

جامعة عمار ثليجي الأغواط



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية بين قواعد
الضمان الإجتماعي و قواعد المسؤولية المدنية

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال

تحت إشراف :

_ د. يخلف عبد القادر

إعداد الطلبة :

_ حلباوي وفاء أم السعد

_ مشراوي خديجة

السنة الجامعية :

2022/2021

إهداء

نعظم الثناء لمن لا عظيم سواه نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه حتى يبلغ الحمد منتهاه، و سبحان من رزقنا هذا العلم و أن يكون هذا الختام

نهدي عملنا هذا :

إلى الذين قال فيهما الله " و بالوالدين إحسانا "

إلى عائلتي كل بإسمه، و إلى كل من ساعدني في هذا من قريب أو بعيد.

إلى المشرف الذي كان لنا خير معين " يخلف عبد القادر "

مقدمة:

يعد قانون العمل مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية، التي تحكم و تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، و ما يترتب عن هذه العلاقة من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين.

كما يعرف بانه يحكم العلاقة الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص اخر من اشخاص القانون الخاص، تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر¹.

و يعرف ان القانون الاجتماعي ينظم العلاقة بين كل من ارباب العمل و العمال و بين كل من ارباب العمل و العمال و هيئات الضمان الاجتماعي و الضمان الاجتماعي، حيث إن عقد العمل من العقود المدنية المتداولة في شتى المجالات (صناعي، تجاري...) فقد يكون عقد مكتوب او غير مكتوب، و تقوم علاقة العمل على اساس من منطلق القوة و الاستثنائ و مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، و إنقضائه بإرادة أحد المتعاقدين أو بما حدده المشرع في القواعد العامة، و ميزه عن العقود الاخرى بتوفير حماية للعامل و بموازنتها بمصالح صاحب العمل، و تتمثل آثار عقد العمل و حقوق و واجبات العامل و حقوق و التزامات صاحب العمل².

¹- بوجعدار هاشمي، محاضرات في القانون الاجتماعي، ص03 .

²- سعداوي كمال، منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، جامعة محمد الأمين دباغين، كلية الحقوق و العلوم السياسية، ص07.

تتم حماية العامل من الاخطار المهنية اما بطريقة وقائية او علاجية، باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة العقدية، تعد الأخطار كل ما يهدد سلامة وطمأنينة العامل في موقع عمله او تلك الظروف او الحالات التي تؤثر على صحتهم او قدراتهم على اداء العمل بكفاءة، و تختلف تحت ما يسمى بحوادث العمل و الامراض المهنية.

يقصد بحوادث العمل منها المتصلة بالعامل و الإهمال نقص اللياقة البدنية ، كما يمكن ان يكون من بين هذه الأسباب هو التعامل الخاطئ مع الآلة سواء لجهل العامل طريقة العمل بها أو عدم ثقافته¹.

أما حوادث العمل التي تخرج عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل مثل عدم توفر النظام و الترتيب في مكان العمل مما يسبب سقوط العامل، و نص عليه المشرع الجزائري في المادة 6 من القانون 83/13² يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي و طرا في نطاق علاقة العمل.

¹ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2012، ص12.

²- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)، المعدل بموجب قانون رقم

08-11 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج ر (32)

ومن هذه التعريفات نجد أن حادث العمل هو ضرر يصيب العامل في مكان العمل أو بسببه، فهو امر غير متوقع نتيجة سبب خارجي قد يؤدي به الى العجز أو حتى الموت¹.

أما المقصود بالأمراض المهنية اما تكون تكون امراض ظاهرة الجسم او نفسي او قد يكون اضطرابا عقليا يتسبب في غيابه عن عملهن قد تلحق به عجز مؤقت أو دائم او يؤدي الى الوفاة، و نص عليها المشرع الجزائري بتحديد الاعراض المسببة له في المادة 63 من القانون 83/13 تعتبر كأضرار مهنية كل اعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص و جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ان المرض المهني هو كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في المهنة ،او حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا اذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة و عليه نجد ان المرض المهني هو مرض يصيب العامل بحكم عمله نظرا لاحتكاكه بعض عوامل بيئة العمل.

و على هذه الأساس، لا يمكن ترك العامل بدون حماية، و التي يمكن تجسيدها في أجهزة الرقابة للوقاية من الاخطار المهنية بحيث يعتبر حقه

¹ - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الامن، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2015 / 2016، ص16.

في الوقاية الصحية و الامن داخل اماكن العمل، هو حق دولي و دستوري تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية¹.

و تتمثل أجهزة الرقابة الداخلية عن الاخطار المهنية بمؤسسات المستخدمة بتطبيق الاجراءات الوقائية بتدابير متعلقة بمكان العمل و المتعلقة بالعامل، اما عن اجهزة الوقاية الصحية و الامن و طب العمل في الرقابة عن الاخطار المهنية حددها المشرع في المادة 01 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل.

أما أجهزة الرقابة الخارجية عن الاخطار المهنية تتمثل في دور مفتش العمل في حماية العامل و دور الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة².

أهمية الموضوع

و نظرا لأهمية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل مع المؤسسة الموظف فيها، و بالأخص حماية سلامته الجسدية من الاضرار و الإصابات التي قد تلحق به اثناء ادائه لعمله، فإنه و جب حماية بعد وقوع الخطر المهني تكون من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق

¹- خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالواد، سنة 2019 / 2018، ص 33.

² - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2012، ص 12.

تعويض الضرر الذي لحق العامل، و كما يمكنه مطالبة بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية¹.

أهداف الدراسة

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

- تحديد اليات التي وضعها المشرع الجزائري لحماية العامل المتضرر.
- السعي لاكتشاف مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهنية في المؤسسات المستخدمة .

أسباب اختيار الموضوع

في الحقيقة سببين لإختيارنا لهذا الموضوع هما سبب موضوعي و الثاني ذاتي، حيث يتمثل الموضوعي:

_ ارتفاع نسبة حوادث العمل و الامراض المهنية للعمال.

_ اهمية تعويض العامل عن الاخطار التي لحقته .

¹- عمر بن الزبير، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين سنة 2016/2017، ص204.

_ بمان العامل هو الاساس و العنصر الفعال في مؤسسات سواء كانت خاصة او عامة.

أما السبب الذاتي هو إختيارنا للدراسات القانونية ذات العلاقة بحماية الطرف الضعيف في العلاقات التعاقدية ...

كما يثير موضوعنا هذا عدة تساؤلات يمكن ضمها في الإشكالية التالية:

_ ما مدى حماية العامل من الأخطار المهنية وفقا لقواعد التشريع الجزائري؟

أما عن التساؤلات الفرعية التي تثيرها هذه الإشكالية :

_ كيف تتم حماية العامل المتضرر وفق قواعد الضمان الاجتماعي؟

_ و كيف تتم حماية العامل المتضرر وفق قواعد المسؤولية المدنية؟

و للإجابة على الإشكالية و التساؤلات السابقة، قسمت خطة الدراسة الى فصلين، حيث تضمن كل فصل مبحثين و كل مبحث الى مطلبين تناولنا في الفصل الأول حماية العامل من الأخطار المهنية في ظل قواعد الضمان الاجتماعي، حيث جاء في المبحث الأول دور الجهاز الضمان الاجتماعي في حماية العامل من الاخطار المهنية و المبحث الثاني الاجراءات المتبعة امام الضمان الاجتماعي للحصول على التعويض.

أما الفصل الثاني حماية العامل من الأخطار المهنية في ظل قواعد المسؤولية المدنية حيث جاء في المبحث الاول أركان قيام المسؤولية المدنية و المبحث الثاني أثار المسؤولية .

و إعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج التحليلي و المنهج الوصفي لأن الدراسة تتمحور على الاجراءات التي يتم اتباعها للحفاظ على سلامة العامل و امنه اثناء اداء وظائفه.

إن الضمان الإجتماعي هو مجموعة القواعد التي تنظم حماية الأفراد من الأخطار الإجتماعية، التي قد تمنعه كليا و جزئيا من ممارسة النشاط المهني، و تخفض من مستواهم المعيشي، لقد عرف النظام الإجتماعي في الجزائر عدة مراحل إمتدت من فترة الإستعمار إلى يومنا هذا، حيث مر بأربع مراحل و أهم مرحلتين مرحلة صدور قوانين إصلاح منظومة التأمين الإجتماعي، و مرحلة ما بعد سنة 1983 و توسع نظامه بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و صندوق الوطني للتأمين على العطل مدفوعة الأجر، و لهذا وجب على هيئة الضمان الإجتماعي عند تعويضه للمؤمن له أن يحدد نسبة التعويض الذي يتناسب مع الضرر.

المبحث الاول: دور جهاز الضمان الاجتماعي لحماية العامل من الاخطار المهنية

تقع مسؤولية حماية العامل المصاب بمرض مهني، على هيئة الضمان الاجتماعي و يكون ذلك بأداءات و مزايا مختلفة يقدمها إما عينية أو نقدية :

المطلب الاول : دور جهاز الضمان الاجتماعي في منح المزايا العينية

تعد التعويضات (المزايا) العينية خدمات يلتزم بها الضمان الاجتماعي و حق العامل المصاب، بعد إثبات حادث العمل او المرض المهني، لإزالة او تقديم بديل الضرر ليتحقق الشفاء و امكانية رجوعه لحياته المهنية¹، حيث عرفها المشرع في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المادة 07 من الفصل الاول المعنون بالتأمين على المرض من الباب الثاني (1) الأداءات العينية: " التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له و ذوي حقوقه " ، و حددت هذه المزايا في المواد من 8 الى 13 من نفس القانون.

الفرع الأول : الرعاية الطبية

هي مزايا التي يستلزمها المصاب سواء إنقطع عن العمل أم لا، و بدون تحديد المدة، يقوم صاحب العمل بمعالجة المصاب لدى الهيئة الطبية بالتشخيص و العلاج و أن تطلب بقاؤه بالمستشفى².

