

جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

التعويض عن حوادث العمل
- دراسة مقارنة -

مذكرة مكملة في إطار نيل شهادة الماستر في القانون تخصص عقود ومسؤولية

إشراف الأستاذ
الظاهر أولاد العيد

إعداد الطلبة
1/ الرق محمد
2/ بن صفي الدين أحمد

لجنة المناقشة

رئيسا
عضوا مقررا
عضوا مناقشا

الأستاذ : عائشة عمراني
الأستاذ : تجاني بوزيدي
الأستاذ : عمر زغودي

السنة الجامعية 2014 / 2015



تشكرات

نشكر الله عزّ وجلّ على أن وفقنا لإتمام هذا العمل . .

كما نوجه شكرنا إلى الأستاذ الفاضل الطاهر أولاد العيد لما منحنا من توجيهات وإرشادات و

دعم لإنجاز هذه المذكرة، كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة .

كما نشكر جميع أساتذتنا في كل مراحل الدراسة

وأخيرا نتقدم بالشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل . . .

الإهداء

إلى التي أنارت بنور حبها المتدفق وحنانها الفياض درب حياتي . الوالدة الكريمة
العزيزة وكل الأهل والأقارب كل باسمه وكل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة ولو
بكلمة تشجيع أهدي لهم ثمرة جهدي هذا، وإلى جميع من لم تسعهم مذكرتي .

بن صفي الدين أحمد

الإهداء

إلى الوالدين الكرمين و الزوجة و كل الأهل و الأقارب كل باسمه و إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ، و إلى جميع الزملاء و الأصدقاء . أهدي لهم جهدنا المتواضع .

الرق محمد



بسملة

تشكرات

إهداء

الفهرس

02

مقدمة

05

الفصل الأول : ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية.

05

المبحث الأول : تعريف حادث العمل و شروطه.....

05

تمهيد

06

المطلب الأول :تعريف حادث العمل

07

المطلب الثاني : شروط الواجب توافرها في حادث العمل

07

الفرع الأول : شرط صفة المفاجأة

08

الفرع الثاني : شرط السبب الخارجي

09

الفرع الثالث : شرط الضرر البدني

10

الفرع الرابع : شرط العلاقة السببية بين الحادث و العمل

11

المبحث الثاني : إصابات الطريق.

11

المطلب الأول :معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون

11

الفرع الأول : المعيار المكاني

12

الفرع الثاني : المعيار الزمني

12

الفرع الثالث : موانع الضمان في إصابة الطريق

13

المطلب الثاني : حالات أخرى لحادث العمل

13

الفرع الأول : حوادث الإنقاذ و النفع العام

13

الفرع الثاني : حوادث أثناء النشاطات الرياضية

13

الفرع الثالث : حوادث اثناء القيام بنشاط خارج الهيئة المستخدمة بمهمة ذات طابع استثنائي أو

دائم طبقا للتعليمات

13

الفرع الرابع : الحوادث الحاصلة أثناء ممارسة عهدة انتخابية

13

الفرع الخامس : الحوادث الحاصلة أثناء الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

14

المبحث الثالث : الأمراض المهنية.

14	المطلب الأول : تعريف المرض المهني
14	المطلب الثاني : النظم المتبعة في تحديد المرض المهني
17	الفصل الثاني : أحكام التعويض في نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية
18	المبحث الأول : أحكام التعويض الرئيسي
19	المطلب الأول : مجال التعويض الرئيسي
19	الفرع الأول : من حيث الأضرار :
23	الفرع الثاني : من حيث الأشخاص :
29	المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض
29	الفرع الأول : الإجراءات التي يلتزم بها الضحية
29	الفرع الثاني : الإجراءات التي تلتزم بها رب العمل
30	الفرع الثالث : الإجراءات التي تلتزم بها هيئات الضمان الإجتماعي
33	الفرع الرابع : الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الطبية
35	الفرع الخامس : الإجراءات التي تقوم بها الجهات القضائية و الإدارية
36	المطلب الثالث : تقدير التعويض الرئيسي (الجزافي)
36	الفرع الأول : تقديره في حالة العجز المؤقت : التعويض العيا لتعويض النقدي
39	الفرع الثاني : تقديره في حالة العجز الدائم
42	الفرع الثالث : تقديره في حالة الوفاة
48	المبحث الثاني : تحديد المسؤولية عن الحادث.
48	المطلب الأول : مسؤولية صاحب العمل
49	المطلب الثاني : مسؤولية العامل
50	المطلب الثالث : مسؤولية الغير
52	المبحث الثالث : أحكام التعويض التكميلي.
52	المطلب الأول : مجال التعويض التكميلي
52	الفرع الأول : من حيث الأشخاص
53	الفرع الثاني : من حيث الأضرار
53	المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض التكميلي
53	الفرع الأول : الحصول الودي على التعويض

