لما ظهر من قصور في النظام التقليدي للتعويض، أي قواعد المسؤولية¹.

عبد نايل، مرجع سابق، ص 315¹

فيما يخص أحكام التعويض الجزافي ، لقد كان لتبني و استحداث نظرية الأخطار الاجتماعية في مجال حوادث العمل تأثيرا واضحا على التعويض في مختلف جوانبه، بشكل جعله يختلف عن التعويض وفقا لقواعد المسؤولية اختلافا جوهريا .
و يطلق كثيرا من الشراح على هذا التعويض مصطلح التعويض الجزافي¹، و الجزافية وصف يلحق هذا التعويض ، باعتبار انه لا يعادل الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقوقه ، كما انه مقدر مسبقا من قبل القانون بشكل يلغي سلطة القاضي في تقديره كما يقدره دون اعتبار لقيمة الضرر الحقيقية.
لهذا فرضت القوانين المختلفة تعويضا تكميليا له يستند إلى قواعد المسؤولية سنأتي على تفصيله في وقته .

لكن نعتقد أن المصطلح الأسلم الدال على التعويض وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية هو التعويض الاجتماعي أو التعويض الرئيسي، كونه يكون في جميع الحالات التي يثبت فيها الحادث وصف حادث العمل، عكس التعويض التكميلي .

و المهم هو بيان معالم مجاله و إجراءاته و كيفية تقديره وفقا للتفصيل الآتي :

المطلب الأول: مجال وإجراءات الحصول على التعويض الجزافي

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية الأثر الواضح في تحديد مجال التعويض الرئيسي سواء من حيث الأضرار أو من حيث الأشخاص

الفرع الأول: مجال التعويض الجزافي من حيث الأضرار

يجب التفرقة بين الضرر اللاحق بالضحية ذاته و الضرر اللاحق بذوي حقوقه في حالة وفاته .

أولا: الضرر اللاحق بالضحية

تطرقنا و نحن بصدد الحديث عن الشروط العامة في حوادث العمل إلى تأكيد اشتراط القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لاعتبار الإصابة حادث عمل ، أوضحنا حقيقة هذا الشرط².

و وفقا لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا عن الضرر

¹ Yves Saint jouvis, op. cit,p135

انظر المبحث الأول من الفصل الأول من هذه المذكرة²

الجسماني خلافا لما هو مقرر في القواعد العامة¹، و سنستعرض لطبيعة هذا الضرر و لصوره .

طبيعة الضرر الجسماني :

الضرر الجسماني كما تبين هو كل ضرر يصيب الشخص في تكوينه العضو (الجسدي)، مهما كانت درجته وشكله

و تتضمن الدساتير المختلفة بما فيها الدستور الجزائري الحق في السلامة الجسدية للفرد².

و تكمن السلامة الجسدية الفرد أن يقوم بالأعمال الضرورية لحياته من جهة، و من أن يعمل ليكسب قوته من جهة ثانية، و أي اعتداء على جسم الإنسان يؤثر على الجانب الأول بتسبب إخلال عضوي يترتب عنه الانتقاص من الوظيفة العضوية أو فقدها، أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية³.

و إذا كان الاعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن أثاره تختلف من شخص لآخر باعتباره حالة كل منهما الاجتماعية و الاقتصادية و الشخصية و المهنية .

و إذا كان بعض الشراح يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي⁴.

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني و الضرر المادي الذي يطلق على الاعتداء على المال⁵.

في حين يرى بعض الشراح¹، أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية و المالية

¹ حيث تعوض القواعد العامة عن جميع الأضرار مادية كانت أو معنوية متى توفرت الشروط المقررة للتعويض

² انظر المادة 34 من دستور 1996، المؤرخ في 16 أكتوبر 1996، جريدة رسمية رقم 61، لسنة 1996 -

احمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، 1982، ص 9 -

علي فيلاي، الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر الجزائر، 2001، ص 9 -

دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر

⁴ و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 82

⁵

و الأدبية (غير المالية) التي تترتب على الاعتداء على الجسم، فالاعتداء على الحق في التكامل الجسدي-حسب هذا الرأي- هو في ذاته يعتبر ضررا يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساسا فيما تكلفه المضرور بسبب الإصابة كذلك فقد المزايا المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة. أما الجانب غير المالي فان هذه الإصابة يترتب عليها أضرار أخرى تتمثل فيما عاناه المضرور من الألم، و فيما فاتته من جمال، و فيما حرم منه من متع الحياة .

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا نؤكد أن الضرر المعوض عنه في نظامنا القانوني، هو الضرر الجسماني في جانبه الاقتصادي أو المالي دوت الجانب المعنوي (الأدبي)، أي على اثر الضرر الجسماني على المركز الاقتصادي للفرد، و يظهر ذلك من خلال ربطه التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج و اجر الضحية من جهة²، و بتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية و التي ربطتها بالعجز عن العمل كما سيأتي بيانه.

صور الضرر الجسماني :

حدد المشرع الجزائري في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض

المهنية صورة الضرر الجسماني المعتبر في تقدير التعويض المستحق للضحية ذاته بالعجز، و هو فقد القدرة على العمل³.

و جعل لهذا العجز صورتين هما العجز المؤقت و العجز الدائم

أ . العجز المؤقت: يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، و يجعله مضطرا إلى العمل باجر منخفض⁴، أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العمل على الإنتاج

1. احمد اشرف الدين، مرجع سابق، ص11¹

2 لطو غنيمة، المرجع السابق -

3. صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، ج1، دون دار نشر و سنة، مرجع سابق، ص1129

4 مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص214

و النسب بنسبة معينة ، هي قيمة العجز ، ولكنه لا يحول بينه و بين أداء العامل كليا لأي عمل¹.

فالعجز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتقهقر معه قدرة العامل على العمل ،دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة .

تختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى ،و يتم تقدير العجز الجزئي بالمدة ،و يتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون 83-13

ب - العجز الدائم: هو العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية و بين مزاوله أية مهنة أو عمل يكسب منه مثل فقد ساق أو ذراع و حالات الجنون المطبق². فالعجز الدائم هو العجز الذي بقى بعد التئام الجروح ،و يقصد به دائما نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي ماتت للمتضرر عند وقوع الحادث³.

و تقدر نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم حسب ما تضمنه نص المادة 42 من القانون 83-13 المعدلة و المتممة⁴.

و حسب نفس المادة يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية مراعاة لعجز المصاب و قدراته و تأهيله المهني و حالته العائلية و الاجتماعية ،و تمنح هذه النسبة الاجتماعية المتراوحة ما بين 1 و 10 % للمؤمنين لهم اجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق % 10.

و حسب المادة 43 من نفس القانون تطبق القواعد الواردة في الجدول المذكور سابقا في حالة حصول عاهات متعددة، أو وجود عاهات سابقة.

1 صبحي محمد المتبولي ،مرجع سابق،ص131 ¹

.. 2 انطوان قسنيس ،مرجع سابق ،ص 87

3. مصطفى مغرى ،مرجع سابق،ص75 -

4 . عدلت المادة 42 بالمادة 7 من الأمر 96-19،السابق ذكره

و سنتعرض إلى إجراءات الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن حادث عامل في حينه .
جاء في المادة 33 من القانون 83-11 يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن على العمل و حالته العامة و عمره و قواه البدنية و العقلية و كذا مؤهلاته و تكوينه المهني .

ثانيا: الضرر اللاحق بذوي الحقوق

يظهر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية .
و الوفاة: هي خروج و زهقان روح الضحية سواء كان ذلك حقيقة أو حكما¹.
فالموت إذن يؤدي إلى فقد الحياة و كل القدرات الجسدية و العقلية².
و يعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي³.
لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا ،و هذا الاتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري⁴، الذي اعتبر ابلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت و الذي فقد اثنى شيء مادي يملكه و هو حياته .
و يقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي، و نشير إلى أن النقاش قائم على أن التعويض ضرر الوفاة ينتقل إلى الورثة أم أن الحق في تعويض الورثة مستقل عن الضرر الذي أصاب الضحية⁵؟
و يبدو أن الضرر المعوض عنه أصحاب الحقوق مستقل عن الضرر الذي لحق بالضحية، و إن كان هذا الأخير هو سببه المباشر، و لكن تحديد طبيعة الضرر تكون بالضرر إلى المضرور الذي يستحق التعويض و ليس بالنظر إلى الضحية (في حالة وفاة هذا الأخير).

1. كان الضحية في انفجار بالمؤسسة مثلا، فيطب عليه أحكام المفقود كما تسميها قانون الأسرة¹

2. احمد شرف الدين، مرجع سابق، ص 41

3. احمد شرف الدين، مرجع سابق، ص 44

4 محكمة جنايات الزقازيق، مشار إليه في نقض جنائي مصري 14 مارس 1967، المجموعة الجنائية السنة 18 ص 145

، عن احمد شرف الدين، نفس المرجع، ص 45

5. رادع في تفصيل ذلك احمد شرف الدين، نفس المرجع السابق، ص 35 و ما بعدها

و بالنظر إلى شروط التعويض في هذه الحالة و تمديد ذوي الحقوق يبدو أن القانون الجزائري اعتبر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية، ضررا اقتصادي مالي، ذلك أن تقدير التعويض مربوط باجر الضحية من جهة¹، و اشترط أن يكون ذو الحق مكفولا من الضحية من جهة أخرى .

الفرع الثاني: مجال التعويض الجزافي من حيث الأشخاص

يتمثل مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص، في مستحيي التعويض من جهة، و الجهة الملزمة بالتعويض من جهة أخرى .

أولا: مستحيي التعويض

يختلف مستحيي التعويض بين حالة العجز و حالة الوفاء

في حالة العجز: يكون ضحية حادث العمل ذاته هو مستحق التعويض سواء كان الحادث بمفهومه الضيق أو بمفهومه الواسع . لكن يختلف المجال الشخصي للضحية وفق حالات معينة، كما ينبغي تحديد المجال من حيث الأشخاص و يكون هذا بالترقية بين حالتين :

أ - حالة ما إذا كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا

ب - حالة ما إذا كان القانون لا يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا

أ - حالة ما إذا كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا: أي خاضع

لنظام التأمينات الاجتماعية، في هذه الحالة ، لا يشمل التعويض سوى الأشخاص

الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية²، و مهما كان موضوع نشاطهم و يتم تحديد هؤلاء

كما يلي :

تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض

المهنية تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التي

يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه .

1. لطو غنيمة، مفس المرجع السابق¹

2. انظر المواد 6 و 7 و 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و يجب التأكيد هنا القول

بان الضحية مؤمن له لا يشترط وجود تامين فعلي عليه، فحتى لو لم يصرح به رب العمل و لو لم يدفع الاشتراكات

يستحق الضحية التعويض طالما كان مستفيدا من نظام التأمينات الاجتماعية

و جاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون " يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ".¹

و بالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تنص " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء¹، أم ملحقين بالإجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و النظام الذي يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق " تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم² م.

و تجسد التنظيم في المرسوم 85-33 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالجاء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتم الذي جاء في المادة الأولى منه المعدلة المتممة³ " تطبيقا للمادة الثالثة من القانون 83-11 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم :

العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم⁴.

الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنزل و البوابون و السواقون الخادمت و الغاسلات و الممرضات و كذلك كل الأشخاص الذين يحرسون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميه الأطفال الذين يأتمنهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.

الممتنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه

عرفت المادة الثانية من القانون 99-11 المتعلق بعلاقات العمال الأجراء بقولها " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا¹ القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم".

المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 13 جمادي الأولى عام 1405 الموافق ل 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالإجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتم ،الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985 عدلت المادة الأولى بالمادة الأولى من المرسوم 92-247 المؤرخ في 5 محرم 1413 الموافق ل 6 يوليو ،الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1992

انظر في تحديد المقصود بعمال المنازل و وضعيتهم القانونية المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمال التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق ل 8 سبتمبر 1997،الجريدة الرسمية رقم 32 لسنة 1997 لا سيما المواد 2 و 3 و 10 منه

الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقين في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط الفني. البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرين.

و جاء في المادة 2 من هذا المرسوم " بشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض و الأمومة و خدمات حوادث العمل و الأمراض المهنية فقط الأشخاص المختصة بذلك .

و جاء في المادة الثالثة المعدلة المتممة¹، يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل و الأمراض المهنية ،فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم :
الممتهين الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون :
تلامذة مؤسسة التكوين المهني .

و حسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 83-13 مشبهين بالأجراء و هؤلاء الأشخاص هم :
- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

-الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
-اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون او أثناءه.

-المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية
-الطلبة .

-الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 من القانون 83-13.

أما المادة السادسة من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فقد جاء فيها:

1.معدلة و متممة بالمادة 2 من المرسوم 92-274 السابق ذكره¹

ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في الترو الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح الفرد أو جماعة من أصحاب العمل ، و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم أو شكل و طبيعة . "أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم و قد حدد الباب الأول من المنشور الصادر في 16 فيفري 1984 المحدد للكيفيات الانتقالية الخاصة بتنفيذ القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي مجال تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي فجاء فيه : " إن فئات الأشخاص المستفيدين من الضمان الاجتماعي هي :

- على سبيل جمع الإعانات (التأمينات الاجتماعية ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التقاعد و الإعانات العائلية) .

1- العمال الأجراء الذين لهم صلة مرؤوسيه مع رب العمل و أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه يغطي أساسا .

أ . العمال المستخدمون في القطاعات التالية: القطاع الصناعي، القطاع التجاري، القطاع الخدمي، القطاع الحر، قطاع النقل، قطاع البناء و الأشغال العمومية، القطاع المصرفي، القطاع المنجمي ، قطاع التأمينات، القطاع الزراعي .

ب - أعوان الدولة و المجموعات المحلية و المؤسسات العمومية سواء كانوا ام لا من الموظفين بما في ذلك القضاة و رجال الدين .

ج - العمال المستخدمون في هيئات لا تعمل من اجل غرض مريح .

2- العمال الذين هم بمثابة أجراء

العمال الذين يعملون بالمنزل

الفنانون و الممثلون الذين يتقاضون أجرة و اجر فنان

الأشخاص المستخدمون من قبل الخواص

البحارة الصيادون بالحصة و أرباب العمل الصيادون بالحصة المبحرين .

البعثات الدبلوماسية و التمثيليات الجزائرية و الطلبة المتربصين و ذوي حقوقهم من قبل
 " هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم
 و صدر المرسوم رقم 85-224¹ ، الذي جاء في المادة 84 من القانون 83-11 يحدد
 هذا المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الاتي
 ذكرهم :

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية و القنصلية .
 - العمال العاملون في الخارج باسم التعاون .
 - أعوان الممثلات الجزائرية.
 - موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج.
 - الطلبة و العمال الذين يقبلون لمتابعة التكوين في الخارج.
- كما يستفيد من أحكام هذا المرسوم ذو الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا المذكورين في
 هذه المادة على أن يكونوا مقيمين معهم بانتظام".