¹ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2012، ص98.

² - خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالواد، سنة 2019/ 2018، ص43.

كما أن هيئة الضمان الإجتماعي تكفل مصاريف نقله و مصاريف ذوي حقوقه عند عجزه من أجل المراقبة الطبية أو الخبرة، أما العلاج بالمياه المعدنية تتكفل به هيئة الضمان الإجتماعي من ناحية نفقات العلاج و الإقامة بنسبة 20% و 80% يتكفل بها صندوق الضمان الإجتماعي فتتراوح فترة العلاج في الحمامات المائية من 18 إلى 20 يوم بوصفة طبية¹، و حسب المادة 16 من المرسوم 27-84 يجب أن توجه طلبات العلاج بمياه الحمامات المعدنية إلى هيئة الضمان الإجتماعي قبل شهرين على الأقل من تاريخ إجرائه، بإستثناء العلاج المتخصص و الحالات الاستعجالية².

الفرع الثاني : الأجهزة التعويضية :

يتحمل صندوق الضمان الإجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100% عند إصابة العامل، و يفقد عضو من الأعضاء التي بموجبها داء وظيفته فيتم إمداده بالآلات و الأعضاء الإصطناعية التي يحتاج لها طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء، و يلزم بالمقابل بالحفاظ عليها و حمايتها من الضياع أو الفساد كما يلتزم بإعادتها لهيئة الضمان الإجتماعي إن كان الجهاز قابلا للإستعمال، أما إذا توفي يلتزم بردها ذوي الحقوق³.

¹- خليفي حليلة الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2017/2018، ص47.

²- قالية فيروز، مرجع سابق، ص101.

³- بن قردي أمين، المسؤولية الموضوعية للقانون الوضعي الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، سنة 2016/2017، ص209.

الفرع الثالث : إعادة التأهيل الوظيفي :

يعتبر التأهيل توفير كافة الخدمات الإجتماعية و النفسية والطبية والتعليمية و المهنية للمعاق وأسرتة لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه¹، حيث صرح المشرع الجزائري في م31 من القانون رقم 13/83 التي تنص على أن: " للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، و يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة ..."

نصت المادة 32 على " للمصاب الذي يصبح، على أثر لحادث، غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له الا بعد اعادة تكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من إختياره"²

حيث يستفيد المصاب من خدمات التأهيل الوظيفي بناء على طلبه، أخذ رأي الطبيب المعالج والطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة عدم الموافقة عليه لا يتمكن من علاج نفسه بدون الحصول على الموافقة المسبقة من هيئة الضمان الاجتماعي والواضح أن إعادة التأهيل يهدف إلى إستعادة القدرات البدنية، و إعادة تكييف المصاب مع الحياة، و في هذه الحالة فإن المصاب بحاجة إلى إعادة تكييفه مهنيا³.

¹ - خليفي حليلة، المرجع السابق، ص49.

² - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و العمران

³ - قالية فيروز، مرجع سابق، ص104.

المطلب الثاني: دور جهاز الضمان الاجتماعي في منح المزايا النقدية

يدفع للعامل المضرور مبلغ نقدي في حالة العجز المؤقت، أحاط التشريع الجزائري بجملة من القواعد التي تنظم الإستفادة منها¹، حيث نص عليها المشرع في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية م 07 من الفصل الاول المعنون بالتأمين على المرض من الباب الثاني " (2) الاداءات النقدية منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتا عن عمله ".

أي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت للمصاب، فيمنعه من مزاولته نشاطه المهني اليومي، بغض النظر عن نسبة او درجة الاصابة التي سببها حادث عمل او مرض مهني، كما يلتزم الضمان الاجتماعي بالتعويض يتناسب مع العجز الذي اصابه دائم أو مؤقت، أو في حالة وفاة العامل ينتقل حق التعويض لذوي الحقوق²، و حدد المشرع هذه الأداءات في المواد من 14 إلى 22³.

الفرع الأول : التعويضة اليومية :

المقصود بها "مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور، عن الايام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الاسبوعية أو الاعياد"⁴.

¹ - خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، المرجع السابق، ص45.

² - قالية فيروز، المرجع السابق، ص106.

³ - قانون 83-13، المذكور سابقا.

⁴ - صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل و الأمراض المهنية للقطاعين الخاص و العام، مكتبة دار الثقافة، عمان 1998، ص71، نقل عن عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، الحماية القانونية للصحة المهنية مكان العمل، كاية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسينة، سنة 2021/2020، ص34.

فالتعويضات اليومية لا تعتبر أجر بل تعويضا يترتب بحسب القانون 13/83 من المادة 36 حيث نصت على " تدفع للمصاب تعويضة يومية إعتبارا من اليوم الاول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث، و ذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح و إما الوفاة، و كذلك في حالة الإنتكاس أو التفاقم المنصوص عليهما في المادة 62 أدناه.

يمكن ابقاء التعويضات اليومية جارية، كليا أو يرخص به الطبيب المعالج، واذ اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجرح. ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الإجمالي للتعويضات المبقاة جارية و للأجر، مبلغ الأجر المادي المدفوع للعمال من نفس الفئة المهنية، أو إن كان هذا الأجر عاليا ، الأجر الذي إعتد لحساب التعويضات اليومية، و في حالة ما إذا تجاوزها يتم تخفيض التعويضات اليومية حسب مقتضى الحال¹.

نجد من خلال نص المادة 37 أن التعويضات اليومية تساوي اجر اليومي للمنصب المتقاضى و يشترط أن لا يتجاوز 30/1 من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى، و تدفع التعويضات اليومية للضحية إبتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل و تمتد خلال فترة العجز التي تنتهي إما بالشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.

¹ - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و العمران

أما حالات الإنتكاس المنصوص عليهما في المادة 58 ب: " يمكن أن يراجع إذا إشتد عطب المصاب أو خف.

يقتصر إجراء المراجعة على حالة حدوث تغيير فعلى في حالة المصاب و ذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق.

تقدر حقوق المصاب عند تاريخ أول إثبات طبي لإشتداد او التخفيف¹.

أما المادة 62 نصت على: " عند انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، هيئة الضمان الاجتماعى في أمر التكفل بتبعات الإنتكاس.

و تطبق على هذه الحالة احكام المادة 17 أعلاه².

وعليه تدفع التعويضية اليومية للعامل المصاب مع مراعاة تدبير فقدان الأجر، بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبرر من طرف هيئة الضمان الاجتماعى عن طريق الطبيب المستشار إبتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل وهكذا يتم دفع التعويضة اليومية ولا يمكن أن تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعى والضريبة³.

¹- القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

²- القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

³- خليفى حليلة، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الثاني : الأدعاءات عن العجز الدائم

عند إنتهاء مدة العجز المؤقت المحددة من قبل الطبيب المعالج و بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الإجتماعي تنتهي مرحلة الإستفادة من التعويضات اليومية، وينتقل إلى مرحلة جديدة للإستفادة من مبلغ مالي يسمى الربيع الشهري،¹ ونظرا لاهميته يجب تحديد تاريخ الجبر حسب ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم رقم 28/84 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 13/83 و تحديد الربيع العجز الدائم.²

الفرع الثالث: الأدعاءات في حالة وفاة العامل

حسب ما نص عليه المشرع في الفصل الثالث الأدعاءات في حالة الوفاة من المادة 52 الى 57 كالتالي :

حيث نصت المادة 52 على : " إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا بالشروط المنصوص عليها في المواد 42 و 49 و 50 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية .³

¹ - قالية فيروز، المرجع السابق، ص110.

² - خليفي حليلة، مرجع سابق، ص52.

³ القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية،

واستنادا للمادة 53 اذا توفيا العامل يتم دفع ريعا لكل من ذوي حقوق المصاب اعتبارا من تاريخ الوفاة كما جاء تحديده في المادة 43 من القانون رقم 83-12، يحسب الريع على أساس الأجر المحدد بالمواد من 39 الى 41 والمادة 54 من القانون 13/83، و نصت المادة 55 على الاحكام التي تطبق على ريع ذوي الحقوق وهي من المادة 30 إلى 40 من القانون رقم 83-12.¹

أما المادة 56 في حالة وفاة المستفيد من ريع حادث عمل غير ناجم عن الحادث يستفيد ذو حقوقه من ريع منقول، يحسب على أساس ريع الهالك و ذلك وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القسم.²

ويشترط ان لا يتقاضا ذوي حقوق عامل أجنبي أي تعويضة اذا كان غير مقيم بالتراب الوطني وقت الحادث، ويتقاضى ذوي الحقوق الأجانب الذين لا يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي و قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

كما ان القسم الثالث حق ذوي الحقوق من الاداءات العينية من الفصل الخامس احكام مشتركة من المادة 66 الى 68 من 11/83 كالتالي :

¹ _ عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، الحماية القانونية للصحة المهنية مكان العمل، كاية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسينة، سنة 2021/2020، ص34.

² _ القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

حيث حددت المادة 66 مايلي: " يستفيد ذو الحقوق المؤمن لهم إجتماعيا من الاداءات المشار اليها في المادتين 8 و 26 أعلاه، بالنسبة للزوج فقط ، في المادة 8 أعلاه بالنسبة للأولاد و الأصول.¹"

بحسب المادة 67 نجد ان المشرع يقصد بذوي الحقوق :

1 (زوج المؤمن له ، و لا يستفيد من الأداءات العينية الا اذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا و يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق ان كان لا يستوفى شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه.

2 (الاولاد المكفولين كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي و الذين يقل عمرهم عن ثمانية عشرة سنة

و أيضا :

* الأولاد أيا كان عمرهم و الذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.²

¹ القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

² - ابراهيمي مصطفى، التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون الخاص ،جامعة اكلي محند و الحاج البويرة، السنة الجامعية 2017/2018، ص48.

* الاولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد و العشرين سنة و ابرم بشأنهم عقد تمهين يقضى بمنحهم أجرا يقل عن نصف الاجر الوطني الادنى المضمون، او الذين يواصلون الدراسة، و في حالة اذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

* البنات دون دخل أيا كان عمرهم¹.

و يعد باقين على صفة ذوي الحقوق الاولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة و وجب عليهم الانقطاع عن التمهين او الدراسة بحكم حالتهم الصحية .

3 (المؤمن له و أصول زوجه المكفولين لما لا يتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الادنى لمعاش التقاعد.

وكما نصت المادة 68 من 13/83 على: " يستفيد ذو الحقوق مسجون، يقوم بعمل اثناء تنفيذ عقوبة جزائية كما جاء تعريفهم في المادة 67 اعلاه، من الاداءات العينية للتأمين على المرض و منحة الوفاة المنصوص عليها في المادتين 8 و 47 اعلاه.²"

تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الربيع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد، و يدفع الإمتياز الأكثر نفعا و حدد المشرع ذوي الحقوق على سبيل الحصر³.

¹ - القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

² - القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

³ - خليفي حليلة، المرجع السابق، ص60.

المبحث الثاني: الإجراءات المتبعة امام الضمان الاجتماعي للحصول على التعويض

للحصول على التعويض من طرف هيئة الضمان الإجتماعي يتطلب إتباع إجراءات معينة لإثبات الضرر و الإصابة و تحديد منازعات التعويض و هي كالتالي:

المطلب الاول: إجراءات اثبات الضرر لهيئة الضمان الاجتماعي

إن هيئة الضمان الاجتماعي لا تتكفل بصفة تلقائية بالتعويض عن الضرر للمضرور أو ذوي حقوقه في حالة وفاته بحادث عمل او مرض مهني، بل يلتزم بالمطالبة من صندوق الضمان الاجتماعي بهذه الحقوق، كما يلتزم باثبات حادث العمل و اثره باجراءات تختلف حسب من يقع عليه الالتزام¹.

الفرع الأول: اجراءات اثبات وقوع الحادث

اولا : التصريح

يعتبر التصريح بالحادث إجراء أولي، و يؤدي عدم احترامه إلى فقدان الحق في التعويض، و لم يشترط شكلا معين في التصريح ، يكون شفوي من المصاب او من صاحب العمل بتسليم ورقة الحادث التي تثبت وقوعه، أما إذا وقع الحادث خارج مكان العمل فيكون بموجب رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، حتى يستعمله كإثبات على قيامه بالتصريح، مع إمكانية أن ينوب عنه شخص آخر في القيام بذلك².

¹ - إبراهيم مصطفى، مرجع سابق، ص50.

² - قالية فيروز، المرجع السابق، ص121.

تصريح الجهات القضائية يكون بمحضر تحرره و تصريح الجهات الأخرى بموجب مطبوعة تبين بدقة كل المعلومات المتعلقة بالمستخدم (الاسم، طبيعة النشاط الذي يقوم به، عنوان مكان العمل... وكل المعلومات الخاصة بالعامل المصاب، ويليه شرح تفاصيل الحادث، طبيعته، مكان وزمان وقوعه)¹، وفقا للمادة 13 نجد: " يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة و لا تحسب أيام العطل.

- صاحب العمل إعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث الى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعى في ظرف 48 ساعة ، ولا تحسب ايام العطل .

- هيئة الضمان الاجتماعى على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص².

ويتم اجراءه كالتالى :

1/ اجراءات التي تقع على العامل المصاب

إن العامل المصاب ملزم بإعلام صاحب العمل بالحادث بصفة شخصية بالاستناد إلى نص

المادة 1/13 من قانون رقم 83-13

¹- خليفى حليلة، المرجع السابق، ص 53.

²- القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

وذلك في مدة لا تتجاوز 24 ساعة وتحسب هذه المدة وفقا للقواعد العامة باستثناء في الحالات القاهرة، من يوم العمل الذي يلي يوم حصول الحادث وبالتالي فإن أيام العطل لا تحسب¹.

2/ اجراءات تقع على صاحب العمل

يلتزم رب العمل عند وصول خبر اصابة العامل له بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي بالحادث، في مدة لا تتجاوز 48 ساعة دون احتساب ايام العطل وفقا للمادة 2/13 من 83-13، و في حالة عدم قيامه بذلك يمكن لذوي الحقوق او المنظمة النقابية او مفتشية العمل ان يقوموا بالتصريح في اجل محدد²، حسب المادة 14 من نفس القانون حيث نصت على: "اذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه، يمكن ان يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب او ذو حقوقه او المنظمة النقابية او مفتشية العمل، وذلك في اجل مدته 4 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث".

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بغرامة مالية حسب المادة 26 من 83-14 بنصها: "يترتب على عدم تقديم التصريح وفقا للشروط و الآجال المنصوص عليها في المادة 14 اعلاه، دفع غرامة تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي بقدر يساوي 10 من الاشتراكات المستحقة، وزيادة نسبة 2 عن كل شهر من التأخر".

¹- عبد الرؤوف شنن، عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 36.

²- ابراهيمي مصطفى، المرجع السابق، ص 51.

لا يتوقف التصريح على ثبوت الطابع المهني للحادث بل لا بد منه، و يمكن لرب العمل ان يشفع تصريحه بتحفظات، و حسب المرسوم 84-28 المادة 1/ 9 أن يلتزم رب العمل بتسليم ورقة الحادث للمصاب و ممثليه¹.

3 /الإجراءات تقع على هيئة الضمان الاجتماعي

إن مفتشيه العمل تعد الجهة التي لها حق إجراء تحريات حول حادث العمل أو المرض المهني، و لها دور في مراقبة مدى اتخاذ صاحب العمل لإجراءات الوقاية والأمن، ولهذا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح لمفتش العمل المختص والمشرف على المؤسسة، أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص باعتبارها الجهة المكلفة بتعويض العامل المصاب، حسب المادة 3/13 من القانون رقم 83-13 ولا تلتزم بأجل معين للقيام بالتصريح وإنما يكون ذلك فور علمها بالحادث².

4/إجراءات التي من الجهات الإدارية أو القضائية

تلتزم بالتصريح في حالة إصابة العامل بحادث أثناء المسار، وكيف بأنه حادث عمل، تتمثل هذه الجهات في الشرطة أو الدرك التي تتولى تحرير محضر عند وقوع حادث سير، فيتوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يتعدى 10 أيام،

¹ - عبد الرؤوف شنن، عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 38.

² - خليفي حليلة، المرجع السابق ص53

كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المعني المصاب أو ذوي حقوقه في حال وفاته، أو المنظمة النقابية المعينة إذا طلبت كما أعطت الحق لهيئة الضمان الاجتماعي في الحصول من النيابة العامة أو من القاضي المختص، على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حال إقحام الحادث بالمسؤولية الجنائية، لمن كان سببا في حصوله¹، وفق المادة 21 من قانون رقم 83-13 بنصها: " عندما يقحم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة او من القاضي المكلف بالملف، تسلم المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية".

ثانيا: النظر في الملف

يكون من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بعد الحصول على التصريح بالحادث، يجب عليها المباشرة في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم، في حال إعترضت يجب عليها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوم من تاريخ علمها بالحادث، أما إذا لم يصدر إعتراض يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها².

¹- قالبة فيروز، المرجع السابق، ص126.

²- خليفي حليلة، المرجع السابق، ص54.

الفرع الثاني: اجراءات اثبات حصول الاصابة

تأخذ هذه الاجراءات طابعا طبيا، إذ بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب فيقوم بمعاينته ثم يحزر شهادتين :

اولا/ الشهادة الطبية الاولية :

بعد الفحص الطبي الأول تسلم هذه الشهادة للعامل المصاب، تصف حالته وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها، من أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة.¹

ثانيا/ الشهادة الطبية النهائية

تسلم هذه الشهادة للعامل المصاب، عند نهاية المدة المقررة للتوقف عن العمل المحدد من الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية، ثم يعود العامل المصاب مرة ثانية إلى طبيبه المعالج وعلى أساس هذه النتائج يتقرر إما الشفاء، أو شهادة الجبر إذا خلفت الإصابة عجزا دائما، أو تقر العواقب النهائية للحادث في حال إذا لم يتم إثباتها قبل ذلك.²

¹- عبد الرؤوف شنن، عبد الحكيم، المرجع السابق، ص39.

²- خليفي حليلة، المرجع السابق، ص 55

كما يمكن أن تحدد فيها حالة المصاب بعد الجبر، فتسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية على الحالة المعروضة عليها لا سيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز أو الوفاة و تسلم النسخة الثانية إلى المصاب¹.

المطلب 02: منازعات التعويض

تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي (إدارية أو طبية) والعامل خلافات، تتعلق هذه الحقوق والالتزامات بما يقع على عاتق كل طرف، والمرتتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مهني، ولكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية لأحكام قانونية وتنظيمية حازمة حماية لحقوق العامل بصفة عامة والمصابين بأخطار مهنية بصفة خاصة²، وتتمثل هذه المنازعات في المنازعات العامة والطبية كالتالي:

¹ - قالية فيروز، المرجع السابق، ص 129

² - عبد الرؤوف شنن، عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 39.

الفرع الاول : المنازعات العامة

نص عليها المشرع في قانون 83-15 الملغى، والجديد الذي عمل عليه في القانون 08/08 تعريفها و دعم اجراءات تسويتها حيث عرفها¹ في المادة 03 "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعيا او المكلفين من جهة اخرى بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي".