53	الفرع الثاني : الحصول القضائي على التعويض
54	المطلب الثالث : تقرير التعويض التكميلي
55	الفرع الأول : تقرير التعويض وفق القواعد العامة
55	الفرع الثاني : مراعاة الطابع التكميلي للتعويض
58	الخاتمة.
	المراجع

مقدمة

مقدمة . ٤ :

لقد سعت الدولة زمنا طويلا لتكون رب عمل مثالي و لتراعي حيال موظفيها سياسة اجتماعية كانت مثلا لأرباب العمل جميعا، و في حين كان الأجراء الآخرون لا يملكون أية ضمانات ضد أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية أو الشيخوخة، لكنهم كانوا يستفيدون من ضمان الوظيفة وأمنها و من نظام الإجازة المرضية ومنحة تقاعد مضمون وأكد أحرفي حياتهم المهنية.

ومنه نظمت الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين و الأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية و الأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالموظفين قد أوجدت و منحت فوائد لم تكن موجودة من قبل، و كثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا سياسة المساعفة الاجتماعية ففقد بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها و فقدت الإدارة الرسمية هالتها، فأسطورة الشركات الرسمية قد محت أسطورة الشركات العامة و لعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعا سباقا في ميدان التطور الاجتماعي، إذ على الموظفين أن يدخلوا عالم العمل و أن يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العمال في المؤسسات الخاصة، فالسياسة الاجتماعية وضعت سياسة التأمينات لموظفي المؤسسات العامة، باتت اليوم محرومة من أصلاتها إلا عنوانا من عناوين سياسة الدولة الاجتماعية.

و اليوم أصبح نظام التعويض عن إصابات العمل من مستلزمات العصر الحديث، و عليه فغن قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية، حيث يجب على الدولة عند وضع خطط مشاريعها، تقسيم العمل و تنظيمه و أن لا تضع اولوية الإهتمام بزيادة الإنتاج فقط بل كذلك تراعي التنظيم الذي يسير عليه العامل وفقا لطرق وقائية، و الأخذ بعين الإعتبار أدمية و إنسانية العامل بما يكفل أمنه و سلامته، و هو الأمر الذي دفع بكثير من الدساتير و المواثيق الدولية إلى الإهتمام أكثر بتوفير الحماية الاجتماعية للعامل، و نذكر من ذلك 'للان' فيلادلفيا" ف ي أبريل / ماي 1948 و بمناسبة انعقاد الدورة 26 لمنظمة العمل الدولية، كذلك "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" سنة 1948 المادتين 22 و 15 منه.

ولدراسة هذا الموضوع يكون بالإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها،
ما مقصود بحوادث العمل؟ و ما هي أحكام التعويض في نظام حوادث العمل؟
إن أي بحث يحتاج إلى منهج يكون الوسيلة التي تحدد للباحث مجالات البحث كي تسهل له عملية
الإجابة عن التساؤلات التي ينطلق منها في بحثه والمناهج العلمية على اختلاف أنواعها تشكل اللباس
المناسب والحقيقي الذي يغطي عناصر البحث ولذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي لأننا رأينا انه المنهج
المناسب لموضوع دراستنا فقد اعتمدنا على دراسة نظرية تعرف بعناصر الموضوع بالإضافة إلى التطرق إلى
المنظومة التشريعية الخاصة بنظام التعويض عن حوادث العمل.

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين يتعرض الأول إلى ماهية حوادث
العمل ، ويعالج هذا الفصل تعريف حادث العمل و شروطه (المبحث الأول) وإصابات الطريق
(المبحث الثاني) و كذا الأمراض المهنية (المبحث الثالث) .

أما الفصل الثاني والمتمثل في أحكام التعويض في نظام حوادث العمل ويتناول أحكام التعويض الرئيسي
(المبحث الأول) وتحديد المسؤولية عن الحادث (المبحث الثاني) كما يتطرق إلى أحكام التعويض
التكميلي (المبحث الثالث) .

الفصل الأول:

ماهية حوادث العمل

و

الأمراض المهنية

تمهيد :

إن نشاط العامل أثناء أداء عمله لا يكاد يخلو من المخاطر التي قد تنتج عنها حوادث تؤدي إلى عجزه جزئياً أو كلياً ، وبالتالي توقفه عن أداء عمله، ومن ثم توقف الأجر أو الفعل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته ، بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية والعلاجية وغيرها حتى يشفى ، وما يتطلبه ذلك من مصروفات وراحة وخدمات وإلا تعرض لتداعيات أكثر ضرر مثل الوفاة أو العجز ، ولهذا اهتم نظام التأمين الاجتماعي لتغطية تلك الإصابات ، بل والتوسع في نطاق تلك التغطية لمعالجة وتقادي مضاعفاتها التي تهدد الأمن الاجتماعي والاقتصادي ، المعيشي والمهني لمن يتعرض لها ، وعلى إثر ذلك عرفه قانون الضمان الاجتماعي في مادته 12 من القانون رقم 13/83 أنه يكون في حكام حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي قطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة التنقل المستعملة ، ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض، أو لأسباب قاهرة.