2- في حالة الوفاة

يكون التعويض في حالة الوفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه ،و لقد حددتهم المادة 67
 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات²، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 83-13
 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و هم :

- زوج المؤمن له، غير انه لا يستحق الاستقادة من الاداءات العينية إذا كان يمارس
 نشاطا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه الاستقادة من الاداءات بصفته
 ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .
- الأولاد البالغون اقل من 25 سنة و الذين ابرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل
 عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1 المرسوم رقم 85-224 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق ل 20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات
 الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، الجريدة الرسمية ،رقم 35
 لسنة 1985 .

2. المادة 67 معدلة و متممة بالمادة 30 من الأمر 96-17 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 6 يوليو 1996، 2
 الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996 .

- الأولاد البالغون اقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم ،و في حالة ما إذا بدأوا العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم .
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يعتذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن ،و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية .
- يعتبر المكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

ثانيا: الجهة الملزمة بالتعويض

على خلاف التعويض في نظام المسؤولية الذي يقع على الذمة الفردية للشخص المسؤول، يقع التعويض الرئيسي وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية على عاتق الذمة الجماعية للمجتمع ممثلة في هيئة عامة لهذا الغرض، هذه الهيئة هي هيئة الضمان الاجتماعي .

حيث جاء في المادة 81 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية " تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 78 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " .

و تنص المادة 78 من القانون 83-11 على " تسير تبعات المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية تحدد كيمييات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم" .

الفرع الثالث : إجراءات الحصول على التعويض

مرتب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات للحصول على التعويض، منها ما يقع على الضحية أو ذوي حقوقه، و منها ما

يقع على عاتق المستخدم، و منها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى التزامات تقع على عاتق الجهات الإدارية و القضائية و الطبية .
و نشير منذ البداية أن الإخلال بهذه الالتزامات لا يعني عدم حصول المضرور على التعويض.

أولاً: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية

أوجبت المادة 13 من القانون 83-13 على الضحية أو من ينوب عنه أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة، و لا تحسب أيام العطل.

و وفقاً للقواعد العامة يبدأ حساب 24 ساعة من يوم العمل الموالي ليوم حصول الحادث إذا صادف الميعاد يوم عطلة .

لكن ماذا لو يحترم العامل المدة أو لم يصرح بالحادث؟

لم يتضمن القانون الجزائري النص على أي إجراء في هذه الحالة، و يرى بعض الشراح¹، انه في غياب النص على أي اثر أو جزاء على مخالفة هذا الإجراء لا يمكن ترتيب أي اثر على ذلك، لان -حسب هؤلاء- الإجراءات التي رسمها القانون هي مجرد إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها أي اثر على حقوق العمال .

و هذا الاتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية و أبعادها الاجتماعية.

ثانياً : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

على رب العمل وفقاً للمادة 13/2 من القانون 83-13 أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ وصول نبا الحادث إلى علمه، دون حساب أيام العطل.

1 صبحي المبتولي ، مرجع سابق ،ص 104 ¹

و في حالة عدم قيامه يمكن حسب المادة 14 من نفس القانون للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن يقوموا في اجل مدته 4 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي .

و قد رتبت المادة 26 من القانون 83-14¹، المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 % من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة اشهر.

و قد نصت المادة 13 من القانون 83-13 على إلزامية التصريح و لو لم يؤدي الحادث إلى التوقف عن العمل .

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحادث ،بل لابد من التصريح و لو بدا انه لا سبب للعمل في الحادث ،و في هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات ،و يقع عبء إثبات القيام بالتصريح على عاتق رب العمل.² و قد رتب المرسوم رقم 84-28³، في مادته 9/1 على رب العمل التزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه .

و في حالة تقاعس رب العمل عن القيام بذلك ،يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تسلم بنفسها ورقة الحادث حسب المادة 9/2 من نفس المرسوم و لا يترتب على تسليم صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي ورقة الحادث التكفل قانونيا بالتعويض (المادة من نفس المرسوم السابق 4/9) .

و تمنع المادة 9/3 من نفس المرسوم أن يشار إلى لقب و عنوان طبيب أو صيدلي أو عون طبي أو مخبر أو أي هيكل صحي في ورقة الحادث .
و قد أكد القضاء الفرنسي أن منح ورقة الحادث لا تغني عن ضرورة تبليغ رب العمل هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث⁴ .

1 القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 معدل و متمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية ،رقم 23 لسنة 1983

2 Cass soc 4 mai 1977,N57-15-595,Bull civ-V,230, Lamy social,op cit ,V1409,p 641

3 المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13، الجريدة الرسمية رقم 7 لسنة 1983 .

4 - CASS soc 4 mai 1977 N° 57-15-595,Bullciv,230,Lamy social,op oit,V1 409,p 641.

ثالثاً: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

رتب القانون على هيئة الضمان الاجتماعي باعتبارها الجهة الملزمة بالتعويض

الرئيسي مجموعة من الالتزامات أهمها:

التصريح بالحادث لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص فور حصول نبا الحادث إلى علمها وفقاً لما تضمنه نص المادة 13/3 من القانون 83-13، كما ألزمت المادة 16 من ذات القانون هذه الهيئة على البت في الطابع المهني للحادث طالما توفرت لديها عناصر الملف خاصة التصريح بالحادث، و عليها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه في حالة اعتراضها على الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوماً اعتباراً من تاريخ وصول خبر الحادث إلى علمها. و في حالة عدم إشعار هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالاستلام، تقدم اداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط و هذا مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب، و يثبت الطابع المهني للحادث في حق هيئة الضمان الاجتماعي اذا لم تصدر اعتراضها خلال 20 يوماً من علمها به (المادة 177/1 من القانون 83-13).

و يكون من حق هيئة الضمان الاجتماعي وفقاً للمادة 19 من القانون 83-13 إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب و ذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص، و على صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق .

و قد جعلت المادة 11 من القانون السالف الذكر¹، للطعن أو الاعتراض اثر موقف لقرار هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض إلى حين البت في النزاع نهائياً إذا تعلق الأمر باداءات الضمان الاجتماعي².

في حين أن المدة المشترطة إذا تعلق الأمر بنزاع يتعلق بالانتساب أو تحصيل الاشتراكات و الزيادات و التأخير هي¹ شهر.

في حين لا يكون للاعتراض اثر موقف إذا تعلق الأمر بعدم التصريح بالنشاط أو عدم طلب الانتساب .

أما عن أجل البت في الطعن فقد نصت المادة 12 كمن القانون 83-15 المعدلة¹ ، على ضرورة البت في الاعتراض في غضون الشهر الذي يلي استلام العريضة، كما يجب إرسال محضر مداوات القرارات المتعلقة بالاعتراضات للمصادقة عليه في أجل يوما من اللجنة الولائية للطعن المسبق لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة ، و لهذه 15 الأخيرة أجل شهر للبت في محضر مداوات القرارات ابتداء من تاريخ استلام المحاضر و تتخذ لجنة الطعن قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات و في حالة التساوي يرجع صوت الرئيس² . و على لجان الطعن المسبق تبليغ قراراتها للمعنيين خلال ثلاثة أشهر من يوم البت في الاعتراضات ، و يلاحظ أن هذه المدة طويلة جدا (المادة 12 المادة 14) .

تكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق منشأة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي³.

و يكون أجل الاستئناف أما اللجنة الوطنية للطعن المسبق شهرين من تبليغ القرار المعترض عليه طالما نحن بصدد النزاع المتعلق بإدعاءات الضمان الاجتماعي⁴. و تخطر اللجنة الوطنية إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام و إما بواسطة طلب يودع لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع حسب المادة 10 من القانون 83-15.

و يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى حين البت في الاستئناف حسب نص المادة 11 من القانون السالف الذكر⁵.

1. عدلت المادة 12 بالمادة 7 من القانون 99-10 السابق ذكره¹

2. المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 04-114 المؤرخ في 23 صفر 1425 الموافق ل 3 افريل 2004 يحدد كيفيات التمثيل و التعيين و كذا قواعد سير لجان الطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية رقم 25 لسنة 2004 .
3 تتكون هذه اللجنة حسب المادة 9 مكرر من القانون 83-15 المعدلة بالمادة 4 من القانون 99-10 من ثلاثة ممثلين عن العمال، ثلاثة ممثلين عن أصحاب العمل ممثل واحد عن الإدارة و يتولى أمانتها احد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي

4 أما إذا تعلق الأمر بالانتساب و التحصيل الاشتراكات فالأجل شهر كما هو الحال في اللجنة الولائية للطعن المسبق حسب المادة 10 من القانون 83-15 المعدلة

5 و مثله مثل الطعن أمام اللجنة الولائية لا يوافق الاستئناف تنفيذ القرار إذا تعلق الأمر بعدم التصريح بالنشاط أو عدم الانتساب.

و على اللجنة البت في الاستئناف خلال شهر من استلامها العريضة ،و يجب إرسالها محضر مداولات قراراتها خلال 15 يوما إلى السلطة الوصية أي وزارة العمل و الضمان الاجتماعي حاليا .و على هذه الأخيرة البت في محضر مداولات القرارات خلال شهر من استلام ذلك المحضر .

و تبلغ اللجنة قراراتها إلى المعنيين في اجل 3 اشهر تحسب كما اشرنا بالنسبة للجان الولاية .

و ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الوطنية إلى المحكمة الفاصلة في الأمور الاجتماعية قس ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو في غضون 3 اشهر ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قراراتها¹ و تبت هذه المحكمة في الطعن بصفة ابتدائية.²

و يعتبر الطعن أمام اللجنة الوطنية شرطا في قبول الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية ما عدا الحالات المقرر فيها للجنة الولائية الحكم ابتدائيا و نهائيا ،فهنا يمكن الطعن أمام المحكمة الاجتماعية مباشرة و في نفس الأجل السابق ذكرها .

كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي إحالة القضية إلى المحكمة حسب المادة 15 من القانون 83-15

و قد جعلت المادة 16 من نفس القانون الاختصاص في الخلافات الناشئة بين الإدارات العمومية و المجموعات المحلية بصفتها مستخدمة و بين هيئات الضمان الاجتماعي للقضاء الإداري .

رابعا: الإجراءات التي تقوم بها الجهة الطبية

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من القانون 38-13 : الأولى شهادة أولية اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث 3 ،و يجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب و إن تقدر عدد الاقتضاء مدة العجز ،كما

المادة 14 من قانون 83-13 عدلت هذه المادة بالمادة 8 من القانون 99-10 السابق ذكره¹ . و على هذا تكون أحكام المحكمة الاجتماعية في هذا الإطار قابلة لطرق الطعن العادية و غير العادية المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية ،انظر المواد من 98 إلى 109 و من 191 إلى 200 و من 233 إلى 243 . المادة 22 /1 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

. يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي المرضى للإصابة¹.

و الثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر خلف الحادث عجزا دائما²، وتتضمن هذه الشهادة أما الشفاء و أما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر و توصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز³.
توضع كلتا الشهادتين في نسختين من طرف الطبيب الذي يقوم بإرسال أحدهما على و الفور إلى هيئة الضمان و يسلم النسخة الثانية إلى المصاب و لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب المراقبة الطبية في جميع الأحوال .
و هي ملزمة بذلك إذا تسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في احدهما .

و من خلال هذه الازدواجية، كثيرا ما يثور خلاف بين المضرور و هيئات الضمان الاجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، و هو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 83-15 س إجراءات لتسويتها هما الخبرة الطبية و لجان العجز⁵.
الخبرة الطبية: و تتعلق أساسا في البت في الخلافات المتعلقة بحالة المصاب و الأضرار اللاحقة به، حيث جعلت المادة 17 من القانون 83-15 خضوع الخلافات الطبية لإجراءات الخبرة كمرحلة أولية أمرا وجوبيا.

و قصد تمكين المعني بالأمر من ممارسة حقوقه في إجراء الخبرة و غيرها ألزمت المادة 18 من القانون 83-15 هيئة الضمان الاجتماعي بإشعار المعني بالأمر بجميع القرارات الطبية في ظرف الثمانية (8) أيام الموالية لصدور رأي الطبيب المستشار للهيئة

1

1. المادة 23 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

2. المادة 22 /1 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

3. المادة 24 من نفس القانون

4. المادة 62/1 من نفس القانون

5. احمية سليمان، مرجع سابق، ص 69

و يكون للمؤمن له ¹، اجل مدته شهر واحد لتقديم طلب إجراء الخبرة من هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة رسالة موسى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، و أما بواسطة طلب يودع لدى شبابيك الهيئة مقابل تسليم وصل إيداع.²

و على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة بمجرد ما يرد إليها الاعتراض ذو الطابع الطبي، و عليها أن تتصل بالمصاب في ظرف السبعة (7) أيام بعد استلام طلب الخبرة، كما يجب عليها أن تنتهي إجراءات الخبرة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما بعد استلامها .

و حسب نص المادة 21 من القانون 83-15 المعدلة 3، يتم اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة بعد اخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.

و في حالة إذا لم يحصل هذا الاتفاق يعين الطبيب الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة أعلاه في ظرف عشرة (10) أيام تحسب ابتداء من تاريخ استلام مديرية الصحة لإشعار هيئة الضمان الاجتماعي

و قصد تمكين الطبيب الخبير من أداء مهامه على أحسن وجه على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم له و حسب ما قضت به المادة 22 من القانون 83-15 ما يلي :

- رأي الطبيب المعالج

- رأي الطبيب المستشار للهيئة

- الغرض المحدد للمهمة

و على الطبيب الخبير أن يستدعي المصاب في ظرف الثمانية (8) أيام بعد تعيينه قصد إجراء الخبرة الطبية عليه، كما يجب عليه أن يعلم المصاب و هيئة الضمان الاجتماعي بنتائج الخبرة معللة في ظرف الثلاثة (3) أيام التي تلي إجراء الخبرة .

1 . نلاحظ في هذا الإطار أن استعمال مصطلح المؤمن له غير سليم لأن ضحية حادث العمل كما تم بيانه في الفصل الأول قد لا يشترط فيه أن يكون مؤمنا له، أي خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية كما هو الحال في حوادث الإنقاذ مثلا التمسك بحرفية هذه المادة يقصي هذا الصنف من الضحايا من إجراء الخبرة و هذا يتنافى مع البعد الاجتماعي لقطرية الأخطار الاجتماعية، لذلك ينبغي تغليب الفحوى على اللفظ

2 . المادة 19 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

3 - عدلت بموجب المادة 9 من القانون 99-10 السابق ذكره

و يعتبر قرار الطبيب الخبير ملزما لهيئة الضمان الاجتماعي التي عليها اتخاذ قرار¹ مطابق لقراره المتعلق بالخبرة الطبية و عليها أن تبلغ المعنى في ظرف عشرة (10) أيام من استلامها تقرير الخبرة.²

كما يعد قرار الطبيب الخبير ملزما للمصاب ،و يعتبر بالنسبة لكل الأطراف نهائيا إلا إذا تعلق الأمر بحالة العجز³،فان المصاب له الحق في الاعتراض عليها أمام اللجان المختصة بحالات العجز⁴.