أي بنفي كل ما يخرج عن نطاق المنازعة الطبية و التقنية يندرج ضمن المنازعة العامة، و تتمثل اجراءات المنازعة العامة²، بحسب ما حدده القانون 08-08 في المادة 04 " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة اجباريا امام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن امام الجهات القضائية".

¹ - قالية فيروز، المرجع السابق، ص 130

² - خليفي حليلة، المرجع السابق، ص 56.

الهدف من هذه الاجراءات هو الوصول لحل يرضي العامل لحمايته بكونه الطرف الضعيف (ماديا) ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي في حال عدم التواصل لحل وديا عند النزاع، فيتم اتخاذ اجراءات التسوية الداخلية (الطعن المسبق) التي تسبق رفع الدعوى بامكانه اللجوء الى القضاء (الطعن القضائي)¹.

اولا: الطعن المسبق

يعد قيد على رفع الدعوى فهو ذو طابع اداري، يقترب من الطعن الإداري المسبق في بعض القرارات الإدارية²، وحسب المادة 05 من 08-08 يرفع الطعن المسبق:

"- ابتدائيا امام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وفقا للمادة 6 الى 9.

- امام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن وفقا للمادة 10 الى 14."

¹- قالية فيروز، المرجع السابق، ص132.

²- عبد الرؤوف شنن، عبد الحكيم، المرجع السابق، ص39.

ثانيا : الطعن القضائي

تختص الجهة القضائية بالنظر في طعن المنازعات العامة ، وبصفة خاصة للعامل الذي مركزه ضعيف مقارنة بالمستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي، يرفع الطعن بذات الإجراءات المتعامل بها في القواعد العامة يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في قرار اللجنة الوطنية، بعد المرور على الطعن المسبق¹، بحسب المواد 15 و16 من القانون 08-08 حيث نصت المادة 15 على: " تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها امام المحكمة المختصة طبقا لاحكام قانون الاجراءات المدنية، في اجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، او اجل 60 يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق اذا لم يتلق المعني أي رد على عرضته."

و نصت المادة 16 من نفس القانون على : "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات و الإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة و بين هيئات الضمان الإجتماعي."

¹- قالية فيروز، المرجع السابق، ص 132

باحترام الأجال المحددة قانونا وهي 30 يوما من تاريخ تسليم بلاغ القرار، و ذلك في حال إذا كان هناك رد من اللجنة، أما إذا لم يتلق منها ردا فله مهلة 60 يوما تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية، لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة أن يكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو وصل إيداع¹.

الفرع الثاني : المنازعات الطبية

تسمى هكذا لاختلاف أطرافها والإجراءات الواجب إتباعها لحلها، و ذلك حسب المادة 17 و 18 حيث نصت المادة 17 على : "يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى." و نصت المادة 18: "تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، حسب الحالة، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقا لأحكام هذا القانون."²

¹- خليفي حليلة، مرجع السابق، ص 58

²- القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

فتتسا المنازعات الطبية بين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي، حول الحالة الصحية والطبية للعامل المصاب، بناء على تقدير كل من الطبيب المعالج و الطبيب المستشار، حين يلجا العامل المصاب إلى الطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية من الناحية الطبية، ثم يقدم هذه النتائج إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتمتع قانونا بحق المراقبة، وذلك بعرض العامل المصاب على الطبيب المستشار التابع لها، والذي يتولى فحصه من جديد ويقدم تقريره عن الحالة الصحية للعامل¹، ولكن يختلف عن تقرير الطبيب المعالج، يكون أمام تقديرين متباينين للحالة الصحية للعامل، لهذا يتم عرضه على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع من أجل الحصول على الأدياءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم، و يتم ذلك إما في شكل خبرة طبية وفقا المادة 19 الى 29، أو تشكيل لجان لتقدير نسب العجز اللاحقة بالفرد المواد من 30 الى 43².

¹ - قالية فيروز، المرجع السابق، ص132

² - عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، المرجع، ص42

تعتبر المسؤولية المدنية الجزاء المترتب عن الإخلال بالالتزامات الملقاة على عاتق الشخص المكلف بأدائها، وتعد من مصادر الإلتزام وتتوعد بين التقصيرية والعقدية و لصعوبة إثبات الخطأ المهني، فظهرت المسؤولية المدنية القائمة على أساس الضرر، و تطبق في المجال المهني، حيث تقوم المسؤولية المدنية في حوادث العمل على قواعد خاصة، باعتبارها النظام القانوني العام للتعويض عن أي ضرر بعد وقوع الخطر، ويتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الإجتماعي، فهي مبنية على أساس الخطر المدني و ليس الخطأ الواجب الإثبات، و تخضع الدعوة المدنية لإجراءات الجزائية المعمول بها في القسم المدني للمحكمة، ولهذا تطرقنا في المبحث الاول لأركان المسؤولية المدنية و المبحث الثاني أثار المسؤولية المدنية.

المبحث الأول : اركان قيام المسؤولية المدنية

استنادا لقواعد العامة نجد ان المسؤولية المدنية تقوم على اساس اركان خاصة تخص العلاقة العقدية بين الطرفين بعد حدوث خلل فيها، بتحديد الخطأ والضرر والعلاقة السببية، و هدف تحديد مقدار الضرر و الحصول على التعويض، وذلك بدعوى المطالبة بالتعويض و بالإضافة لمراعات الطابع التكميلي للتعويض.

المطلب الاول : ركن الخطاء

يعتبر الخطأ ركن من اركان المسؤولية التقصيرية حسب ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني، و يعرف ايضا بانه " الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الإضرار بالغير"، و حدد القانون 08/08 من خلال المواد 70 و 71 و 74 صور ومظاهر تطبيق قواعد المسؤولية وحصرتها في خطأ صاحب العمل، الغير والخطأ المشترك¹، كالتالي :

الفرع الاول : خطأ المستخدم

كانت تعتبر مسؤولية عقدية، قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للمصابين من العمال حق طلب التعويض، وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال، اي التزاما بتحقيق بنتيجة².

¹ - بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية، مجلة العمل و التشغيل كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، ص304.

² - مقني عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون تيارت، ص172.

لكن الأمر اختلف تماما بعد صدور القوانين بل مبنية على أساس تحمل التبعية، أي ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تقع للعمال أثناء تأدية عملهم¹،

ووفق المادة 71 من القانون 08/08 "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها او التي عليها ان تدفعها لهذا الأخير"، لا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضررا للعامل²، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير المعذور كالتالي :

اولا : الخطأ العمدي للمستخدم

الخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به الشخص بقصد الإضرار بالغير، إذ يخل بالتزام قانوني، وعليه فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي، أي صاحب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني نية الإضرار أي تتجه نية صاحب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب³، فإذا توافر هذين العنصرين اعتبر صاحب العمل مرتكبا لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في التعويض ومن ثمة إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل متى ثبتت مسؤوليته⁴.

¹ - بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 305

² - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2012، ص146.

³ - خليفي حليلة الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2017/2018، ص63.

⁴ - مقني عمار، المرجع السابق، ص174.

ثانيا : الخطأ الغير معذور

عرفه القانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 الملغى بالقانون رقم 08/08 الخطأ غير المعذور، غير أن المشرع الجزائري عرفه في المادة 45 بأن تتوفر الشروط التالية في خطأ صاحب العمل ذو خطورة إستثنائية او ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد او ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه او عدم إستدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر¹، الا ان القانون 08-08 لم يعرفه فقد استغنى عن الشروط السابقة الذكر ولم يقدم البديل لذلك، وإنما اكتفى بذكره فقط، وجعله سببا في الرجوع على صاحب العمل و واضح من نص المادة أنها تتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل، ومن امثلة على الخطأ غير المعذور خطأ رب العمل بإستعمال آلات من طرف العمال مع عدم معرفة الأضرار التي تسببها هذه الآلات².

الفرع الثاني : الخطأ التابع لصاحب العمل

التابع هو كل شخص وضع نفسه تحت سيطرة شخص آخر، لتنفيذ أعمال يكلفه بها لمصلحته، فهو يعمل لحساب المتبوع وفقا لأوامره وتوجيهاته وتحت رقابته، كما يستوي في ذلك إذا كان العمل المكلف به مأجورا أو غير مأجور³.

¹- بوغرامة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص305.

²- عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، الحماية القانونية للصحة المهنية مكان العمل، كاية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسينة، سنة 2021/2020، ص44.

³- خواترة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بودواو،، جامعة بوقرة امحمد، بومرداس الجزائر، ص42.

والمتبوع هنا هو صاحب العمل، فتكون الصورة الغالبة أن يكون التابع مأجورا، وحتى يكون صاحب العمل مسؤولا عن التعويض على أساس مسؤولية المتبوع على أفعال تابعه¹ يشترط مايلي:

1- ان وجود علاقة تبعية بين التابع و المتبوع:

بحسب ما نصت عليه المادة 136 من القانون المدني " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متلى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها او بمناسبةها . و تتحقق علاقة التبعية و لو لم يكون المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع" لا يشترط أن يكون مصدر العلاقة التبعية العقد، كما لا يشترط أن يكون التابع قد اختار تابعه أو كان هذا الاختيار مفروضا عليه وجود علاقة التبعية لا تحدد بمدة معينة، بل تبقى قائمة طالمدتها أو قصرت، المهم هو بقاء سلطة إصدار الأوامر للتابع، لأداء عمل معين لحساب المتبوع سواء تم ممارسة هذه السلطة من المتبوع شخصا من الناحية أو من تابع آخر نيابة عنه ولحسابه لأن الرقابة والتوجيه يشترط أن تكون من الإدارية والتنظيمية².

¹- عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، المرجع السابق، ص45.

²- قالية فيروز، مرجع السابق، ص 151.

2- أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع

الشرط الثاني لقيام مسؤولية المتبوع على أفعال تابعه، أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع، إذا صدر خطأ من التابع و أحدث ضرراً للغير¹، يفترض أن هذا الخطأ نتيجة تنفيذ أوامر المتبوع أو لإهمال واجبه في الرقابة على تابعه، فهنا يتحمل صاحب العمل مسؤوليته اتجاه العامل أو ذوي حقوقه ويمكنه إثبات غياب هذه السلطة لأي سبب من الأسباب، كما لو أعار المتبوع تابعه لشخص آخر للقيام بأعمال لديه تحت إدارته ورقابته، ويبقى المتبوع خارج نطاق المسؤولية التي يمكن أن تترتب من جراء عمل التابع غير المشروع المسبب للضرر².

3- صدور فعل غير مشروع من التابع أثناء تنفيذ العمل أو سببه أو مناسبه

يجب أن تتحقق أولاً مسؤولية التابع بأركانها الثلاثة، وذلك لأن مسؤولية المتبوع مسؤولية تبعية، تقوم بقيام مسؤولية التابع فيجب أن يصدر من التابع خطأ تقصيري بركنيه التعدي والإدراك وأن يلحق هذا الخطأ ضرراً بالغير، مع تحقق رابطة السببية بين الخطأ والضرر³.

¹ - قالية فيروز، مرجع السابق، ص152.

² - خليفي حليلة، مرجع السابق، ص67.

³ - خليفي حليلة، مرجع السابق، ص69.

تقوم مسؤولية صاحب العمل على أفعال عماله لوجود سلطة الرقابة، وهذه الأخيرة تنصب على العمل ذاته، وليس على العامل، لذلك لا يسأل المتبوع عن كل خطأ يأتيه التابع، وإنما يسأل عن الخطأ الذي يأتيه خلال تأديته لعمله أو بسببه أو بمناسبةه لا توجد صعوبة في إثبات أن الفعل غير المشروع قد حدث أثناء العمل الذي كلف به التابع، فمتى ثبت أنه كان السبب المباشر أو حتى غير المباشر للضرر الذي لحق بالمضروب، ووقع أثناء العمل¹.

عقدت مسؤولية رب العمل بصفته متبوعا فاعامل في مصنع يسيء استعمال الآلة التي يديرها فيحدث ضررا لعامل آخر اما عن الخطأ بسبب الوظيفة، الذي يقع من التابع وهو لا يؤدي عملا من أعمال وظيفته، ولكن يتصل بالوظيفة اتصال المعلول بالعلة، بحيث أنه لولا الوظيفة لما استطاع التابع ارتكابه، فهذه السببية من شأنها أن تجعل الوظيفة ضرورية لإمكانية ارتكاب الخطأ كما فالوظيفة هنا لم تكن لارتكاب الخطأ بل ساعدت على وقوعه².

الفرع الثالث: خطأ الغير

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أي كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين صاحب العمل والمضروب ولقد نصت المادة 70 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ب: " يجب على هيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له إجتماعيا،

¹- بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص312

²- قالية فيروز، مرجع السابق، ص155.

لتعويض المبالغ التي دفعتها او التي عليها ان تدفعها لهذا الأخير " عن مسؤولية الغير المتسبب في الحادث¹.

فحسب هذه المادة أقر المشرع مسؤولية الغير عن حادث العمل الذي وقع للعامل المصاب بحادث العمل ورتب عليه مسؤولية الخطأ الذي ارتكبه في الحادث، و على ذلك جزاء يتمثل في حق هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له للمطالبة بالمبالغ التي دفعتها أو التي ستدفعها².

الفرع الرابع: الخطأ المشترك

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في إحداث الضرر³، وهذا ما نصت عليه المادة 75 التي تنص على " في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية عن الضرر جزئيا وتحمل الغير أو المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما".

¹ - خليفي حليلة، مرجع السابق، ص64.

² - عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، المرجع السابق، ص45.

³ - بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص307.

كما إذا إشتراك الغير وصاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق المادة 74: " في حالة ما اذا كانت مسؤولية الاضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير و المستخدم، يمكن هيئة الضمان الاجتماعي ان ترجع على احدهما او كلاهما متضامنين.¹"

المطلب الثاني: الضرر و العلاقة السببية

لا وجود للمسؤولية ما لم يتوفر بالإضافة إلى ركن الخطأ ركنين الضرر و العلاقة السببية، اي لا مسؤولية بدون ضرر، فهو أساس تقدير التعويض، على أن تربطه علاقة بين الخطأ الذي أصاب المضرور.²

الفرع الاول: ركن الضرر

الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه أما المقصود به في ميدان العمل: فهو كل إصابة أو مرض يصاب به العامل، يلحق به أضرارا في جسمه أو ماله أو شرفه أو عواطفه، ويجعله غير قادر على أداء التزاماته المهنية.³

¹- القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

²- عمار محمد الشخلي ، التعويض عم الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية،دراسة تحليلية مقارنة، مجلة دولية محكمة تصدرها جامعة د/ مولاي الطاهر سعيدة الجزائر،ص59.

³- عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجديد الجزء الثاني، نظرية الإلتزام بجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي،الحقوقية،لبنان،1998،ص723.

قد يكون الضرر ثابتاً كما يمكن أن يكون متغيراً أو يكون الضرر ثابتاً في آثاره ونتائجه، فلا يكون عرضة للتغير، لا في قيمته ولا في مقداره، ومعالمه واضحة يسهل على القاضي تحديد مقدار التعويض المقابل له كما لو أدى الفعل الضار إلى موت المتضرر حالاً أو بتر أحد أعضائه.

تتمثل أنواعه في: ضرر مادي و معنوي، وكلاهما قابل للتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية لكن حين يتعلق الأمر بالمسؤولية في نطاق حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي:

أولاً : الضرر المادي

وهو الذي يصيب الإنسان، في ماله أو جسمه، و الضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور، أما الضرر الجسدي، هو أذى يمس بحق ثابت للشخص، وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى وفاة المصاب أم لم يؤدي إلى ذلك¹.

ثانياً : الضرر المعنوي

يعرف بأنه أذى يمس العاطفة والشعور والأحاسيس و تعد على الغير في حرته أو شرفه أو سمعته أو مركزه الاجتماعي، لكن ما يميز القواعد المنظمة لحوادث العمل وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي هو عدم نص المشرع على الضرر المعنوي.

¹ - خليف حليمة، مرجع السابق، ص65.

واعتبر أن الضرر الجسدي هو الواجب التعويض، بمفهوم المخالفة لا يجوز المطالبة بالتعويض إذا كان الضرر الذي أصاب العامل معنوياً مهما كانت درجة الأذى الذي يسببه، حتى وإن أدى إلى هلاك العامل ولأن التعويض في هذا المجال له الطابع التكميلي، فيتأثر بالتعويض الرئيسي وجوداً وعدمًا¹.

يشترط في الضرر الموجب للتعويض ثالثاً:

تتمثل الشروط عامة لكل ضرر حاصل، سواء كان ثابتاً أم متغيراً في:

- 1- أن يمس بمصلحة مشروعة، حتى يتمكن المضرور من المطالبة بالتعويض، وأن يكون قد تعرض شخصياً للضرر، فالاعتداء على حق الشخص في السلامة.
- 2- أن يكون محققاً حيث ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلاً، وإذا لم يتحقق وقوعه، فيكفي أن يكون مما سيقع حتماً، وهو ما يسمى بالضرر المستقبل إذ لا يجوز التعويض عنه إلا إذا كان حدوثه أكيداً².

¹- بوغزارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص309.

²- عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، المرجع السابق، ص48.

و يمكن القول أن المتضرر من خطر مهني لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي¹.

الفرع الثاني : ركن العلاقة السببية

يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر المتسبب فيه ، حيث نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أن: " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه و يسبب ضررا للغير، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض "

حيث يتناسب حجمه مع الضرر الذي اصاب المضرور فتثير العلاقة السببية الكثير من الجدل في مجال المسؤولية المهنية لصعوبة الكشف عنها.

وبرزت في الفقه المدني، نظريتان مختلفتان الأولى عرفت بنظرية تعادل الأسباب، والثانية نظرية السبب الملائم، و قد تفرعت عنها نظرية السبب المباشر ثم نظرية السبب المنتج² و هي كالتالي :

¹- خواترة سامية، مرجع السابق، ص 45.

²- علي علي سليمان، دراسات و مسؤولية مدنية في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1984، ص 190.

1- نظرية تعادل الأسباب :

يرى أنصار هذه نظرية ان الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر يتعين أخذها بعين الاعتبار، لا فرق بين الأسباب المباشرة والأسباب غير المباشرة، ثم تقوم علاقة السببية بينه وبين الضرر إذ أن كل الوقائع تستحق أن توصف بأنها سبب الخطر المهني¹.

ولقد تعرضت هذه النظرية لعدة انتقادات كونها لا تفرق بين الاسباب العارضة و الاسباب المنتجة أو الفعالة ،وأنها تسوي بين مناسبة حصول النتيجة والسبب المؤدي إليها لذلك ظهرت نظريات أخرى².

2- نظرية السبب الملائم

تذهب نظرية السبب المباشر إلى أنه عند تعدد العوامل أو الأسباب التي ساهمت في إحداث النتيجة، فإنه يلزم ألا يسأل المسؤول عن هذه النتيجة إلا إذا كانت متصلة اتصالا مباشرا بفعله فالسببية وفق هذه النظرية تتطلب نوعا من الاتصال المادي بين الفعل والنتيجة، لأنها لا تعترف إلا بالارتباط المادي بها³.

¹- بن قردى أمين، المسؤولية الموضوعية للقانون الوضعي الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، سنة 2016/2017، ص 52

²- علي فيلالي، الفعل مستحق التعويض، دار منفل للنشر، الطبعة 3 الجزائر، سنة 2012، ص 270.

³- خواترة سامية، مرجع السابق، ص 48.