و مع هذا يجوز رفع دعوى للمحكمة الاجتماعية إذا تعلق الأمر ب⁵ :

- سلامة إجراءات الخبرة.

- مطابقة هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة.

- ضرورة تجديد الخبرة.

- الطابع الدقيق و الكامل و غير المشبوه باللبس لنتائج الخبرة.

- الخبرة القضائية في حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالرأي الذي يبديه الطبيب المعالج بالنسبة لجميع الاعتراضات ما عدا إذا تعلق الأمر بحالة العجز الناتج عن الحادث ،و ذلك عندما لا تجري هذه الهيئة الخبرة في ظرف الأجل المنصوص عليها في المادتين 20 و 24 المذكورتين سابقا⁶.

و تكون تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء على الخبرة على نفقة الضمان الاجتماعي إلا إذا اثبت الطبيب الخبير أن لا موجب لطلب المصاب، و في هذه الحالة لا يتعدى حدود مهمته⁷.

¹ المادة 23/1 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² المادة 24 من نفس القانون

³ - المادة 30 من نفس القانون

⁴ - المادة 26 من نفس القانون.

⁵ - المادة 28 من نفس القانون.

⁶ - المادة 29 من نفس القانون.

⁷ - المادة 27 من نفس القانون.

و أعطت المادة 21 من القانون 83-15 لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الحصول من النيابة العامة او من القاضي المختص على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حالة إقحام الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا في حصوله.

المطلب الثاني: تقدير التعويض الجزافي

على خلاف القواعد العامة التي يكون فيها التعويض جبرا للضرر، يكون التعويض الرئيسي تعويضا جزافيا¹، فهذا التعويض لا يصل إلى حد كبير الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقه، و هو محدد مسبقا من قبل القانون بما يستبعد السلطة التقديرية للقاضي في تحديده.

و قد ضبط القانون الجزائي المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و بعض القوانين التي أحال عليها قواعد تقدير هذا التعويض و ميز ذلك بين ثلاث حالات:

- حالة العجز المؤقت.

- حالة العجز الدائم.

- حالة الوفاة.

الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت، كما تم بيانه سابقا يكون له الحق في اداءات تكون من طبيعة و مبلغ مماثلين للاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية، مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية²، و عليه يكون للمصاب الحق في تعويض عيني و آخر نقدي.

أولا: التعويض العيني

و يهدف إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفيا، و يتمثل هذا التعويض في جميع الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المريض سواء حصل القطاع عن العمل أو لا و بدون تحديد للمدة³.

¹ - سمير عبد السميع، مرجع سابق، ص146.

2 - المادة 28 من القانون 83-15 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

3 - المادة 29 من نفس القانون.

وقد جاء في المادة 2 من المرسوم 84-28 الذي يحدد كيفيات تطبيق الأبواب 3 و 4 و 8 من القانون 83-13 ما يلي " عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 83-13 تستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر و طوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج".
و يكون المريض الحق على الخصوص في:

- الإمداد بالآلات و الأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عامة و في إصلاحها و تجديدها¹.

له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، و يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة² و يكون له الحق وفقا لذلك في :

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل من داخل المؤسسة.
- مصاريف النقل.

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الجبر و كان المصاب على ريع عند العجز الدائم.
المصاب الذي يصبح على اثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره³.

و أكدت المادة 33 من القانون 83-13 على تقديم الأداءات السابقة بنسبة 100 % من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية⁴

1 - المادة 30 من القانون 53-13 السابق الذكر.

2 - المادة 31 من نفس القانون.

3- . المادة 32 من القانون 83-13 السابق ذكره.

- أنظر المادتين 59 و 60 من القانون 83-11 و المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الذاتي من القانون 83-13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم

و في حالة الانتكاس تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الاداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل ام لا¹.

و نصت المادة 4 من المرسوم 28-84 على تطبيق الفهارس المعمول بها في مجال التأمين على المرض² ، على حوادث العمل و على الأمراض المهنية مع مراعاة الأحكام الخاصة³.

ثانيا : التعويض النقدي

تتمثل الاداءات لنقدية فيما أطلق عليه القانون 11-83 التعويضات اليومية ،حيث نصت المادة 35 منه على إلزام رب العمل بدفع أجر يوم العمل الذي حصل فيه الحادث| كلية للعامل ،و مهما كانت طريقة دفع الأجر.

و نصت المادة 36 من القانون 15-83 المعدلة⁴ ، على دفع تعويضه يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العدل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق أما الشفاء أو جبر الجرح ،أو الوفاة.

و يتم أيضا دفع التعويضة اليومية في حالة ما إذا أحدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، في حالة الانتكاس أو الاشتداد (المضاعفة) المنصوص عليها في المادتين 58 و 62 من القانون 13-83⁵ ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الأجر⁶.

¹ . المادة 3 من المرسوم 28-84 السابق ذكره.

² . هذه الفهارس حددتها المادة 59 و 60 من القانون 13-83 و المرسوم 27-84 السابق ذكره .

³ . جاء أيضا في نص المادة 3 من المرسوم 28-84 " بدا التثام الجروح من اليوم الذي يكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا و لم تبق تحتمل تغييرا محسوسا إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص،و إذا أصيب المتعرض للحادث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن ينقضي بالانجبار ما دامت حالته مستمرة في التطور يحدد تاريخ الانجبار تبعا لمقاييس طبية ليس غير"

⁴ - هذه الفهارس حددتها المادة 59 و 60 من القانون 11-83 و المرسوم 27-84 السابق ذكره.

⁵ - حددت المادة 11 من المرسوم 28-84 "الانتكاس" بنصها يتمثل الانتكاس في تقادم الجرح او ظهور جرح جديد

نتاج عن الحادث او مرض مهني بعد ان اخذ المصاب يتمثل للشفاء او ظن انه شفي او لم يكن يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح ظاهر..."
فالانتكاس هذه امتداد للإصابة الاصلية و هو يختلف عن الاشتداد او المضاعفة كون هذه الأخيرة تتمثل في استياء حالة الصحية و تدهورها و يكون الضحية لم يشفى بعد و يجرى على المضاعفة أو الانتكاس حكم الإصابة الاصلية ،انظر سمير الاودن، مرجع سابق،ص88.

⁶ - المادة 36/2 من القانون 13-83 .

وتستحق التعويضية عن كل يوم عمل أو غيره (عطلة أو راحة) لا يمكن إن تغل التعويضية اليومية عن واحد من ثلاثين (1/30) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة¹. و لا يمكن في جميع الحالات أن تغل هذه التعويضة عن واحد من الثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.² ولا شك أن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما يكون الضحية غير مؤمن له اجتماعيا أي ليس عاملا في الحالات التي تشتت ذلك مثل حوادث الإنقاذ و النفع العام.

ونصت المادة السابعة من المرسوم 84-28 على اعتماد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الانقطاع الجديد في حالة انتكاس أو تفاقم حال إصابته قد شرع في الاستفاة من الربيع متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعا له. و يستحق التعويض اليومي حسب المادة 6 من نفس المرسوم حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية. و اشتراكات المادة 5 من ذات المرسوم لاستحقاق المصاب للتعويضات اليومية يثبت ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الأجر عند وقوع الحادث. و يمكن إبقاء التعويضة اليومية جارية كليا أو جزئيا إذا رخص الطبيب المعالج بذلك، وإذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الاجتماعى بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح.³

الفرع الثاني: تقدير التعويض في حالة العجز الدائم

إذا أصاب الضحية عجز دائم كما تم بيانه سابقا ،يكون الحق في ريع يحسب وفق القواعد التالية:

- 1 - انظر المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ،الجردية الرسمية رقم 34 لسنة 1994.
- 2 - المادة 37 من القانون 83-13 المعدلة بالمادة 5 من الامر 96-19 السابق ذكره.
- 3 - دفتر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ،التامين على حوادث العمل والأمراض المهنية مطبعة الضمان الاجتماعي ،قسنطينة 2002،ص14.

أولاً: بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الربيع

حدده المادة 39 من القانون 83-13¹، بالأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال اثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وتعد . هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال ، و قد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرار لها في 23-4-1990².

أما بالنسبة لحالة ما إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل نتيجة الحادث قد عمل

مدة تقل عن 12 شهرا فقد حددت المادة 13 من المرسوم الأجر المرجعي كالآتي:

- اجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.

- اجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل

عن شهر واحد.

و إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها

تكون الاثني عشر شهرا (12) الواجب اعتمادها في حساب الربيع حسب المادة 14 من

المرسوم السابق هي المدة التي تسبق احد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون

انفع للمصاب:

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث.

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.

- تاريخ التئام الجروح.

و الملاحظ أن القانون لم يتعرض لحالة المصاب البطل ، و هو شيء وارد باعتبار

أن القانون لا يشترط في بعض الحوادث أن يكون الضحية مؤمنا له أي و لو لم يكن عاملا،

و نعتقد أن الأجر الواجب اعتماده هو الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1 - عدلت هذه المادة 6 من الأمر 96-19.

2-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23-4-1990، ملف رقم 241-59، المجلة القضائية، العدد

الثاني، 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 135.

ثانيا: بالنسبة لحساب الربيع

يساوي مبلغ الربيع : الأجر المرجعي مضروباً في نسبة العجز ،إذن:

$$\text{المبلغ} = \text{الأجر المرجعي} \times \text{نسبة العجز}^1 .$$

و يدخل في نسبة العجز النسبة الاجتماعية إن وجدت.

إذا كان العجز دائماً يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية ،يضاعف مبلغ الربيع حسب المادة 46 من القانون 83-13 لإيراد بنسبة 40%.

و لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة اقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم.

و تجسد التنظيم في المرسوم رقم 84-29²،الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم.

حيث حددت المادة الأولى منه³،المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير ب 12000 دينارا جزائريا.

و إذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية ،ترفع قيمة الربيع الممنوح بمقتضى القانون 83-13 ليساوي معاش العجز إذا كان اقل منه.

و يحسب الربيع أيا كانت قيمته على أساس اجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن إلفين و ثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴.

في حالة حصول اعتراضات غير متعلقة بالطابع المهني للحادث يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تدفع تسبيقات على الربيع تسدد للمصاب و تخصم هذه التسبيقات من مبلغ

¹ 1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23-4-1990، ملف رقم 241-59،المجلة القضائية،العدد الثاني/1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية ،ص 135.حيث لفظت المحكمة العليا قرار مجلس سيدي بلعباس لاعتماده في تقدير التعويض أجر الشهور الأخيرة لعمل القاعدة الواردة في المادة من القانون 83-13 . 2- المرسوم 84-29 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 نوفمبر 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ،الجريدة الرسمية رقم 7 لسنة 1984 المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم.

3. عدلت هذه المادة بالمادة الأولى من القانون 92-373.

4 - حسب المادة الأولى المرسوم الرئاسي 03-467 الأجر الوطني الأدنى المضمون بنصها "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة ،و هو ما يعادل 33-173 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 70.57 ديناراً لساعة عمل.

الربيع المعترف استحقاقها ، و لا يمكن أن يكون مبلغ هذه التسبيقات اقل من مبلغ الربيع المقترح من قبل هيئة الضمان الاجتماعي¹.

ويسدد الربيع شهريا إلى مستحقه في سكناه عند حلول اجل استحقاقه.²

و بالنسبة للعمال الأجانب المصابون بحوادث و الذين يرحلون عن القطر الجزائري يستحقون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم، و لا تطبق هذه الأحكام في حالة وجود اتفاقية تنص على المعاملة بالمثل مبرمة مع الجزائر أو اتفاقية دولية عليها الجزائر.³

بالنسبة لحالة الحوادث المتعاقبة، نظم أحكامها المرسوم 84-28، حيث ألزمت المادة 18 منه هيئات الضمان الاجتماعي المختصة بالحادثة الأخير بالربوع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه. أما فيما يخص مراجعة الربيع فقد نظمت أحكامه المواد 58 إلى 61 من القانون 83-13، حيث أقرت المادة 58 إمكانية المراجعة أن اشتد عطب المصاب أو خف، و قصرتها على حدوث تغير فعلي في حالة المصاب بعد دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق.

و تحدد الحقوق وفقا للمراجعة عند تاريخ أول إثبات طبي على الاشتداد أو التخفيف. و أقرت المادة 59 إمكانية المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الأوليتين المواليين لتاريخ الشفاء أو الجبر و بعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة و الأخرى، و تبقى هذه الآجال سارية حتى و لو لم تم الأمر بعلاج طبي.

و حسب المادة 60 إذا توفي المصاب على اثر عواقب الحادث يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة.

1 - المادة 9 من القانون 83-13.

2 - المادة 50 من نفس القانون.

3 - المادة 51 من نفس القانون.

أما فيما يخص حالة الانتكاس فقد جاء في المادة 62 من القانون 83-13 بإلزام هيئات الضمان الاجتماعي على التكفل بتبعاته.

الرأسمال التمثيلي: أكدت المادة 44 من القانون 83-13 على انه لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة اقل من 10%، بيد انه لا يجوز للمصاب حسب نفس المادة المطالبة برأسمال تمثيلي حدد حسب جدول جاء به المرسوم 84-28، حيث تضمن نص المادة 15 منه يحدد الرأسمال وفقا للقواعد التالية:

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ منح الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب.
- نسبة العجز المحددة.
- السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التتام الجرح.
- معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس حدده القرار الصادر في 13 فبراير 1984¹.

وحسب المادة 16 من المرسوم 84-28 فان الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يساوي

المبلغ السنوي للريع كما هو محدد في المادة 15 مضروبا في معامل سن المصاب.

فالرأسمال = المبلغ السنوي الريع X المعامل المقابل لسن المصاب.

و حددت المادة 17 من المرسوم 84-28 الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الريع

ب 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

و أكدت المادة 3/44 من القانون 83-13 على انه في حالة حصول حادث جديد أو

تفاقم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق

في الحصول ريع بعد خصم الرأسمال.

الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة

يستحق ذو الحقوق كما تم بيانهم سابقا ،في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة من جهة

و ريع الوفاة من جهة أخرى.

1- قرار وزير الحماية الاجتماعية في 11 جمادى الأولى عام 1404 الموافق ل 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يبحث أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل أو المرض المهني الجريدة الرسمية رقم 7 لسنة 1984.

أولاً: منحة الوفاة

حسب المادة من القانون 83-13 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 94 و 50 من القانون 83-13 المتعلقة بالتأمين الاجتماعي¹.

و بالرجوع إلى تلك المواد نسجل النقاط التالية:

- يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثنتي عشر (12) مرة تبليغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن لهو المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات².

و لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثنتي عشر مرة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون³.

و يكون الأجر الأدنى المضمون هو الأجر المعتمد في جميع الحالات التي يكون فيها الضحية بدون عمل عندما يتعلق الأمر بحادث عمل لا يشترط فيه أن يكون الضحية عاملاً (مؤمناً له).

- يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له⁴.

- في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط مساوية.

- لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية⁵.

ثانياً : ريع الوفاة

حسب المادة 53 من القانون 83-13 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفق لما هو محدد في المادة 24 من القانون 83-12 المتعلقة بالتقاعد، ولا

¹ عدلت المادتان 48 و 49 على التوالي بالمادتين 16 و 17 من الامر 96-17 السابق ذكره.

المادة 48/1 من القانون 33-13 السابق الذكر.

المادة 48/2 من نفس القانون.

- المادة 48/3 من نفس القانون.

- المادة 50 من القانون 83-13

- القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو 1983 المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد ،و يدفع الامتياز الأكثر و يتم حساب الريع وفقا لما يأتي :

- يحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 إلى 44 من القانون 83-13.

- يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 83-12 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 83-13 كما يلي:

أ- عندما لا يوجد ولد و لا احد من الأصول ،يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقى على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ريع الهالك.

ب- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع ب 50 % من ريع الضحية و يتحدد نصيب ذو الحق الآخر ب 30 %.

ت-عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) ،يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50 % من الريع الكلي (ريع الضحية) ،و يقسم بالتساوي بين ذوي الحقوق الآخرين 40 % الباقية.

ث- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 % من مبلغ ريع الهالك و هذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:

- 45 % من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه.

- 30 % من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.

- و لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي للريع ذوي الحقوق 90 % من مبلغ ريع الهالك و إذا تجاوز مجموع هذه الريع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.

كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 83-13 المحال إليها بموجب المادة 55 من القانون 83-13 و هذه القواعد هي:

1- تتوقف وجوبا استقادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية ،و هنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة ومع غياب نص هذا القانون يحكم الحالة نلجأ إلي

و في نهاية هذا الفرع نشير إلى حالة ذوي الحقوق لما يكون الضحية من حادث العمل مفقود أي الى القواعد العامة ، أي لا نعرف حياته أو موته ، و أمام عدم وجود نص يعالج هذه الحالة نرجع من طرف القاضي في قانون الأسرة حيث تقضي المادة 113 بجواز الحكم بموت المفقود الحروب و الحالات الاستثنائية بعد مرور 4 سنوات من فقده . و في الحالات التي يغلب فيها السلامة يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مرور 4 سنوات ، هذا الوضع لا يتماشى البتة مع الطابع الاجتماعي لنظام حوادث العمل، إذ يترك ذوو الحقوق دون تعويض مدة طويلة، الأمر الذي يستوجب تخصيص هذه الحالة بنص خاص في قانون حوادث العمل.

وفي نهاية هذا الفصل يمكن إبداء الملاحظات التالية :

- إن أساس التعويض الرئيسي هو نظرية الأخطار الاجتماعية و ليس نظرية المسؤولية.

- ان التعويض الرئيسي هو تعويض جزافي لا يصل إلى جبر الضرر ، و يتم تقديره مسبقا من طرف القانون مما يستبعد سلطة القاضي في تقدير الضرر الحقيقي.

- يقع الالتزام بالتعويض الرئيسي على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئة الضمان الاجتماعي

- لا يمكن استبعاد هذا التعويض على أساس السبب الأجنبي و إن كان يظهر في خطأ - الضحية أو الغير.

بالنسبة لمسألة الجمع بين التعويضين: الأصل هو عدم جواز الجمع بين التعويضين أو أكثر لكي لا يثرى المضرور بلا سبب ، و قد أكدت على هذا المعنى المادة العاشرة من الأمر 74-15 المتعلق بالزامية التامين على السيارات و بنظام التامين على الأضرار ، حيث جعلت هذه المادة التعويض الذي يطلبه المضرور في حالة اجتماع وصف حادث عمل و حادث طريق في إصابة ما هو التعويض عن حوادث العمل فقط ، و على هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على شركة التامين وفق القواعد العامة للمطالبة بما دفعته للمضرور

كما جاء في نص المادة 71 من القانون 83-11.

يمنع الجميع بين الأداءات التالية :

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض.
- التعويضات اليومية للتأمين على الولادة.
- التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تعويض بعنوان التأمين على البطالة.
- معاش تقاعد مسبق.

يكون التعويض الرئيسي في ظل نظام الحوادث العمل تلقائيا ،أي دون اشتراط إثبات مسؤولية رب العمل و الغير .

لا يمنع عدم دفع رب العمل للاشتراكات هيئة الضمان الاجتماعي من التعويض ،

فهي ملزمة بالدفع في كل الحالات حسب نص المادة 85 من القانون 83-11 .

فيما يخص التقادم تضمن أحكامه نص المادة 74 من القانون 83-14 المتعلق

بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي التي جاء فيها "تتقدم الأداءات المستحقة

في مدة أربع (4) سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة

316 من القانون المدني" تتقدم المستحقات المستحقة لمعاشات التقاعد و العجز و ريع

حوادث العمل و الأمراض المهنية في مدة 5 سنوات إذا لم يطالب به".

و جاء في المادة 75 من نفس القانون "تسري أجال التقادم المشار إليها في المادة 74

أعلاه ابتداء من وقوع الأثر المنشئ للاستفادة من الاداءات".

أما إذا كان الحق في التعويض ثابت بموجب حكم قضائي فلا يتقدم هذا الحق بمرور

ثلاثين (30) وفقا لما قرره المادة 344 من قانون الإجراءات المدنية.

و نشير إلى سريان أسباب الوقف و أسباب الانقطاع على التقادم كما هو منصوص

عليها في القانون المدني".

سبق التأكيد في المبحث السابق أن التعويض وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية يكون

تعويضا جزافيا، لا يصل إلى حد جبر الضرر اللاحق بالضحية أو بنوي حقوقه ،وهذا

الأمر لم يكن ليحقق مصلحة المضرورين من حوادث العمل على أتم وجه.

ولان استحداث نظام خاص بحوادث العمل كان يهدف أساسا إلى فرض أكثر حماية
المضرورين حاول رجال القانون سد النقص المذكور و كان ذلك بالرجوع إلى قواعد
المسؤولية، حيث تم اعتمادها كنظام تكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية، و فرض وفقها
لصالح المضورر تعويض تكميلي للتعويض الجزافي متى توفرت شروط ذلك .
لكن بالرجوع إلى قواعد المسؤولية و إن كان يستند كأصل إلى القواعد العامة، فقد
كان له طابع خاص و مميزات تجاوزت ما هو معروف في تلك القواعد .
هذا الطرح المبدئي يقتضي منا إبراز الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام
حوادث العمل من جهة، و الإحاطة بأحكام التعويض التكميلي وفقا لتلك القواعد من جهة
ثانية .

المبحث الثاني: الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

تم تقرير الرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل
بمقتضى المادة 43 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي
حيث جاء فيها " يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أن يرفع دعوى في إطار القانون العام
تعويضا عن حوادث العمل و الأمراض المهنية وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا
الباب "

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

فانه يبدو واضحا أن المراد بقواعد القانون العام على الخصوص قواعد المسؤولية التصيرية الواردة في القانون المدني مع ما يستتبعها من قواعد الاختصاص و الإجراءات و غيرها .

و يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في هذا النظام مقارنة مع القواعد العامة من خلال ما ورد في القانون 83-15 من أحكام خاصة بشأنها ،هذا الطابع الخاص يمكن الإحاطة به من خلال التعرض لتطبيقات قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل و تكييف هذه القواعد و كذا محاولة استخلاص الأساس الذي تستند إليه و أخيرا التعرض أي أحكام نفي هذه القواعد و كذا محاولة استخلاص الأساس الذي تستند إليه و أخيرا التعرض إلى أحكام نفي هذه المسؤولية .

المطلب الأول: تطبيقات قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

حدد القانون 83-15 من خلال المواد 47 و 48 و 52 صور و مظاهر تطبيق قواعد المسؤولية ،و حصرتها في خطأ رب العمل، و خطأ الغير و الخطأ المشترك. و سنستعرض بنوع من التفصيل إلى الصور الثلاثة وفقا للاتي.

الفرع الأول: خطأ صاحب العمل

يرى بعض الشراح، أن من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام حوادث العمل هو مبدأ حصانة صاحب العمل.

و مضمون هذا المبدأ هو الاستبعاد المبدئي لكل مطالبة بالتعويض اتجاه أعضاء المؤسسة ،أي صاحب العمل أو المندوبين عنه ،و بالتالي لا يمكن للضحية مطالبة رب العمل بالتعويض ،بل عليه اللجوء إلى الهيئات التي حددها القانون لهذا الغرض، و يعد باطلا كل اتفاق يقيم المسؤولية على عاتق رب العمل ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية

و حوادث العمل تعد من النظام العام الشيء الذي يتعذر معه استبعاد تطبيقها و اللجوء إلى قانون آخر (القواعد العامة) عملا بقاعدة أن الخاص يقيد العام. غير أن هذه الحصانة المبدئية تختفي في بعض الحالات، و وفقا لبعض الشروط . و قد حدد القانون 83-15 تلك الحالات و تلك الشروط ،و وفقا لما جاء في نص المادة 47 التي تضمنت النص الآتي في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل يستفيد المصاب او ذوي حقوقه من الأداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي طبقا للقانون 83-13.

كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية¹، عن الأضرار الناجمة عن الحادث وفقا لقواعد القانون العام...".

و بهذا تكون هذه المادة قد حددت حالات قيام مسؤولية رب العمل في تكميل التعويض بصورة خطئه غير المعذور و خطئه العمدي

مفهوم رب العمل :

جاء في نص المادة الثالثة من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي " يعتبر كأصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها و شكلها كما هي محددة في التشريع و التنظيم ".المتعلق بعلاقات العمل".

و جاء في المادة الرابعة من نفس القانون "يعتبر كذلك أصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل اجر . تحدد عند الاقتضاء كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم

إذن ينصرف مفهوم رب العمل إلى كل شخص طبيعي أو معنوي يلتزم بناء على عقد العمل بتمكين العامل من تنفيذ العمل و بان يدفع له أجرا في مقابل التزامه بأداء العمل تحت رقابته و إشرافه².

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

و يرى البعض أن الشخص المعنوي يكون مسؤولا باعتباره متبوعا بالنسبة للأضرار يتسبب فيها تابعوه، في حين يكون مسؤولا شخصيا عن الأخطاء التي يرتكبها العضو القائم بالإدارة³.

و على هذا لاعتبار الشخص المعنوي ملزما بتعويض تكميلي بناء على مسؤوليته الشخصية يجب إثبات ارتكاب القائم بإدارته خطأ عمدي أو غير معذور.

و تثار مشكلة تحديد رب العمل لما نكون بصدد انتقال سلطة رب عمل آخر، كما في إعاره العمال أو العمل المشترك أو المؤقت، أو في حالة تأجير آلات لرب عمل آخر مع من يعمل عليها من عمال. فهنا من يعتبر رب العمل المخاطب بأحكام حوادث العمل؟ استقر القضاء على اعتبار المستفيد أو الشخص الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع لرب العمل الأصلي الذي يظل مخاطبا بأحكام حوادث العمل. و على هذا يكون المستفيد في حكم رفقاء العمل بالنسبة للعامل، و إذا كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل²

هذا المصطلح غير سليم ولا يستقيم مع المعنى المراد منه، والمصطلح الاسلام هو التعويض¹ التكميلي، وقد استعملت النسخة الفرنسية هذا المصطلح الأخير²

1- عدلنا المادتين 3 و 4 على التوالي بالمادتين 2 و 3 من القانون 04-17 المعدل و المتمم للقانون 83- - 14، جريدة رسمية رقم 72 لسنة 200
2- محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، مصر

أولاً: الخطأ العمدي

أحالت المادة 47 من القانون 83-47 كيفية تحديد الخطأ العمدي للقواعد العامة. و بالرجوع إلى القواعد العامة لا نجد لهذا الخطأ تعريفا قانونيا، لذلك وجب البحث عن التعريفات الفقهية .

و بالرجوع إلى الفقه نلاحظ انه لم يستقر على تعريف واحد للخطأ العمدي، بل انقسم ذلك إلى نظرتين :

- نظرية العلم

- نظرية الإرادة

حيث يرى أصحاب نظرية العلم¹، انه يكفي لقيام العمد أن تتوافر لدى الفاعل إرادة الفعل فقط، و العلم بالنتيجة التي تترتب عليه دون إرادة هذه النتيجة لان النتيجة بحسب هؤلاء أمر غير متصور منطقيا و غير صحيح من الناحية القانونية، فالإرادة حسبهم سيطرة لها على إحداث النتيجة، و إنما تقتصر سيطرتها على الفعل، كما أن العمد هو إرادة مخالفة القانون و هذه الإرادة تتوافر إذا أراد الفاعل ارتكاب فعله و هو يعلم بالنتيجة فالعلم هو الذي يعطي إرادة الفعل صفتها غير المشروعة . بحيث تكون مجموعها (إرادة الفعل و العلم بالنتيجة) الخطأ العمدي، أما إرادة النتيجة فهي لن تضيف جديدا إلى فكرة الخطأ العمدي.

أما نظرية الإرادة²، فيرى أنصارها أن العمد هو إرادة الفعل المكون للجريمة و إرادة النتيجة معا، فانصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة هو جوهر العمد لا يتوافر إلا به.