المبحث الثاني : اثار المسؤولية المدنية

تتمثل اثار المسؤولية المدنية في دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الحاصل للعامل المضرور و يتم تحديد الجهة القضائية المختصة و اطراف الدعوى بالاضافة لتقدير التعويض التكلمي.

المطلب الاول : دعوى المطالبة بالتعويض

ان التسوية الودية للنزاع هي اللجوء إلى التعويض الودي من المسؤول للمتضرر أو ذوي حقوقه عن طريق الاتفاق، دون اللجوء إلى القضاء فهي غير ملزمة حيث يستطيع المؤمن له اللجوء مباشرة للقضاء برفع دعوى المسؤولية من العامل المضرور أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير، بإتباع الإجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون، ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص¹، و إن كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحاً، كونه يرجع إلى القضاء المدني، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات أخرى خولها القانون للبت في الدعوى، بالنظر إلى الفعل في حد ذاته أو إلى الأطراف، وبعد أن ترفع الدعوى وقبل الفصل فيها يسعى المسؤول إلى محاولة نفي وإبعاد المسؤولية عنه، ليتخلص من دفع التعويض².

¹- مقني عمار، المرجع السابق، ص179.

²- عمر بن الزبير، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين سنة 2016/2017 ، ص236.

الفرع الاول : أطراف دعوى المسؤولية

يتوجب طرفين على الأقل لقيام الدعوى ، أحدهما المضرور الذي يبادر إلى رفع الدعوى، والثاني المسؤول عن الضرر (مدعى عليه) كما يمكن أحيانا إدخال بعض الأطراف في الخصام لوجود علاقة لهم به كالتالي:

أولاً: المدعي

هو العامل الذي تعرض لخطر مهني سواء كان حادث عمل أو مرضا مهنيا، والمدعي في دعوى التعويض، اما يرفعها بنفسه إن كان أهلا للتقاضي أو بواسطة نائبه القانوني كالولي أو الوصي أو القيم إذا لم يكن أهلا للتقاضي¹.

في حال ادى الحادث المهني لوفاة العامل، يكون المدعي من ذوي الحقوق وفقا للقواعد العامة، كما يمكن رفع الدعوى من الخلف العام والخاص، او من الدائنين إلا أن الطبيعة الخاصة للتعويض عن الأخطار المهنية، لا يخول للدائنين المطالبة بالتعويض، استنادا على الدعوى غير المباشرة، لأن الضرر المطالب تعويضه وقع على جسم العامل، وليس له طابع مادي، فهو حق متصل بشخص العامل فقط ، الأمر ذاته بالنسبة للخلف².

¹ - علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 242.

² - بورجو وسلطة، دور الخطاء في التعويض عن حوادث العمل، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2013/2012، ص 90.

ثانيا : المدعى عليه

ان المسؤول عن الخطأ الذي نجم عنه الضرر ثابتا أو مفترضا (المدعى عليه) اما شخص طبيعي او معنويا، يتحمل المسؤولية المدنية إذ ارتكب أحد أعضائه عملا سبب ضررا للغير، فيلتزم بتعويض العامل المصاب أو ذوي حقوقه من بعده، وله حق الرجوع على ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور في دعوى التعويض سواء كان مسؤولا عن فعله الشخصي أو فعل تابعه إذا كان أهلا للتقاضي، أما إذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوى إلى نائبه، سواء كان واليا أو وصيا أو قيما¹.

اما في حالة توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العامل في المطالبة بالتعويض، بل ترفع الدعوى على ورثته، وتكون التركة هي المسؤولة بعد وفاة المسؤول².

نكون أمام تعدد المسؤولين، اذا كان الخطأ مشتركا بين صاحب العمل أو أحد تابعيه من جهة، وبينه وبين الغير من جهة أخرى، وبالتالي تعدد المدعى عليهم، إذ يكون كل منهم مسؤولا عن دفع التعويض كله، ثم يرجع على الباقي، إذا كانت المسؤولية تضامنية، كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم³.

¹- قالية فيروز، المرجع السابق، ص 170.

²- علي علي سليمان، مرجع السابق، ص 244

³- العربي بالحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2 الواقعة القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 223.

ثالثا : هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل في الخصام

أحيانا قد تتدخل هيئة الضمان الاجتماعي في الدعوى المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي، سواء كان حادث العمل او مرض مهني و أيا كان مسبب الضرر، الغير أو رب العمل أو تابعوه¹.

1 - الغير:

أي الشخص الأجنبي عن العلاقة التي تربط صاحب العمل بالمضرور، فإذا كانت الإصابة أو الضرر نتيجة فعل الغير، فيلزم بالتعويض التكميلي للمضرور وفقا لقواعد المسؤولية المدنية، وهو ملزم أيضا بتعويض هيئة الضمان الاجتماعي عما دفعته من تعويضات².

تقدم التعويضات وفقا للقواعد العامة على أساس الإثراء بلا سبب لتوافر شروطها، فالمسؤول قد أثري بمبلغ التعويض الذي كان ملزما بدفعه، في حين افتقرت هيئة الضمان الاجتماعي لذات السبب وإذا كانت المسؤولية مشتركة مع أشخاص آخرين كالمضرور مثلا، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود حصته فقط³.

¹- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة و اليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، و العلوم السياسية، جامعة باتنة ، سنة 2009/2010، ص 103.

²- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 250

³- خليفي حليلة، المرجع السابق، ص 69.

2 - صاحب العمل :

لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الرجوع عليه إذا كان خطأه بالعمد أو غير المعذور، فالتأمين لا يشملها فهي ملزمة قانوناً في علاقاتها معه بالعقد الذي بينهما، لذلك صاحب العمل كان يعد مسؤولاً بالمبالغ التي دفعتها الهيئة¹.

وإذا كانت مسؤولية الغير مشتركة مع صاحب العمل فإن توزيع المسؤولية بينه وبين الغير يكون بمثابة توزيعها بين الغير وهيئة الضمان الاجتماعي، ولا يجوز للهيئة مطالبة الغير إلا إذا تجاوزت التعويضات المؤسسة بموجب قانون حوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات الملقاة على ذمة صاحب العمل².

كما يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على صاحب العمل بدعوى الحلول محل الضرر إذا كان سبب الضرر خطأ متعمد أو غير مغتفر، فلا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض ضرر لم تغطه اشتراكات صاحب العمل ويكون من واجب الهيئة نظراً لوظيفتها الاجتماعية أداء التعويض للمضرور أو ذوي الحقوق³.

¹ - بن قردى امين، المرجع السابق، ص 184.

² - خليفي حليلة، المرجع السابق، ص 70

³ - علي سليمان، مرجع السابق، ص 252.

الفرع الثاني : الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى

ان الاختصاص القضائي يحدد المحكمة المختصة بنظر في النزاع اي ترفع دعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية وبما أنها للتعويض يطالب بها العامل¹، يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني، وإذا شك الخطأ يشكل جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري أيضا مع مراعاة قواعد الإختصاص النوعي والمحلي حسب ما قضى به القانون².

أولا: إختصاص القضاء المدني

تختص المحاكم المدنية بالنظر في الدعوى وتقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل المضرور أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل أو من ممثليه أو خطأ الغير، التعويض باعتبارها ذات الولاية العامة، وكونه التزاما يدخل ضمن الالتزامات أو الحقوق المالية التي ينظمها القانون المدني وهذه الأفعال التي يكتفيها المشرع على أنها أخطاء مدنية إذا توافرت فيها الشروط في الخطأ العمدي أو الغير المعذور³.

¹ - مقتني بن عمار، مرجع السابق، ص 180.

² - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الامن، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2016/2015، ص 207.

³ - - ابراهيمي مصطفى، التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون الخاص، جامعة اكلي محند و الحاج البويرة، السنة الجامعية 2018/2017، ص 66.

وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات على صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل، وعليه فكلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد تتمثل في التقصير والإهمال للتدابير المحددة في القانون، فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال أن يلجأ إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت¹.

ثانيا: إختصاص القضاء الاجتماعي

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعوى التعويض التكميلي، وذلك لأن طرفي الخصومة العامل المتضرر و الخطر ذو الطابع المهني، وتتميز المحكمة الاجتماعية بالمرونة و سرعة الفصل في القضايا و تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء، وتشكيلة هذه المحكمة هي نفس مدة الفصل في الدعوى المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي هو المختص في هذه دعوى على مستوى المحاكم لتكون منسجمة مع خصوصيات النزاع²، يتم تشكيل محاكم العمل بأسلوبين:

- يتمثل الأول في التعيين: أي أن المحكمة تتشكل من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة.

- اما الثاني يتمثل في: التشكيل المختلط أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعينين يوجد ممثلون للعمال و ممثلون لأصحاب العمل بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري³.

¹ - عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، المرجع السابق، ص58.

² - احمية سليمان، البيت تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوانالمطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، سنة 2005، ص30.

³ - خليفي حليلة، المرجع السابق، ص78.

وعليه فتتعدّد جلسة المحكمة المختصة برئاسة قاضٍ و مساعدان من العمال و من المستخدمين، أما في حالة غياب المساعدين أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم أو في الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين (من جهة العمال أو أصحاب العمل) طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية، فيتم تعويضهم بمساعدين احتياطيين إذ أمكن حضورهم ، فيعوضون بقاضٍ أو قاضيين بحسب الحالة ويعينون من طرف رئيس المحكمة بما نصت عليه المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية " يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطلان، من قاضٍ رئيساً ومساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل"، يكون صوت المساعدين تداولياً، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح الكفة صوت رئيس المحكمة، كما أن عدم استشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه، ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل طرف آخر، ما إذا تعلق الأمر بتشكيله المجلس القضائي، فنجد أن المشرع قد ركز على مبدأ هام هو احترام التشكيله كونها من النظام العام وتعرض القرار للنقض¹.