و حجتهم في ذلك أن العلم حالة نفسية لا تكشف عن الغاية لدى الإنسان.¹

2003، ص80

3-علي فيلاي، العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر الجزائر، ص71

4- محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص 85

1-محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص60

2-محمد محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع، ص62

و الملاحظ أن نظرية الإرادة عي المطبقة فقها و قضاء في مجال حوادث العمل
المسؤولية المدنية، لذلك فالخطأ العمدي في هذا المجال هو التعدي الذي يقوم به المرء
و الأضرار بالغير¹. فهل يشترط لدى الفاعل توافر نية أو قصد الأضرار من جهة،

و نية إتيان الفعل الذي سبب الضرر من جهة أخرى.²

الخطأ العمدي يتكون من عنصرين :

- فعل عمدي³، أي أن رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، أي اتجاه نيته لذلك، نخرج

عن الخطأ العمدي الأفعال غير العمدية، كالجرح نتيجة الإهمال.⁴

- نية الإضرار، فالاعتبار الخطأ عمدي يجب أن تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر
بالضحية.⁵

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

و يلاحظ أن القضاء الفرنسي وسع في مجال الخطأ العمدي حيث اعتبر أن الخطأ يكون
عمدياً متى اتجهت نية رب العمل إلى إلحاق الضرر و إن أصاب عاملاً آخر⁶¹

1 علي فيلالي، مرجع سابق، ص73 -

2- محمد حسين منصور، مصادر الالتزام(الفعل الضار، الفعل النافع، القانون)، الدار الجامعية بيروت 2000، ص68

3-Jean Pierre Chauchard, op. cit, p 352 -

انظر في تطبيقات القضاء الفرنسي :

Cass soc 13 jan 1966,N 65-10-806,Bull civ IX, Lamy social ,op cit V 1432,p 654

4 - Cass crim 19 fev 1958,Bull crim, p 296, N 65-10-806,Bull crim,p296, Lamy social,ibid

5 Cass soc 7 mai 1980, N 10-249 et Cass soc 20avr 1988 ,N 86-15-690,Bull
civ,P158,Lamy

social, ibid V 1432,p 654

6 - Cass soc 26 jan 19769, N 71-11-385,Bull jurU.C.A.N.S.S 72-33, Lamy social, ibid V
1432,p 654

كما اعتبر القضاء الفرنسي أن أفعال العنف تجسد الخطأ العمدي و إن حدثت على سبيل الدعابة، و على ذلك قضى على رب العمل بتعويض تكميلي باعتباره متبوعا في رافعة تتمثل في قيام احد تابعيه بدفع كمية من الهواء المضغوط في فتحة شرح زميله في العمل على سبيل الدعابة الشيء الذي سبب لهذا الأخير ثقبا في المعى¹. و اكتفى هذا القضاء بالقصد العام لتوفر عنصر العمد فاعتبر الخطأ عمديا واقعة ضرب أفضت إلى الوفاة حتى لو كان الفاعل لم يقصد بضرباته إحداث الوفاة، فاكتمى يكون الضرب في حد ذاته عمديا.²

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

ثانيا: الخطأ غير المعذور

عرفت المادة 45 من القانون 83-15 الخطأ غير المعذور بنصها :

- خطأ ذو خطورة استثنائية.
- خطأ ينجم عن فعل أو خطأ متعمد .
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه .
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر¹

1

1 - Cass CRIM 22 Avril 1959, Bull crim,p480 ,P158

عن: محمد محمد احمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص74

2 - Cass CRIM 22 Avril 1959

عن: محمد محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع ، ص 74

و يعود اصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار لها صادر عن الدوائر المجتمعة في 15 جويلية 1941.¹

و قبل هذا التحديد من طرف محكمة النقض كان الأمر في تحديد الخطأ غير المعذور متروك للسلطة المطلقة لقاضي الموضوع، و لكن في 22 فبراير 1932 تراجعت محكمة النقض و نسبت لنفسها امر الرقابة على ما إذا كانت تشكل خطأ غير معذور أم لا.²

و قرار 1941 المذكور انفا هو الذي حدد بدقة شروط الخطأ غير المعذور و التي تبنتها المادة 45 من القانون 83-15، لكن الفرق هو أن محكمة النقض الفرنسية اشترطت تلازم هذه الشروط³، أي ضرورة توفرها جميعا لاعتبار الخطأ غير معذور. في حين اكتفت المادة 45 المذكورة بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور ، و الملاحظ أن الأمر 66-183 المتعلق بتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية الملغى بموجب المدة من القانون 83-13 قد نهج نفس محكمة النقض الفرنسية باشتراط وجوب التلازم بين الشروط.⁴

لكن نتيجة إقبال هذا الاتجاه لعائق الضحية، اكتفى القانون 83-15 بتوفر شرط واحد من الشروط الواردة في المادة 45 منه.¹

¹ 1 - Cass ch- reunites 15juill 1941 , D 5 -adm 1941,p117, Lamy social, op- cit , 1432,p654

2Cass civ 4 mai 1937,Rec -Siery,1937 ,1-331-R -G-A- T 1937 -1010

عن: محمد محمد أحمد محمد عجز، مرجع سابق، ص145

- حيث جاء في قرارها المشار إليه سابقا «إن الخطأ غير المعذور هو الخطأ الجسيم بصورة اعتيادية الناتج عن عمل أو إهمال إرادي وعن وعي والذي ينتج وبغير مبرر ودون وجود عنصر القصد".

والملاحظ أن هذا الخطأ ظهر لأول مرة في إطار القانون الفرنسي بقانون 19 أبريل 1989 الخاص بالتعويض عن إصابات العمل.انظر:بدر جاسم اليعقوب ، حوادث الطريق ومدى اعتبارها حوادث عمل ، مجلة الحقوق والشريعة العدد الرابع

السنة الخامسة ، كلية الحقوق ، جامعة الكويت ، 1981، ص 159

- حيث جاء في نص المادة 119 من الامر 66-183 " يجب أن يفهم الخطأ المرتكب بدون عذر من قبل رب العمل أولئك الذين كلفهم بالنيابة عنه في المديرية الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان متعمد أو بالخطر من قبل صاحبه وعدم وجود سبب مبرر

و الملاحظ أن القانون المصري حدد الخطأ غير المغتفر لكنه ربطه بالضحية، حيث جاء في المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1985 :

"...يعفى رب العمل من الضمان إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود

من قبل العامل و معتبر في حكم ذلك :

كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

مختلفات التعليمات التي يضعها المحل، أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل و يشرف على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية لكن المشرع الجزائري قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل.

إذن يثبت الخطأ غير المعذور وفقا لقانون 83-15 في حق صاحب العمل بتوفر إحدى الحالات التالية :

- الخطورة الاستثنائية للخطأ، و المقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة و تقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الايجابي أو السلبي .
- المكون لركن الخطأ و ليس بما يترتب من نتائج، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر لا بركن الخطأ.¹
- الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع، أي اتجاه نية صاحب العمل إلى إتيان الفعل أو الامتناع عنه.
- إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يشبهه، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر و إلا كنا بصدد خطأ عمدي، و لكن المراد هنا هو إدراك النتيجة التي يمكن أن تحدث عن الفعل دون انصراف الإرادة لإحداثها.¹

بدر جاسم اليعقوب، مرجع سابق، ص 160¹

لكن يجب ان لا يكون صاحب العمل متأكدا من تحقق النتيجة و إلا كنا بصدد خطأ عمدي¹ . و على القاضي تقدير الحالة في ظل المعيار الموضوعي لا الشخصي.² عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر ،أي عدم وجود أي سبب معقول يبرر سلوك صاحب العمل.³

و على هذا يكون رب العمل مسؤولا عن خطئه غير المعذور متى توفرت في حقه حالة من الحالات المذكورة.

و في تقدير للخطأ غير المعذور يرى بعض الشراح، أن هذا الخطأ يقع بين الخطأ الجسيم و الخطأ المقصود أو العمدي⁴ .

في حين يعتبره البعض الآخر ،خطأ إرادي يقع بين الخطأ الجسيم و الغش.⁵

و يربط بعض الشراح هذا الخطأ بالإخلال بالتزامات الأمن و الحماية و الوقاية

الصحية في العمل التي تجعلها القوانين و الأنظمة على عاتق رب العمل.⁶

و هذا الاتجاه يحقق مجموعة من الأهداف منها سهولة إثبات خطأ رب العمل، لكن

يجب توسيع مجال الخطأ غير المعذور ليشمل كل خطأ تتوفر فيه إحدى الشروط السابقة و لو لم تتضمن الالتزام المخل به القوانين و الأنظمة.

و مناط التفرقة بين الخطأ غير المعذور و الخطأ العمدي كما اشرنا هو نية الإضرار بالعامل

التي تنتفي في الأول و تتحقق في الثاني⁷.

و لاعتبار الخطأ غير معذور يجب أن يكون الفعل الصادر من رب العمل عمديا .

و إذا لم يمكن تحديد مصدر الحادث لا يمكن الاحتجاج بالخطأ غير المعذور ضد رب العمل

حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي¹ .

1 بدر جاسم اليعقوب، نفس المرجع ، ص 161

2 بدر جاسم اليعقوب، نفس المرجع، ص 61 -

3 عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 667

4 عامر سلمان عبد الملك ، نفس المرجع ، ص 77

5 علي فيلالي، مرجع سابق، ص 77

6 احمية سليمان، مرجع سابق، ص 73

1 -Cass soc 7 juil 1980, N 79-14-116 et Cass soc 16 OCT 1984 ,N_82-12-701, Lamy social opp cit, V 1438 ,p655

كما نفى هذا القضاء وصف الخطأ غير المعذور في حالة حصول حادث بسبب قوة قاهرة أو حادث فجائي، و تطبيقا لذلك قضى بعدم توفر الخطأ غير المعذور في حق رب العمل في الحالات التالية :

- سقوط رافعة مواد البناء بسبب هبوب الرياح.² .

- حصول كارثة غير متوقعة لا يمكن تجنب أثارها حتى عند احترام إجراءات

السلامة و الأمن بدقة.³

و في نهاية هذا المصاب نؤكد على أن التعويض التكميلي لا يثبت في حق رب العمل إلا إذا ارتكب خطأ غير معذور، أو خطأ عمدي، كما تم شرحه سابقا.

و نعتقد أن اشتراط توفر درجة الخطأ العمدي أو غير المعذور لاستحقاق الضحية أو ذوي حقوقه تعويض تكميلي من رب العمل يشكل عقبة أمام هؤلاء في الحصول على تعويض يجبر الضرر

اللاحق بهم، و هذا المنجى لا يتمشى مع الهدف العام لنظام حوادث العمل الذي يسعى إلى

تحقيق اكبر حماية للعمال بأبسط شروط و إجراءات.

و نرى انه من الأفيد و الأكثر تمشيا مع أهداف نظام حوادث العمل هو عدم اشتراط درجة معينة

في خطأ رب العمل لثبوت التعويض التكميلي للمضرورين كما هو الشأن في القواعد العامة التي

تجعل التعويض مناطه الضرر و ليس الخطأ .

أما اشتراط ارتكاب صاحب العمل خطأ غير معذور أو خطأ عمدي فنرى أن يعتد به في إطار

العلاقة بين رب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي، إذ يقرر رجوع هذه الأخيرة على رب العمل

بالتعويضات التي دفعتها للضحية في حالة ارتكابه خطأ عمدي أو خطأ غير معذور .

و في هذا حمل رب العمل على احترام القوانين و الأنظمة و الالتزام بدرجة اكبر من الحيطة و

الحذر و كبحا لعدم مبالاته و رعونته ،ذلك أن حماية العامل من حوادث العمل¹

¹ 1 -Cass soc 15 jan 1998, N 96-14-302, Lamy social ,ibid, V 1438,p 655

2 - Cass soc 9 juil 1984, N 83-12-172,Bull civ V, p 233, Lamy social,op-cit, V 1438,p 655

- Cass soc 20 juin 1984, N 83-11-157 Bull civ V, p 195, Lamy social ,ibid, V 1438,

يعد اسمي و أولى من تعويضه بعد حصول الحادث عملا بالمبدأ القاتل الوقاية خير من العلاج.¹

و في نهاية هذا الفرع يمكن القول أن الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل يظهر من خلال ما عرضناه في اشتراط درجة معينة للخطأ المرتكب من رب العمل، عكس ما هو موجود في القواعد العامة². و يرجع ذلك للطابع التكميلي لتلك القواعد في نظام حوادث العمل عكس القواعد العامة التي تجعل منها نظام رئيسي و وحيد للتعويض.

الفرع الثاني: خطأ الغير

لا يقتصر تحديد حصة العامل على تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية على خطأ رب العلم يشمل أيضا خطأ الغير.

و يكتسي تحديد المقصود بالغير في هذا الإطار أهمية بالغة لمعرفة القواعد المطبقة عليه. لم يستقر الفقه كالعادة على مفهوم موحد للغير: إذ يعتبره البعض خلاف رب العمل أو تابعيه أو هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى تشارك جزئيا أو كليا بخطئه في تحقق الخطر.³ و إن كان هذا التعريف يستقيم مع القانون الفرنسي الذي جاء في المادة 404/1 من (قانون الضمان الاجتماعي) " متى قام الدليل على نسبة الإصابة إلى شخص آخر خلاف صاحب العمل و تابعيه، كان للمضرور أو خلفه العام الحق في أن يطالب الفاعل

¹ 1 - Cass soc 20 juin 1984, N 83-11-157 Bull civ V, p 195, Lamy social, ibid, V 1438, p 655

و هذا ما حاول القانون الجزائري تحقيقه من خلال اصدار مجموعة من القوانين و الانظمة لكنه لم يضغط على رب العمل لحمله على اكثر حبيطة بتقرير الرجوع عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة خطئه العمدي او غير المعذور بما يجعله يتحمل التعويض كاملا بشكل يؤدي الى اعطاء الوقاية اهمية كبرى

2 حيث يتم تعويض المضرور بغض النظر عن درجة الخطأ سواء كان ايجابيا أو سلبيا، وسواء كان عمديا أو غير عمدي، وسواء كان جسيما أو غير جسيم. انظر

محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 246

3 محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص 246

بالتعويض عن الضرر وفقا للقانون العام في حدود عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها اجتماعيا"1

و يستقيم أيضا مع الأمر 66-1836 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 83-13 حيث جاء في المادة 124 منه إذا تسبب شخص في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب...".

فانه لا يستقيم مع القانون 83-15 الذي جاء في المادة 51 منه المتعلق بالتعويض التكميلي بعبارتي رب العمل من جهة و الغير من جهة أخرى بشكلا لا يمكن أن ندخل تابعي رب العمل مع هذا الأخير تمشيا مع حرفية النص من جهة و مع معناه و الهدف العام من نظام حوادث العمل ،ذلك أن إلحاق التابعين برب العمل يقتضي إثبات خطأ عمدي أو غير معذور من جانبهم و هذا لا يتوافق مع مصلحة المضرور الذي يسعى نظام حوادث العمل إضافة إلى إحاطته بأكبر حماية ممكنة.

و على هذا نرى أن القانون الجزائري الحالي يتماشى و يتوافق مع الرأي الذي يعرف الغير انه كل شخص خلاف صاحب العمل فيشمل الأجنبي عن العمل و تابع رب العمل و الأجراء من نفس المشروع أو المشروع الذي أعير له العامل، فهو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل و الضحية.²

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

و يمكن القول و نحن بصدد التعرض لخطأ الغير أن القانون الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ، إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي متى ارتكب خطأ كان هو السبب في الضرر مهما كانت درجته أو صورته.

و يقصد بخطأ الغير تلك التصرفات و الأفعال غير المسؤولة الناتجة عن أعمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل ،و التي من شأنها أن تلحق ضررا بأحد أو جماعة من العمال، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة¹

العمل¹.و حتى في غير تلك الظروف متى اعتبر القانون الحادث حادث عمل كحوادث الطريق.

و لابد أن نشير في هذا المقام إلى أن رب العمل قد يترتب عليه مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه الذين يعتبرون من الغير متى توفرت الشروط المقررة لذلك، و سنأتي على تفصيل ذلك في مناسبة لاحقة.

الفرع الثالث: الخطأ المشترك

قد يكون الضرر الذي لحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء و اجتماعها، و على هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء ،كل حسب نسبة مساهمة خطئه في إحداث الضرر.

و قد تبني القانون 83-15 هذا الطرح في نص المادة 52 منه التي جاء فيها "...إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث مشتركة بينه و بين المصاب تخول لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تحملتها ،و ذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة المتسبب.

و إذا اشترك الغير و صاحب العمل في المسؤولية لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل بمقتضى القانون العام".

و مقتضى هذا النص أن الخطأ قد يكون مشترك بين :

بين الغير و المصاب: و هنا لا يتحمل الغير سوى تعويض يقدر بنسبة مساهمة خطئه في احداث الضرر، و يكون ملتزما بتعويض المضرور بتلك النسبة و برد ما دفعته هيئة

الضمان الاجتماعي من التعويض الرئيسي في حدود التعويض الملقى على عاتقه و الذي يقدر وفقا للقواعد العامة، و هذا ما يسمى حق الرجوع المقرر قانونا لصالح هيئات الضمان الاجتماعي.¹

1-أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 75¹

خطا مشترك بين الغير و صاحب العمل: و هنا كذلك يتحمل الغير تعويض حسب مساهمة خطئه في إحداث الضرر ، و لا يجوز في هذه الحالة لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد قيمة الأداءات التي تحملتها إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام (قواعد المسؤولية). و يرى أن الخطأ المعتبر في هذه الحالة بالنسبة لصاحب العمل هو كل خطأ مهما كانت درجته، فلا يشترط لاشتراكه مع الغير أن يكون عمدياً أو غير معذور، مع التأكيد على عدم إمكانية الرجوع عليه بتعويض تكميلي إلا في حالة توفر وصفي الخطأ المذكورين (همدي و غير معذور).

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

الفرع الرابع: تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

نعني بتكييف قواعد المسؤولية تصنيفها ضمن نوع من أنواع المسؤولية المعروفة في القواعد العامة ، و تظهر أهمية ذلك بسبب ما تضمنه القانون 83-15 من أحكام خاصة بهذا الشأن تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة

و هذه العملية (التكييف)

يقتضي منا التعرض و لو بإيجاز لأنواع المسؤولية

التقصيرية¹، في القواعد العامة تهيئة للقارئ لفهم التكييف بشكل مبسط

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

المسؤولية الذاتية هي تلك المسؤولية القائمة على أساس الخطأ سواء كان مفترض

أو واجب الإثبات ، و يندرج تحت هذا العنوان وفقا للقانون المدني الجزائري¹:

والقول بالمسؤولية التقصيرية هو بداية ففي التكييف، ذلك أن المسؤولية المدنية إما أن تكون مسؤولية عقدية أو تقصيرية وتكييف تلك المسؤولية ضمن المسؤولية التقصيرية لا يثير إشكالا لوضوح النصوص في ذلك لا سيما بالنسبة للغير الذي لا يربطه أي عقد بالضحية

- مسؤولية الحائر عن الحريق.
- مسؤولية المالك عن تهمد البناء.
- و يشترط كل نوع من هذه الأنواع شروطا لقيامه¹.
- المسؤولية الموضوعية: و هي المسؤولية التي لا تقيم للخطأ أي دور في التعويض ، و هي تقوم على فكرة تحمل التبعة و يندرج تحتها:²
 - مسؤولية حارس الشيء أو الحيوان.
 - مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه.
- و قد حدد لها القانون مجموعة من الشروط أيضا.
- هذا هو التقسيم العام للمسؤولية التقصيرية باختصار شديد، ففي أي نوع من النوعين تندرج المسؤولية كنظام تكميلي في حوادث العمل؟
- تبدو الإجابة للوهلة الأولى بسيطة، خاصة أمام اشتراط القانون الجزائري الخطأ لقيام هذه المسؤولية مما يؤدي إلى القول أن هذه المسؤولية مبدئيا مسؤولية ذاتية سواء تعلق الأمر برب العمل أو بالغير.³
- تطبيق نظريه الاخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية
- لكن مع أكثر دقة و تفصيل يمكن ملاحظة ما يلي :
- أولا: بالنسبة لمسؤولية صاحب العمل
- بالرجوع إلى القانون 83-15 و إلى قواعد القانون المدني باعتبار أنها القواعد الواجبة:
- التطبيق في غياب نص خاص بالقانون 83-15 يجب التفرقة بين حالتين
- حالة مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي
- حالة مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه¹

1

انظر المواد 124 و 134 و 135 و 140 من القانون المدني
- انظر المواد 136 و 137 و 138 و 139 من القانون المدني 2
محمد الفولي، شرح قانون التامين الاجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية

أ: حالة مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه

تعتبر مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي مسؤولية ذاتية شخصية كما بينه نص المادة 124 من القانون المدني، التي جاء فيها كل عمل أيا كان يرتكبه المرء و يسبب ضررا للغير من كان سببا في حدوثه بالتعويض .
غير أن الطابع الخاص لهذه المسؤولية يظهر من خلال اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل كما أوضحنا سلفا على خلاف المادة 124 من القانون المدني لا تشترط درجة معينة في الخطأ.¹

و نؤكد في هذا الإطار أن مسؤولية رب العمل هنا هي مسؤولية عن الخطأ الشخصي²، و ليست مسؤولية حارس الشيء ،حتى و لو تدخلت الآلة في إحداث الضرر و إن كان بعض الشراح يرون أن استبعاد مسؤولية الحارس هو تضييق لنطاق الحق في المطالبة بالتعويض³.

ب: مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه

لم يتضمن نظام حوادث العمل صراحة على تحميل رب العمل التعويض عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالضحايا أو ذوي حقوقهم لكن نص على الرجوع إلى القواعد العامة و التي تتضمن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه .
و لقد أجاز الفقه و القضاء المقارن هذا الاتجاه ،حيث اقر بعض الشراح إمكانية رجوع المضرور على رب العمل وفقا للقواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه.⁴

و قد سمح القضاء الفرنسي بذلك في كثير من أحكامه'. و يشترط لانعقاد المسؤولية المدنية لرب العمل أن يكون ذلك الخطأ مرتكبا في نطاق مباشرة أعمال وظيفته ،و يشترط¹

محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص232 - 1
الأودن، مرجع سابق، ص 313
سمير

محمد محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع، ص232 -
4 - Lamy social,op cit, V 1436,p 655

محمد محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع، ص97، وإن كان الرجوع في ظل القانون الفرنسي يقتصر على الخطأ

إذن توفر لشروط وجود صلة بين الخطأ و الوظيفة، فلا يمكن مطالبة رب العمل بالتعويض متى لم يكن للخطأ صلة بالعمل كقيام مشاجرة بسبب مسائل رياضية أو نقابية أو سياسية، و يعتبر وقوع الخطأ أثناء العمل قرينة على توافر الصلة بين الخطأ و العمل، لكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها .

ثانيا: مسؤولية الغير

لا تثير مسألة تكييف مسؤولية الغير أي أشكال لوضوح ما ورد من أحكام فيها مما يجعل هذه المسؤولية ذاتية و تكون عن الفعل الشخصي للغير مهما كانت صفة هذا الأخير أو وضعه القانوني.

الفرع الخامس: أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل

من المؤكد قانونا، فقها و قضاء أن المسؤولية تستمد إلى أساس معين يبرر أحكامها .

و قد بحث الفقه مسألة أساس المسؤولية قديما و حديثا، ز تم الاتفاق مبدئيا على أن المسؤولية الذاتية تقوم على فكرة الخطأ في حين تقوم المسؤولية الموضوعية على فكرة تحمل التبعة.

و سنحاول من خلال القواعد العامة البحث عن أساس المسؤولية الواردة في نظام حوادث العمل وفق التفرقة بين مسؤولية رب العمل و مسؤولية الغير .

أولا: أساس مسؤولية رب العمل

و نفرق في هذا بين مسؤوليته عن فعله الشخصي و مسؤوليته عن فعل تابعيه (العمال و ممثليه)¹.

¹ - Nancy-12-5-1953-Gaz-Pal-1953-2-106-R-G-A-T 1953-409

Cass crim 13-12-1956,p385-N442

Cass crim 29-2-1956,Bull crim ,p385-N 212

Cass crim 14-5-1957 ,Bull crim 14-5-1957 ,Bull crim ,p734,N 405

Cass soc 8-7-1968,Bull civ,p 286,N 352

أ: أساس مسؤولية رب العمل عن فعله

كنا قد أكدنا بصدد الكلام عن تكييف المسؤولية أن مسؤولية رب العمل من فعله الشخصي هي مسؤولية ذاتية قائمة على أساس الخطأ.

لكن هل هذا الخطأ مفترض أم واجب الإثبات؟¹

يرى كثير من الشراح أن مسؤولية رب العمل في هذه الحالة قائمة على أساس الخطأ الواجب الإثبات.²

و يرى البعض أن إعطاء هذا المفهوم يؤدي إلى تضيق نطاق الحق المطالبة بالتعويض التمثيلي، إذ أن إلقاء عبء الإثبات على عاتق العامل يعرضه لأخطار الإثبات و المتمثلة في العجز عن إثبات خطأ رب العمل ،و يؤيد البعض اشتراط إثبات الخطأ الذي يستهدف وضع حدود معقولة للرجوع على رب العمل.³

لكن إذا كان هذا هو الأصل في القانون الجزائري - أي اشتراط إثبات المضرور للخطأ العمدي أو غير المعذور لرب العمل لاستحقاق التعويض التكميلي- فإننا نشير إلى إمكانية افتراض الخطأ في جانب رب العمل استثناءاً، إذ يمكن للقضاء استخلاص قرينة على خطأ رب العمل في حالة ما إذا تعلق الأمر بإخلاله بالتزام تفرضه عليه قوانين الوقاية و الأمن في مجال العمل ذلك أن بعض تلك الالتزامات قد تكون بتحقيق نتيجة⁴ ، و عدم تحققها قرينة على خطأ رب العمل⁵.

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

2 سمير الأودن، مرجع سابق، ص 137

3 محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع، ص 233

4 رغم أن بعض الشراح يرون أن الالتزام القانوني الذي يعد الإخلال به خطأ في المسؤولية التقصيرية يكون دائماً التزام ببذل عناية ، عكس الالتزام العقدي الذي قد يكون التزام ببذل عناية أو التزام بتحقيق نتيجة انظر

احمد عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار إحياء
5 حيث تظهر أهمية تحديد طبيعة الالتزام في النوع الأول قرينة على خطأ المدين الذي يقع عليه عبء إثبات العكس. في حين أن النوع الثاني يقع عبء إثبات الخطأ على عاتق الدائن الذي عليه إثبات عدم بذل المدين العناية الكافية: انظر علي فيلال، الالتزامات ، النظرية العامة للعقد، موفم للنشر 2001، ص 26

ب : أساس مسؤولية رب العمل عن فعل تابعيه

كما أكدنا في مناسبة سابقة ،تقوم مسؤولية رب العمل على أعمال تابعيه متى توفرت شروطها

و إذا كان الخلاف قائما بشأن أساس هذه المسؤولية بين الشراح ،إذ يؤسسها كل جانب منهم على أساس مخالف للأخر'، فان المسؤولية لا تقيم أي وزن لخطا المتبوع و لا ينفي هذا الأساس اشتراط نظام حوادث العمل إثبات خطأ التابع باعتباره من الغير ،لكن دون اشتراط خطأ رب العمل

الفرع السادس: إثبات و نفي المسؤولية

سنعرض أولا لإثبات المسؤولية ثم نتعرض لنفيها

أولاً: إثبات المسؤولية

لا يمكن اعتماد المسؤولية أساسا للتعويض إلا بإثبات أركانها، و المعلوم قانونا أن للمسؤولية الذاتية ثلاثة أركان هي الخطأ و الضرر و علاقة السببية لذلك سنعرض لإثبات كل ركن على حدى

إثبات الخطأ: يقع عبء إثبات الخطأ في حالة المسؤولية عن الفعل الشخصي على عاتق

المدعي الذي يتمثل في المضرور من حادث عمل ،و يتم إثبات الخطأ باعتباره واقعة مادية 2، بكافة وسائل الإثبات ،و يثبت الخطأ في غالب الأحيان بشهادة الشهود و بالتحقيق و بالانتقال إلى محل الواقعة لإجراء المعاينة، كما يمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لا سيما حوادث الطريق، و كذا بمحاضر التحقيق الذي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي¹.

1- حيث من الفقه من يقيم هذه المسؤولية على أساس تحمل التبعة ومنهم من يقيّمها على فكرة الضمان وغير ذلك من¹ الأسس.انظر لأكثر تفصيل

علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984، ص 67

2- عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص 941

3- على فيلالى، العمل المستحق التعويض، مرجع سابق، ص 244

إثبات الضرر: الضرر يتمثل في الخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق الضحية نتيجة تعدي وقع عليه

و الضرر واقعة مادية كذلك، يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات مثل البينة و القرائن¹، و تلعب الشهادة الطبية التي يقدمها الطبيب الذي يختاره المصاب، و كذا الخبرة الطبية تقوم بها الجهات الطبية التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي دورا مهما في إثبات الضرر، و يجب إثبات الشروط التي يشترطها القانون في الضرر.² و تؤكد على أهمية الخبرة الطبية في الإثبات، حيث يقدر الطبيب المختص ما شاهده من أضرار على جسد الضحية مع ذكر سببها و المدة اللازمة لعلاجها، و قد تكون هذه الشهادة رسمية، أي صادرة من طبيب محدد قانونا (طبيب هيئة الضمان الاجتماعي)، و قد تكون عرفية صادرة عن احد الأطباء الأخصائيين.³

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

ثانيا: رقابة المحكمة العليا على إثبات المسؤولية

بالنسبة للخطأ تعتبر الوقائع المشكلة للخطأ موضوع غير خاضعة لرقابة المحكمة العليا. في حين تعتبر شروطه لا سيما بالنسبة للخطأ العمدي و غير المعذور لرب العمل. مسالة قانون خاضعة لرقابة المحكمة العليا. أما فيما يتعلق بالضرر تعتبر مسالة وقوع الضرر مسالة واقع، أي مسالة موضوعية. لا رقابة فيها للمحكمة العليا. لكن الشروط الواجب توافرها في الضرر، و جواز التعويض عنه تدخل ضمن مسائل القانون التي تخضع لرقابة المحكمة العليا⁴¹

1- عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص 855¹
 2- ونؤكد على أن الضرر المعروض عنه في التعويض التكميلي مرتبط وجودا و عدما مع الضرر المعروض عنه في التعويض الرئيسي، إذ يجب أن يكون الضرر اللاحق بالضحية جسماني منير قزمان، مرجع سابق، ص 122
 عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص 855 -

لا سيما و أن التعويض التكميلي يرتبط بالضرر الجسماني فقط إذا تعلق الأمر بالضحية و بالضرر الناتج عن الوفاة إذا تعلق الأمر بذوي الحقوق كما سنرى لاحقا. فيما يتعلق بعلاقة السببية: لا تخضع الوقائع التي يستفاد منها قيام علاقة السببية لرقابة المحكمة العليا، أما تكييف الوقائع من الناحية القانونية و هل هي كافية تعتبر مسائل قانونية خاضعة لرقابة المحكمة العليا.¹

ثالثا: وسائل نفي المسؤولية

لم يتضمن نظام حوادث العمل النص صراحة على وسائل نفي المسؤولية، أي وسائل استبعاد التعويض التكميلي.²

لكن القواعد العامة الواجبة التطبيق في هذه الحالة تضمنت ذلك و بالرجوع الى القواعد نسجل وسائل نفي المسؤولية فيما يلي:³

أ: القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ

يجعل منهما بعض الشراح مترادفين لمعنى واحد⁴ ، و معناه حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه ، و لا يمكن دفعه ، و يترتب عليه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا⁵ . و بالتالي فشرط قيام هذه الحالة هي:⁶

- يجب أن يكون الحادث غير ممكن التوقع و لا الدفع .
- يجب أن لا يكون للشخص يد فيه .
- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا بالنسبة لجميع الأشخاص لا مجرد مرهق أو صعب.¹

1

- 1- عبد الرزاق أحمد السنهوري، نفس المرجع، ص 961
- 2 - وإن كان يستفاد ضمنا من خلال النصوص المتعلقة بالخطأ المشترك أنها تعتبر خطأ 2 الغير سببا لنفي المسؤولية جزئيا أو كليا، راجع المادة 52 من القانون 83-15
- 3- انظر المادة 127 من القانون المدني
- 4- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 108
- 5- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 108
- 6- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 108

ب: خطأ الضحية

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

و على هذا يمكن نفي مسؤولية رب العمل أو الغير كلياً أو جزئياً إذا تدخل خطأ الضحية في إحداث الضرر¹.