ثالثاً: اختصاص القاضي الجنائي

يختص القاضي الجنائي بالنظر في دعوى التعويض التكميلي، حين يشكل الفعل الضار جريمة جنائية، تستلزم تحريك الدعوى العمومية، إلى جانب الدعوى المدنية، و للمدعي حرية الاختيار بين المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني أو الجنائي، فاخصاص القاضي الجنائي في هذه الحالة استثنائي، إذ بمجرد انعدام الخطأ الجنائي يصبح اختصاص القضاء الجنائي غير مؤهل للفصل في الدعوى، إذ يستلزم وجود الرابطة السببية المباشرة بين الجريمة والضرر².

¹- قالية فيروز، مرجع السابق، ص 71.

²- احمية سليمان، مرجع السابق، ص 32.

أما إذا فضل رفع الدعويين مستقلتين، فهنا يجب على القاضي المدني وقف الفصل في الدعوى المدنية حتى يفصل القاضي الجزائي في الدعوى العمومية، بل أكثر من ذلك يتقيد به ومثاله إذا أثبت القاضي الجزائي ركن الخطأ أو أثبت وجود الاعتداء، فليس للقاضي المدني أن يقضي بعكس ذلك، الأمر ذاته إذا وصف القاضي الجزائي الخطأ بأنه متعمد، فلا يمكن القضاء بغير ذلك للقاضي المدني، مع مراعاة القيدتين التالين:

- لا يتقيد بالتكيف القانوني للوقائع.

- لا يرتبط القاضي المدني بالوقائع التي أثبتها القاضي الجزائي، إلا ما كان إثباته ضروريا لقيام الحكم الجنائي¹.

أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني، فيكون للقاضي المدني إصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى أمامها².

ويلتزم المدعي برفع الدعوى ضمن الآجال المحددة لها، وقبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض، بانقضاء 15 سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع أو الفعل الضار، أما إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية ونشأت عنه دعوى تعويض مدنية ودعوى عمومية، فإن التقادم في المسائل الجنائية قصير حدده المشرع 10 سنوات في جنائية، وحدده 3 سنوات في الجنحة، سنتين في المخالفات³.

¹-خلفي حليلة ، مرجع السابق، ص77.

²- عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوغفار، المرجع السابق، ص49.

³- خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالواد، سنة2019/ 2018، ص63.

المطلب الثاني: تقدير التعويض التكميلي

بعد ان يثبت العامل من أركان المسؤولية، وتحديد المسؤول عن التعويض فلا يعفي هيئة الضمان الاجتماعي، ولا يخل بما يكون المصاب من حقوق قبل الشخص المسؤول يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة و مراعاة قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري قد منح لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقا للقواعد العامة، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي¹.

الفرع الاول: تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة

ان نظام الأخطار المهنية لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي، لذلك وجب الرجوع للقواعد العامة حيث يستلزم تقدير التعويض، تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر خاصة أنه توجد فترة زمنية تفصل بين وقوع الضرر والمطالبة به، مما يؤدي بالضرورة إلى تغييره زيادة أو نقصانا وقت التقاضي، وهو أمر يجب أخذه بعين الاعتبار، ولا الأمر على ذلك فقط، بالإضافة للعناصر التي تدخل في تقدير التعويض، ويكون لزاما على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي²، ولا يمكن أن يتخذ شكلا آخر حيث نصت المادة 1/182 القانون المدني على أنه "إذا لم يكون التعويض مقدرًا في العقد أوفي القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به .

¹ - علي فيلالي، مرجع السابق، ص 277.

² - قالية فيروز، مرجع السابق، ص 80

ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول¹ على ذلك إذا اختار القاضي طريقة للتعويض سواء كان تعويضاً عينياً أو تعويضاً بمقابل فإن عليه أن يحدد مقدره².

أولاً : وقت تقدير التعويض

عندما لا تكون النتائج التي تترتب على عمل ضار بالضرورة ثابتة، بل متغيرة يكون تقدير التعويض الجدير بجبر الضرر يوم صدور الحكم، ليتحقق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض والضرر، فأثار الفعل الضار قد تشتت أو تخفف تبعاً لظروف مختلفة، ومن ثم فلا يمكن أن تتحدد إلا حين اللجوء إلى القضاء، ويراعي القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت إليه حالة المضرور يوم صدور الحكم، لا كما كانت عليه يوم الحادثة، وإن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساو للضرر الذي لحق المضرور، شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور³، ان الحق في التعويض يجد مصدره في الفعل الضار، وينشأ هذا الحق وقت وقوعه، أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم.

¹- خليفي حليلة، مرجع السابق، ص79.

²-خليفي حليلة، مرجع سابق ص،80.

³- بوغزارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص312.

هذا الأخير الذي كان يثير خلافا حول طبيعته حيث ذهبت محكمة التميز الفرنسية في قرارات لها إلى اعتباره إنشائيا ، واستندت في ذلك إلى أن الالتزام بالتعويض على مسبب الضرر لا يتحقق إلا بصدور الحكم ولما تعلق الأمر بحوادث العمل والأمراض المهنية، أوافق الرأي المعتمد حكم التعويض كاشفا لا منشئا¹، لأن طرق الحصول على التعويض قد تكون قضائية أو ودية هذا ما أشارت إليه المادة 76 من القانون رقم 08-08 " لا تكون التسوية الودية التي تتم بين المؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه و الغير او المستخدم في الحالات المنصوص عليها في المواد من 72 الى 75 اعلاه ، ملزما لهيئة الضمان الاجتماعي الا عندما تشارك و تعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية".

والذي لا يكون له أثر إلا إذا حضرته هيئة الضمان الاجتماعي وأبدت موافقتها عليه، كما يمكن اللجوء إلى القضاء للحصول على التعويض، ولكن الحق موجود مسبقا، ويأتي الحكم ليحدد مبلغ التعويض، إذا أصيب شخص وأدت هذه الإصابة إلى وفاته كان لورثته أن يحصلوا على التعويض.

¹- القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

بالإضافة إلى ما يستحقونه من تعويض عن الضرر الادبي المتمثل في حزنهم على وفاة قريبهم، وفقا للقواعد التي قررها القانون في هذا الصدد، وعلى هذا الاساس يقوم التعويض في المسؤولية المدنية سواء وقع الضرر على المال أو الجسم ماديا أو أدبيا، وحتى تتحقق العدالة في التعويض فإنه يجب الحكم على المتسبب بالتعويض الكامل عن كافة الاضرار¹.

ثانيا: عناصر تقدير التعويض

يقدر القاضي التعويض بالضرر الذي لحق المضرور، لكن المشرع لم يترك له المجال مفتوحا، فقد وضع له معايير يقتدي بها، وهي ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب² المادة 131 ق م "يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 182 و 182 مكرر مع مراعاة الظروف الملابسة، فان لم يتيسر له وقت الحطم ان يقدر مدى التعويض بصفة نهائية، فله ان يحتفظ للمضرور بالحق في ان يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير "

¹ - خليف حليمة، مرجع السابق، ص72

² - عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، المرجع السابق، ص 50.

بالنظر إلى الضرر دون الخطأ، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الملازمة، أي الظروف الشخصية التي تتصل بحالة المضرور، ومن مجمل هذه الظروف نذكر الحالة الصحية، حيث يكون الضرر الذي أصابه أشد جساماً ممن أصيب شخص أعضائه السليمة، كإصابة في العين السليمة في حين الثانية عوراء، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلاً لأسرته أو أن عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضاً بحاجة دائمة إلى العلاج إلى غيرها من الظروف¹.

وعليه فإن كان تقدير الضرر في المسؤولية التقصيرية يشمل الضرر المتوقع وغير المتوقع، إلا أنه يأخذ دائماً الصفة الذاتية أو الشخصية في تقديره، فيتم فيه النظر إلى ظروف المضرور بالذات أما إذا كانت غير واضحة للمحكمة، تعين عليها اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق لتوضيحها، وإن أسس قضاة الموضوع حكمهم على غير ذلك عرضوه للنقض لوجود خطأ في التكيف القانوني للوقائع، ينبغي أن يكون التعويض مساوياً للضرر، لا يزيد فيه لأن التعويض ليس وسيلة من وسائل الإثراء، ويجب أن يتكافئ مع الضرر لا ينقص إن كان الضرر ثابتاً، إلا أنه في كثير من الأحوال يكون متغيراً فهنا يلزم القاضي النظر فيه لا كما كان عند وقوعه بل لما صار إليه عند الحكم مراعيًا التغير الذي طرأ عليه، زيادة أو نقصاناً².

¹ - مقتني بن عمار، مرجع السابق، ص 178.

² - بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص 312.

شكل التعويض .:

يمكن منح التعويض التكميلي الترتب على الغير في شكل رأسمال أو ريع، ويلزم المدين بتشكيل راس المال أو الريع الممنوح، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف¹.

الفرع الثاني : مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

يقوم القاضي بحسابه بناء على التعويض الرئيسي بحث انه الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الكامل الذي يقدره وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضرور دون إثرائه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين لأنهما متحدان في الغاية وهي "جبر الضرر" جبرا مكافئا له، لا يجوز أن يكون زائدا عليه لأن كل زيادة تعتبر إثراء بلا سبب².

¹- خوثره سامية، مرجع السابق، ص49.

²-قالية فيروز، مرجع السابق، ص185.

أما عن طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق صاحب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعة واحدة أو بالتقسيط، ويجب ألا يتجاوز الأجل المحدد قانونا وهو 5 سنوات¹.

وإذا اختار الدفع بالتقسيط، فيكون ملزما باحترام أجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا يجب على المصاب أو ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي، للحضور والمشاركة في اتخاذ القرار، وفي حال عدم دعوتها لا يمكن الاعتداد بالتسوية التي قد تتم بالتراضي بين الغير والمستفيد، وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار واللجوء للقضاء طبقا للقانون العام².