ج : خطأ الغير

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

و يلاحظ أن المادة 52 من القانون 83-15 عالجت حالة اشتراك صاحب العمل مع الغير (مسؤول) في إحداث الضرر بخطئهما مما يعني أنها اعتبرت الخطأ الغير سببا لنفي المسؤولية كلياً أو جزئياً .

و نشير أخيراً أن وسائل نفي المسؤولية يطلق عليها الفقه الأجنبي و يترتب على السبب الأجنبي إعفاء المدعي من كل مسؤولية متى كان هو السبب الوحيد في إحداث الضرر، و أما إذا اشترك فعل المدعي عليه (رب العمل²) مع القوة القاهرة فتقسم المسؤولية بقدر مساهمة كل منهما، و في حالة تزامم فعل المدعى عليه مع فعل المضروب و فعل الغير يؤخذ في الحسبان جسامته كل منهما.

و من خلال هذا المبحث يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل لا سيما من خلال اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لقيام مسؤوليته في¹

1

1- انظر في تفصيل ذلك: محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص 112
2- علي فيلالي، مرجع سابق، ص 290 .

التعويض التكميلي خلافا للقواعد العامة التي لا تشترط ذلك .كذلك بالنسبة لتكييف المسؤولية لا سيما فيما يخص مسؤولية رب العمل عن أخطاء تابعيه التي يشترط لقيامها على خلاف القواعد العامة وجود ارتباط سببي للخطأ في العمل، أي يكون الخطأ لسبب يتعلق بالعمل ،و كذا شرط ضرورة ارتكاب التابع باعتباره من الغير وفقا لنظام حوادث العمل خطأ .

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

المطلب الثاني: أحكام التعويض التكميلي

يمتاز هذا التعويض نتيجة طابعه التكميلي بخصائص معينة من حيث المجال و من حيث الإجراءات و كذلك من حيث التقدير .

لذلك سنحاول التعرض لهذا التعويض من خلال هذه النقاط مع إبراز الطابع التكميلي له وفقا لكل نقطة .

الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي

يتحدد هذا التعويض بمجال معين من حيث الأشخاص و من حيث الأضرار .

أولا : مجال التعويض من حيث الاشخاص

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي، و لا يتعدى إلى غيرهم و هذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض.¹

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض ،فان هذه الجهة تختلف اختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي ،و على العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة¹

1

فدوي الحقوق مثلا في القواعد العامة يختلفون عن ذوي الحقوق في نظام حوادث العمل، لكن باعتبار الطابع - التكميلي لهذا التعويض لا يستحقه سوى ذوي الحقوق وفقا لنظام حوادث العمل ، أنظر في تفصيل مستحقي التعويض من: ص 48 إلى ص 55

المسؤول ،سواء كان رب عمل أو كان من الغير .حيث جاء في نص المادة 47 من القانون 83-15... كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية وفقا لقواعد القانون العام ."

و جاء في المادة من نفس القانون "إذا تسبب في الحادث شخصا غير صاحب العمل يحتفظ المصاب أو ذوو حقوقه بالحق في طلب التعويض طبقا لقواعد القانون العام ." و تجعل القواعد العامة التعويض على عاتق الشخص المسؤول ،حيث تقضي بان كل شخص سبب بخطئه ضررا للغير ملزم بالتعويض¹.

و تجد الإشارة أن القانون يمنع رب العمل من التامين عن خطئه غير المعذور.² غير انه يجوز للغير التامين على مسؤوليته ما لم يتعلق الأمر بخطأ عمدي ،و على هذا يمكن للمضرور الرجوع على شركة التامين بما في ذمة هذا الغير من تعويض، على شرط إثبات مسؤولية هذا الغير ، فالرجوع هنا يكون تلقائيا .

ثانية: مجال التعويض من حيث الأضرار

يتبع مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار، و على هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية باعتبارها نظاما تكميليا إلا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسد إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الاقتصادي كما تم بيانه بالنسبة لذوي الحقوق.³

و إذا كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل و مستقل عن الأضرار التي تصيبه إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية باعتبارها نظام تعويض مستقل و ليس تكميلي .¹

1.

1- المادة 124 من القانون المدني

2- انظر المادة 51 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

وانظر المادة 102 من الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق لـ 25 يناير 1995 المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1995 التي تحظر التامين على الخطأ العمدي والخطأ الجسيم، ولا شك أن الخطأ غير المعذور هو خطأ جسيم

3- انظر في تفصيل الأضرار المعوض عنها من: ص43 إلى ص 48 من هذه المذكرة

الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

إذا كان الغالب عمليا هو الحصول على التعويض عن طريق القضاء، فليس هناك ما يمنع قانونا الحصول عليه بطريقة ودية .

أولاً: الحصول الودي على التعويض

يمكن للمدعى و المدعى عليه الاتفاق على قيمة التعويض بالاتفاق بينهما دون اللجوء إلى القضاء ، و هما بذلك يتفا ديان مضيعة الوقت و المصاريف .

ثانيا : الحصول القضائي على التعويض

يكون للمضرور الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية المختصة وفقا لأحكام القواعد العامة . و المحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي الغرفة المدنية . لكن ليس هناك ما يمنع أن تحكم الغرفة الاجتماعية بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضرور بطلبه أمامها، و هي بصدد النظر في التعويض الرئيسي باعتبار دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويض الرئيسي .

كما يحق للمحكمة الجزائية الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل فعل مجرم وفقا لقانون العقوبات ،فالدعوى مدنية بالتبعية . لا يقتصر طلب التعويض على المضرور ، بل لنائبه أو خلفه عاما كان أو خاصا كالوارث أو الدائن و المحال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا للقواعد العامة.² كما أن المدعى عليه قد يكون المسؤول أو خلفه نائبه حسب الحالة.³

كما نصت المادة 47 و المادة 51 من القانون 83-15 على الحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة سواء كان المتسبب في الضرر رب العمل أو الغير.¹

و تجدر الإشارة إلى أن المادة 52 من القانون 83-15 ألزمت هيئة الضمان الاجتماعي في حالة وجود خطأ رب العمل أو الغير أن تقدم و على الفور التعويض الرئيسي للمضرور، و لها الحق في الرجوع على الفاعل إذا كان من الغير وفقا للقواعد التالية :

- إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة أو إذا كانت مشتركة بينه و بين المصاب ،لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تحملتها و ذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة الغير .
 - إذا اشترك الغير المسؤول و صاحب العمل، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوز التعويض الرئيسي التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل وفقا لقواعد المسؤولية .
- فهذه المادة أقرت بالرجوع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الغير المسؤول على الحادث .لكن الفقه لم يستقر على أساس واحد للرجوع .
- فذهب جانب من الفقه¹، إلى أن فكرة الحلول هي أساس رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير المسؤول ،حيث يبقى هذا الأساس ،هذا الأخير ملتزما نحو هيئة الضمان الاجتماعي التي قامت بالوفاء بالدين بذات الشروط التي كانت تحكم التزامه في مواجهة الدائن الأصلي، و قد اخذ القضاء الفرنسي بهذا الأساس في كثير من أحكامه.²
- و أسس بعض الفقه هذا الرجوع على أساس وجود دعوى مباشرة لصالح هيئة الضمان الاجتماعي ،و على هذا الأساس حكم القضاء الفرنسي أن لصندوق الضمان الاجتماعي دعوى شخصية و مستقلة عن دعوى المضرور، و لا تنقيد مباشرتها بمطالبة المضرور بالتعويض.³

1

1- محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص287

2 - Cass soc sect 8 mai 1952-Gaz,pal 1952-11-57/13 jan 1955 Gaz -pal11-216/16 fev 1956,Bull civ ,1956,IV,N 157?P115

3- Cass soc 16 mars 1972,Bull civ, p210

عن محمد محمد أحمد محمد عجيز، نفس المرجع، ص287

أما فيما يخص رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على رب العمل، و في غياب نص صريح بذلك .اختلف الفقه في ذلك ،فمنهم من اقر حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على رب العمل على أساس فكرة الإثراء سعلى حساب الغير ،و باعتبار أن الخطأ العمدي و غير المعذور لرب العمل يخرج عن الأخطار التي يغطيها التامين¹. في حين ذهب البعض إلى عدم إقرار حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على رب العمل، لأن رب العمل لا يلزم إلا بتعويض جزئي تقدر قيمته بالمبلغ الذي يصل بالتعويض الرئيسي إلى مستوى التعويض الكامل ،و يضيف هذا الاتجاه القول أن المبالغ التي دفعتها الهيئة للمضروور عي مقابل الاشتراكات التي سبق لرب العمل أن دفعها للهيئة ،فلا تتحقق شروط الإثراء ،فضلا عن انه لا يوجد سند قانوني لهذا الرجوع². و يبدو أن هذا الرأي الأخير هو الأقرب للصواب.

و نشير إلى أن المادة 55 من القانون 83-15 أوجبت على المصاب أو ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي للاشتراك في دعوى التعويض التكميلي ،كما على هذه الأخيرة دعوة المصاب أو ذوي حقوقه في حالة رجوعها على الغير . و في حالة عدم استدعاء هيئة الضمان الاجتماعي و تمت تسوية بين المضروور و الغير فانه لا يحتج بهذه التسوية على هذه الهيئة التي يكون لها الحق في الطعن في تلك التسوية .

الفرع الثالث: تقدير التعويض التكميلي

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض .

أولا: تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة

و لان نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي و جب الرجوع ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية :¹

وقت تقدير الضرر: يذهب اغلب الشراح إلى انه يجب الاعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، و ليس وقت صدور الحكم لان الحكم كاشف و ليس منشئ له¹.

أسس تقدير التعويض: يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة و ما فاته من كسب.²

و على القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملائمة و هذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية و الصحية و العائلية.³

و التعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا بقدر جسامه الخطأ و إن كان القضاة يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ.⁴

و يتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فان لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير⁵.

و يخضع التقدير لقاعدتين:⁶

- أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز اقل منه .
 - لا يزيد على مقدار الضرر و إلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب .
- فيراعي في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة أو نقصان فادحين.
- شكل التعويض: يمكن منح التعويض التكميلي الترتب على الغير في شكل راس مال أو على شكل ريع، و يلزم المدين بتشكيل راس المال أو الريع الممنوح، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف.⁷

-منير قزمان، مرجع سابق، ص 83¹

2- انظر المادة 182 من القانون المدني المحال إليها بالمادة 131 من نفس القانون

3- منير قزمان، مرجع سابق ، ص 22

4- علي فيلاي، مرجع سابق، ص 47

5- انظر المادة 131 من القانون المدني

6- منير قزمان، مرجع سابق، ص 79

7- انظر المادة 53 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

ثانيا: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

إذا كان التعويض التكميلي يقدر وفقا للقواعد العامة السابق بيانها، فيجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثرائه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين، و على هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي و يعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هم من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا¹.

و في نهاية هذا المبحث يمكن إبداء الملاحظات التالية :

- انه رغم أن القانون 83-15 أحالنا إلى القواعد العامة في المسؤولية، فإنه احتفظ لهذه القواعد بطابع خاص يظهر خاصة في اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل مع إعطاء هذه القواعد دورا تكميليا و ليس رئيسيا
- إن تقدير التعويض التكميلي يتم وفقا للقواعد العامة مع احترام قاعدة عدم الجمع بين تعويضين عدم الإثراء بلا سبب .
- يمكن تحميل الغير مسؤولية التعويض كاملا (التعويض الرئيسي و التعويض التكميلي) إذا كانت مسؤوليته عن الحادثة كاملة
- يتقادم الحق في التعويض التكميلي حسب ما تنص عليه القواعد العامة (المادة 133 من القانون المدني) لمرور 15 سنة من يوم حصول الضرر
- و إذا ثبت هذا الحق في حكم أو قرار قضائي فلا يتقادم إلا بمرور 30 سنة حسب نص المادة و يخضع هذا التقادم للوقف و الانقطاع كما تضمنه القانون المدني.¹

1- منير قرمان، مرجع سابق، ص 92¹

الخاتمة

الخاتمة

بعد هذا العرض لنظام حوادث العمل يمكن القول أن المشرع حاول التوسيع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل، إذ كان يهدف إلى تغطية أكبر مجال ممكن من الحوادث وإصباغ الحماية على أكبر عدد ممكن من الأشخاص.

وقصد تحقيق هذا الهدف استند نظام حوادث العمل إلى نظريتين متكاملتين هما نظرية الأخطار الاجتماعية ونظرية المسؤولية التقصيرية.