¹- عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، المرجع السابق، ص 53.
²- بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص 313.

الخاتمة:

عمل المشرع الجزائري جاهدا بفرض مجموعة قواعد قانونية تنظم تسيير حوادث العمل و الامراض المهنية، لان ضحايا الأخطار المهنية تضاعف عددها بشكل سريع، مما أثر سلبا على تطور الاقتصاد الوطني بصفة عامة و بصفة خاصة على تطور مؤسسة العمل، كما تؤثر على حياة العامل اثناء ادائه لمهامه اما بعجز مؤقت او دائم أو قد تؤدي لوفاته¹، لهذا جمع بين نوعين من دعاوى و لكل منها تنظيمها الخاص و ذات اجراءات معينة، حيث أن النوع الاول من الدعوى يتعلق بالضمان الاجتماعي و الدعوى الثانية ذات طابع مدني².

من خلال دراستنا هذه نجد ان المشرع الجزائري حاول حماية العامل المتضرر، سواء كان الضرر من صاحب العمل او من الغير او حادث او مرض مهني ويكون ذلك و بعد وقوع الخطر المهني.

حيث تضمن الفصل الاول دعوى التعويض بقواعد الضمان الاجتماعي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، بتقديم مزايا عينية التي تتمثل في الرعاية الطبية و اجهزة التعويضية و إعادة التأهيل الوظيفي بالتعليم و علاج النفسي ...، أما دورها في التعويض

¹ عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، الحماية القانونية للصحة المهنية مكان العمل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسينة، سنة 2021/2020، ص45.

² خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالواد، سنة 2019/ 2018، ص55.

النقدي تكون عبارة عن تعويضة يومية لما لحقه من ضرر و عجز مؤقت أو أداءات محددة قانونا عن العجز الدائم أو عن وفاة العامل لذوي حقوقه.

يجب إتباع إجراءات معينة للحصول على هذا التعويض، تتمثل هذه الاجراءات في اثبات وقوع الحادث بالتصريح من طرف الضحية و صاحب العمل، و يقع عبء الاثبات على هيئة الضمان و بعض الهيئات الادارية و القضائية كما يقع النظر في الملف على هيئة الضمان الاجتماعي اما بالنسبة لاثبات حصول الاصابة يكون بشهادتين طبية الاولية والنهائية و كما يتب الاثبات بالمنازعات الادارية تتمثل في الطعن المسبق و القضائي و الطبية.

أما في الفصل الثاني تطرقنا للحماية التي وفرها المشرع الجزائري وفق القواعد المدنية باثبات أركان قيام هذه المسؤولية المدنية، بتحديد الخطأ حيث تنوع من خطأ المستخدم و التابع لصاحب العمل و خطأ الغير و المشترك بالنسبة للركن الضرر، أما يكون مادي أو معنوي و يشترط التعويض، و في الاخير ركن العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر الحاصل.

أما عن آثار المسؤولية المدنية تكون بدعوى المطالبة بالتعويض، بتحديد طرفي الدعوى و الجهة المختصة بالنظر في الدعوى، أما مدنية أو إجتماعية أو جنائية و تقدير التعويض التكميلي وفق القواعد العامة بتحديد الوقت و عناصره و الطابع التكميلي للتعويض.

و بناء على ما سبق توصلنا لاهم النتائج و الاقتراحات التالية :

الذاتمة

1_ تعتبر المزايا النقدية المقدمة للعامل المتضرر زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية.

2_ أدى التطور الصناعي إلى ظهور أمراض مهنية جديدة على الرغم من ذلك إلا أن المشرع الجزائري لم يعدل قائمة الأمراض المهنية.

3_ وفر المشرع الجزائري تعويض الضمان الإجتماعي و تعويضا كاملا للعامل بإقراره المسؤولية المدنية للمستخدم بهدف الوصول للحماية المدنية في مجال الوقاية الصحية و الأمن.

أما الاقتراحات التي استخلصناها من الدراسة هي :

1_ ضرورة تطوير المؤهلات و خبرة العامل ليكون قادر على تفادي الأخطار المهنية و إمكانية التعامل معها و ذلك من خلال حملات التوعية و الملتقيات العلمية و اللوائح التعليمية الخاصة بالأمن في كل مؤسسة ...

2_ ضرورة وضع العامل في مكان عمل يتناسب مع مؤهلاته و خبراته العملية.

3_ السعي إلى تحقيق نشر ثقافة الأمن و الصحة بالنسبة للعمال و أرباب العمل داخل المؤسسة.

4_ ضرورة إستحداث طرق جديدة في مجال الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال الوقاية الصحية و الأمن.

5_ ضرورة تسجيل و حصول العامل على تعويض عن الأضرار المعنوية التي أصابت العامل بالإضافة إلى التعويض المادي.

قائمة المصادر و المراجع:

القوانين:

1- أمر رقم 58-75 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني (ج ر عدد 78) معدل ومتمم.

2- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).

3- قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 28 المعدل بموجب أمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).

4- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)، المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج ر (32)

5- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) ، المعدل قانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ج ر (72).

6- قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) ملغى.

7- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 ،يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4).

8- قانون رقم 08-08 مؤرخ في 2 مارس 2008 ،يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

9- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

10- مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1948 ،يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 7).

11- مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1948 ،يحدد كفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 ،يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 7).

المكتب:

1- أحمية سليمان، اليت تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، سنة 2005.

2- العربي بالحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2 الواقعة القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

3- صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل و الأمراض المهنية للقطاعين الخاص و العام، مكتبة دار الثقافة، عمان.

4- عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجديد الجزء الثاني ، نظرية الإلتزام بوجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي، الحقوقية، لبنان.

5- علي فيلاي، الفعل مستحق التعويض، دار منفل للنشر، الطبعة الجزائرية، سنة 2012.

6- علي علي سليمان، دراسات و مسؤولية مدنية في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1998/1984.

الرسائل و المذكرات:

1 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة و اليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة، سنة 2010/2009.

2- براهيم مصطفى، التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون الخاص، جامعة اكلي محند و الحاج البويرة، السنة الجامعية 2018/2017.

3 - بوجو وسلطة، دور الخطاء في التعويض عن حوادث العمل، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2013/2012.

4- خليفي حليلة الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2018/2017.

5- خنوفة مروان بشيري عبد الكريم، التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالواد سنة 2018/ 2019

6- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الامن، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2016/2015.

7- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2012.

8 _ عبد الرؤوف شنن عبد الحكيم بوعفار، الحماية القانونية للصحة المهنية مكان العمل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، سنة 2021/2020.

9- عمر بن الزبير، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين سنة 2016/2017.

المقالات:

1- عمار محمد الشيلخي، التعويض عم الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة دولية محكمة تصدرها جامعة د/ مولاي الطاهر سعيدة الجزائر.

2- بوغرارة الصالح أحمر العين عبد القادر، حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية، مجلة العمل و التشغيل كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت.

3- مقني عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون تيارت.

4- خواثرة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية بودواو، جامعة بوقرة امحمد، بومرداس الجزائر.

المحاضرات:

1- بوجعدار هاشمي، محاضرات في القانون الاجتماعي.

2- سعداوي كمال، منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، جامعة محمد أمين دباغين، كلية الحقوق و العلوم السياسية.

الصفحة	العنوان
01	اهداء
02	مقدمة
09	الفصل الاول حماية العامل من الاخطار المهنية في ظل قواعد الضمان الاجتماعي
11	المبحث الاول: دور جهاز الضمان الاجتماعي لحماية العامل من الاخطار المهنية
11	المطلب الاول : دور جهاز الضمان الاجتماعي في منح المزايا العينية
12	الفرع الأول : الرعاية الطبية
13	الفرع الثاني : الأجهزة التعويضية
13	الفرع الثالث : إعادة التأهيل الوظيفي
15	المطلب الثاني دور جهاز الضمان الاجتماعي في منح المزايا النقدية
16	الفرع الأول: التعويضة اليومية
19	الفرع الثاني : الأداءات عن العجز الدائم
19	الفرع الثالث: الأداءات في حالة وفاة العامل
24	المبحث الثاني: الاجراءات المتبعة امام الضمان الاجتماعي للحصول على التعويض
24	المطلب الاول: إجراءات اثبات
24	الفرع الأول: اجراءات اثبات وقوع الحادث
29	الفرع الثاني: اجراءات اثبات حصول الإصابة
31	المطلب الثاني: منازعات التعويض
31	الفرع الاول : المنازعات العامة
39	الفرع الثاني : المنازعات الطبية
37	الفصل الثاني: الحماية العامل من الاخطار المهنية في ظل قواعد المسؤولية المدنية
38	المبحث الأول : اركان قيام المسؤولية المدنية
38	المطلب الاول : ركن الخطاء
39	الفرع الاول : خطأ المستخدم
42	الفرع الثاني : الخطأ التابع لصاحب العمل
46	الفرع الثالث: خطأ الغير
47	الفرع الرابع: الخطأ المشترك
48	المطلب الثاني: الضرر و العلاقة السببية
48	الفرع الاول: ركن الضرر
51	الفرع الثاني : ركن العلاقة السببية

53	المبحث الثاني : اثار المسؤولية المدنية
53	المطلب الاول : دعوى المطالبة بالتعويض
54	الفرع الاول : أطراف دعوى المسؤولية
58	الفرع الثاني : الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى
63	المطلب الثاني: تقدير التعويض التكميلي
64	الفرع الاول: تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة
68	الفرع الثاني : مراعاة الطابع التكميلي للتعويض
70	الخاتمة
74	قائمة المصادر و المراجع

الفهرس

مقدمة

الفصل الأول

الفصل الثاني

الخطاتمة

قائمة المصادر و المراجع

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