إذا اعتبر نظرية الأخطار الاجتماعية الأساس الرئيسي للتعويض عن حوادث العمل، ورتب من خلال ذلك تعويض رئيسي يمتاز بكونه تعويضا جزافيا، إذ حدد أسس تقديره مستبعدا أي سلطة تقديرية للقاضي في ذلك

كما جعله على الأمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي التي أنشئت لهذا الغرض، متفاديا بذلك عجز الذمة الفردية عن استيعاب مثل ذلك التعويض، ومحاولة من المشرع إصباغ حماية كاملة للمضرورين من حوادث العمل كمل نظام أو نظرية الأخطار الاجتماعية بقواعد المسؤولية، مكملا بذلك التعويض الرئيسي بتعويض تكميلي.

قصد الوصول بالمضرور إلى الحصول على تعويض كامل

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

واعتماد هذه المسؤولية جعل التعويض التكميلي يقع على المسؤول لا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهذا من شأنه المحافظة على حد معين من الاتجاه الوقائي التي إلى تجسيده الأنظمة المختلفة

والحاصل أن نظام حوادث السل مزيج بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مع تفاوت في دور كل منهما، فالدور المهم والأهم أنيط بنظرية الأخطار الاجتماعية التي باتت نظرية قد تكاملت معالمها ونضجت مبادئها بشكل جعلها تتراحم قواعد المسؤولية وتحاصرهما في مجالات ضيقة على عكس هذه النظرية التي أصبحت أساسا لمجموعة عامة من النصوص القانونية الخاصة.

ولأن الدافع الأخلاقي يوجب على الأنظمة القانونية عدم الهجران الكلي لقواعد المسؤولية باعتبار الاعتداد بالخطأ كما يعبر البعض « هو ضرورة أخلاقية، قصد جعل الأشخاص يتمتعون بأكثر حيطة وحذر وحرص على تنفيذ التزاماتهم. هذا الوضع جعل الأنظمة القانونية المختلفة تحتفظ للخطأ بدور وإن لم يكن رئيسيا فهو دور هام كونه يؤسس لنظام تكميلي لنظام الأخطار الاجتماعية، هذان النظامان يشكلان نظام وحيد وموحد هو نظام حوادث العمل.

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

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

قائمة المراجع

أولاً : باللغة العربية

أ:المراجع العامة :

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2002
أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2002 .

أمجد محمد منصور، المسؤولية الناجمة عن الجمادات-دراسة مقارنة-، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى 2002
أنطوان قسيس، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني التأمينات الاجتماعية، مطبعة الشرق، حلب 1965

جمال الدين زكي، مشكلات المسؤولية المدنية-الجزء الأول-، مطبعة جامعة القاهرة 1978
حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بدون تاريخ
دربال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزام-مصادر الالتزام-، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2004.

سمير عبد السميع الأودن، الحق في التأمين بين تعويض السيارات والتأمين الاجتماعي والمسؤولية المدنية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية مصر 1999

صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دون دار وسنة النشر .

عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 1998

عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني -نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان بدون تاريخ

علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.

علي فيلالي، الالتزامات - النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الجزائر، 2001.

علي فيلالي، الالتزامات- العمل المستحق للتعويض- موفم للنشر، الجزائر 2004 .

عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية

السعودية، مطابع جامعة الملك سعود 1417، 1996..

لحلو غنيمة، محاضرات في نظم التعويض، ألفت على طلبه الماجستير فرع القانون

الخاص، 2002-2003(غير منشورة).

محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف

الإسكندرية 2002.

محمد الفولي، شرح قانون التأمين الاجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه، دار الجامعة

الجديدة للنشر، الإسكندرية 2000.

محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر 1995

محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف الإسكندرية 1996.

محمد حسين منصور، مصادر الالتزام، (الفعل الضار، الفعل النافع، القانون)، الدار الجامعية

بيروت 2000.

مصطفى الجمال، حمدي عبد ، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة،

الإسكندرية 1974.

ب- المراجع المتخصصة:

جابر سالم عبد الغفار عبد الواحد، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار النهضة

العربية، القاهرة 2002

دفتر حوادث العمل والأمراض المهنية، صادر عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
للعامل الأجراء، مطبعة الضمان الاجتماعي، قسنطينة 2002

سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف
الاسكندرية 2004

محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل-دراسة مقارنة بين
القانونين المصري والفرنسي-، دار النهضة العربية، مصر 2003
مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص،
مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1998

ج المقالات و القرارات :

أحمد محرز فكريق الخطأ المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية-السنة الأولى-،
العدد الأول، جويلية 1982

بدر جاسم اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل، مجلة الحقوق والشريعة،
العدد الرابع، السنة الخامسة، ديسمبر 1981

ديب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996-العدد
الثاني-، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر 1998

المجلة القضائية العدد الأول سنة 2000، الديوان الوطني للأشغال التربوية 2000

المجلة القضائية العدد الثالث سنة 1992، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1992

المجلة القضائية العدد الثاني سنة 1989، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1989

المجلة القضائية العدد الثاني سنة 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1991

ج-النصوص القانونية :

أ-دستور 1996، الصادر في 3 جمادى الثانية عام 1417 الموافق لـ 16 أكتوبر 1996 سنة

1996، الجريدة الرسمية العدد 61 لسنة 1996

التشريع :

1- أمر 66-154 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1417 الموافق لـ 8 يونيو 1966 يتضمن

قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم لسنة 1966

2- أمر 66-183 مؤرخ في 21 جوان 1966، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، رقم 55، لسنة 1966 (ملغى)

3. الأمر 74-15 مؤرخ في 6 محرم 1394 الموافق لـ 30 يناير 1974 يتعلق بالزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن الأضرار المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم لسنة 1974.

4. الأمر 75-58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية رقم لسنة 1975

5. القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 37 لسنة 1983

6. القانون 83-12 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو 1983 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983

7. القانون 83-13، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 28، لسنة 1983

8. القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983

9. القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو 1983 معدل ومتمم، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983

10. القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 لـ 21 رمضان 1404 هـ الموافق لـ 9 يوليو 1984 المتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم

11. القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 12 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990
12. المرسوم التشريعي رقم 94-12 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق لـ 26 ماي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994
13. الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق لـ 25 يناير 1995 المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1995
14. الأمر 96-17 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996
15. القانون رقم 96-18 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996
16. الأمر 96-19 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق لـ 1996 يعدل ويتم القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996
17. القانون 99-10 المؤرخ في 3 شعبان 1420 الموافق لـ 11 نوفمبر 1999، الجريدة الرسمية رقم 80 لسنة 1999
18. القانون رقم 03-12 المؤرخ في 27 جمادى الأولى 1424 الموافق لـ 26 غشت سنة يتعلق بإلزامية التأمين على الكوارث الطبيعية وبتعويض الضحايا، الجريدة الرسمية 2003 العدد 52 لسنة 2003
19. القانون 04-17 مؤرخ في 27 رمضان 1425 الموافق لـ 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتم القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 72 لسنة 2004
- النصوص التنظيمية :**
- * - المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير، 1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

*- المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 1984

*- المرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 1984

*- المرسوم رقم 85-31 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير يحدد كفاءات تطبيق الباب الثان من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة 1985 الرسمية رقم 9 لسنة 1985

*- المرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، 1985 الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985

المرسوم 92-274 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق لـ 6 يوليو 1992 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 85-31، الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1992

*- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق لـ 8 ديسمبر 1997، الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997

*- المرسوم التنفيذي رقم 99-47 مؤرخ في 27 شوال 1419 الموافق لـ 13 فبراير 1999 يتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعية ضحايا الأضرار الجسمية والمادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال إرهابية أو حوادث وقعت في إطار مكافحة الإرهاب، وكذا لصالح ذوي حقوقهم، الجريدة الرسمية رقم... لسنة 1999

*- المرسوم الرئاسي رقم 02-125 المؤرخ في 26 محرم عام 1423 الموافق لـ 7 افريل 2002، الذي يحدد حقوق ضحايا الأحداث التي رافقت الحركة من اجل استكمال الهوية الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 25 لسنة 2002، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 02-478 المؤرخ في 27 شوال عام 1423 الموافق لـ 31 ديسمبر 2002

*- المرسوم التنفيذي رقم 04-114 مؤرخ في 23 صفر 1425 الموافق لـ 3 افريل 2004 يحدد كفاءات التمثيل والتعيين وكذا قواعد سير لجان الطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية رقم.. لسنة 2004

منشور صادر عن وزارة الحماية الاجتماعية، في 16 فيفري 1984 المحدد للكفاءات الانتقالية الخاصة بتنفيذ القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

ثانيا:المراجع باللغة الفرنسية :

1. Jean Pierre Chachard, droit de la securite sociale, librairie generale de droit et de jurisprudence Paris 1999
2. Jean Jaques Dupeyroux, droit de la sécurité sociale,13eme édition .Dalloz 1998
3. Lamy social (droit de travail charges sociales), Lamy; 1999
- Tayeb Belloula, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition dahleb 1993
5. Yves saint Jouvis –Nicolas Alvarez–IsabelleVacarie : traité de sécurité sociale.tome3 ; Les accident de travail, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris1982

الفهرس

الفهرس :

الصفحة	العنوان
أ	المقدمة
8	الفصل الاول :تحديد حوادث العمل في النظام القانوني الجزائري
9	المبحث الأول: المفهوم الضيق لحدث العمل
9	المطلب الأول : الشروط العامة لحوادث العمل
10	الفرع الأول: شرط فجائية الحادث
11	الفرع الثاني: شرط خارجية الحادث
13	الفرع الثالث: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية
14	المطلب الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل
15	الفرع الأول: الارتباط العضوي بالعمل
18	الفرع الثاني: وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه
18	أولا : وقوع الحادث أثناء العمل
18	أ : الارتباط الزمني بالعمل
20	ب : الارتباط المكاني بالعمل
20	ثانيا : وقوع الحادث بمناسبة العمل
21	الفرع الثالث: إثبات حادث عمل
22	المبحث الثاني : حادث العمل بمفهومه الواسع
22	المطلب الأول : حوادث المسافة
23	أولا :وقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه
23	ثانيا: أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعيا
23	ثالثا: عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع
23	الفرع الاول: حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام
24	المطلب الثاني: حالات أخرى لحادث العمل بمفهومه الواسع

25	أولا : الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة
25	ثانيا : الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم
26	ثالثا : الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها
28	الفصل الثاني : تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية
28	المبحث الأول : مضمون نظرية الاخطار الاجتماعية
33	أولا : تطبيق نظرية الاخطار الاجتماعية من خلال التأمينات الاجتماعية
34	ثانيا : تطبيق نظرية الأخطار الاجتماعية من خلال القوانين الخاصة
37	1: مبدأ الغنم بالغرم
37	2: مبدأ التضامن الاجتماعي
38	3 : مبدأ العمل
39	المطلب الأول: مجال و إجراءات الحصول على التعويض الجزافي
39	الفرع الأول: مجال التعويض الجزافي من حيث الأضرار
39	أولا : الضرر اللاحق بالضحية
43	ثانيا: الضرر اللاحق بذوي الحقوق
44	الفرع الثاني: مجال التعويض الجزافي من حيث الأشخاص
44	أولا: مستحقي التعويض
50	ثانيا : الجهة الملزمة بالتعويض
50	الفرع الثالث : إجراءات الحصول على التعويض
51	أولا: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية
51	ثانيا : الاجراءات التي يلتزم بها رب العمل
53	ثالثا: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة
55	رابعا: الإجراءات التي تقوم بها الجهة الطبية
59	خامسا: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية و القضائية

60	المطلب الثاني: تقدير التعويض الجزافي معادل
60	الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت
60	أولاً: التعويض العيني
62	ثانياً : التعويض النقدي
63	الفرع الثاني: تقدير التعويض في حالة العجز الدائم
64	أولاً: بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الربع
65	ثانياً: بالنسبة لحساب الربع
67	الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة
68	أولاً: منحة الوفاة
68	ثانياً : ريع الوفاة
73	المبحث الثاني: الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل
74	المطلب الأول: تطبيقات قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل
74	الفرع الأول: خطأ صاحب العمل
77	أولاً: الخطأ العمدي
79	ثانياً: الخطأ غير المعذور
84	الفرع الثاني: خطأ الغير
86	الفرع الثالث: الخطأ المشترك
87	الفرع الرابع: تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل
88	أولاً: بالنسبة لمسؤولية صاحب العمل
90	ثانياً: مسؤولية الغير
90	الفرع الخامس: أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل
90	أولاً: أساس مسؤولية رب العمل
92	الفرع السادس: إثبات و نفي المسؤولية
92	أولاً: إثبات المسؤولية
93	ثانياً: رقابة المحكمة العليا على إثبات المسؤولية
94	ثالثاً: وسائل نفي المسؤولية

96	المطلب الثاني: أحكام التعويض التكميلي
96	الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي
96	أولاً : مجال التعويض من حيث الأشخاص
97	ثانياً: مجال التعويض من حيث الأضرار
98	الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي
98	أولاً: الحصول الودي على التعويض
98	ثانياً : الحصول القضائي على التعويض
100	الفرع الثالث: تقدير التعويض التكميلي
100	أولاً: تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة
102	ثانياً: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض
104	الخاتمة
107	قائمة المراجع
115	الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

يرتبط خطر إصابة العمال بحوادث العمل والأمراض المهنية بالظروف المحيطة بهم ف أوساط العمل، أين تشكل قواعد الوقاية السبيل في تفادي وقوعها من خلال تطبيق الهيئة المستخدمة للقواعد المكرسة في تشريع العمل من جهة.

وفي ظل احتواء أثر الإصابة التي يمكن أن تتسبب بها هذه المخاطر رسخت أحكام الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، تغطية الإصابة التي يتعرض لها هؤلاء عن طريق تحقيق التكفل الذي يترجم في مختلف الأداء المقررة لهم أو لذوي حقوقهم.

هذا ما يعكس التكامل والتلازم الذي يجب أن يتضمنه التشريع الاجتماعي بشقيه قانون العمل والضمان الاجتماعي في سبيل تحقق الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية فيأوساط العمل، في ظل محدودية بعض أحكامه في تكريس هذه الحماية.

الكلمات المفتاحية:

1/ الحوادث العمل 2/ الشروط العامة 3/ حالات 4/ الإجراءات 5/ الضمان الاجتماعي

Abstract of The master thesis

The risk of worker injury from work accidents and occupational diseases is related to the conditions surrounding them in the work environment, where prevention rules are the way to avoid their occurrence through the application of the rules enshrined in labor legislation on the one hand.

And in light of the containment of the impact of the injury that could be caused by these risks, the provisions of social security, on the other hand, have established coverage of the injury to which these people are exposed by achieving sponsorship, which is translated into the various performances prescribed for them or for their rights.

This reflects the complementarity and coherence that must be included in social legislation, in both parts of the labor law and social security, in order to achieve protection from work accidents and occupational diseases among the work community, in light of the limitations of some of its provisions in consolidating this protection.

key words:

1/ Work Accidents 2/ General Conditions 3/ Cases / 4 Procedures 5/ Social Security