إذ تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها ، وعليه نتطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث.

المبحث الأول : تعريف حادث العمل و شروطه.

المطلب الأول : تعريف حادث العمل

لقد عرف المشرع الجزائري إصابة العمل في المادة السادسة (06) من القانون رقم 13/83 والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بأنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل".

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 و المعدل بمرسوم صدر سنة 1958: "تعتبر كإصابة عمل أي كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجبر و كل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات" وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية و جدنا أن المشرعين جميعا قد اکتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة و ضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان.

وهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها و قضاء من أجل القضاء على تلك الصعوبات، إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل و الأمراض المهنية بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، و إنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة و ذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر و الإصابة قائمة.

وباستقراءنا لهذه النصوص نلمس نوع من التضارب الفقهي فيما يخص ضرورة توافر العناصر السالفة الذكر باعتبار الإصابة حادث عمل. إذ نجد من خلال التعريف الوارد في التشريع الفرنسي لحادث العمل منذ بداية العمل بتشريع العمل 09 أبريل أن المقصود بحادث العمل هو المساس بالجسم الأدمي نتيجة فعل عنيف و مباغت ناتج عن سبب خارجي.

وإذا نظرنا إلى الفقه الحديث نجد أن هناك نقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ إتفق الفقه على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث و إن كان يفترن في حالات كثيرة بالعنف، كالسقوط فإن هذا العنف ليس حتما، وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الإستغناء عن هذا الشرط، و يعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقص الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها.

المطلب الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

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

وجود ضرر بدني

1 - الصفة الفجائية

2 - ذات أصل أجنبي

3 - العلاقة السببية بين الحادث و الضرر.

الفرع 1: الضرر البدني

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، و عليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم و بالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبح بإصابات عضوية أو جروح.¹

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط

الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب

كإتلاف ذراعه أو ساقه الصناعية، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاتة الإصابات،

فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية، إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله،

ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للإجتهد القضائي. وفي التشريع الجزائري المادة 30 من قانون

13/83 نجد انه للمصاب الحق في إعداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم

عاهته وفي إصلاحها و تجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل

الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة الضمان

الإجتماعي. كما يجب أن يكون تأثير مادي للواقعة، و هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال

كالإختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما أكدته المادة 09 من القانون 13/83 حيث أوجبت

إعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، أما في وقت بعيد عن ظروف وقوع

الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث

¹د/ محمد لبيب شنب. مرجع السابق ص 112.

الفرع الثاني : صفة المفاجأة.

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة. أي انه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة.¹

أما إذا إستغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.²

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث و الضرر. وإن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي ولو أن أثرها و أضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد.

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، و من المتعذر إسنادها إلى أصل و تاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها.³

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقد معين تتأثر به الحالة الفزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب.

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد أن المعيار الذي أخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة ولكن يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 13/83.

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

ولكن أهم ما يوجه من نقد لإشتراط صفة المفاجأة لأنه في بعض الحالات فإن الإصابات قد تتخلف في الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية و الإضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب التي تحدث

¹الدكتور محمد لبيب شنيب المرجع السابق ص 16

²الدكتور محمد لبيب شنيب في مقاله الخطر في تأمين اصابات العمل ص 111

³المادة 10 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

فجأة و لكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفتقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكنتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون.

الفرع الثالث: السبب الخارجي.

فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 13/83، نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي ان تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه و بذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، و قد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب و التي تسهل تحديده بكل دقة. ففي التشريع الجزائري، يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، و بهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل و لا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون.

ورغم معظم الفقهاء مازالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للانتقادات، و هذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

ويرى الأستاذ أحمد محمد محرز في كتابه الخطر في تأمين إصابات العمل : أنه في الحقيقة إذا ما عمقنا النظر وجدنا معظم الإصابات يرجع حدوثها إلى أسباب داخلية غير ملموسة.

الفرع الرابع : العلاقة السببية

و هو إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، و إنطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى إرتباط أداء العمل بمكان العمل و زمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من قانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 13/83 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب عمل .

أما إذا نظرنا على مدى إرتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل و بسبب العمل، أي إشتراط الرابطة الزمنية و السببية معا. و قد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6، 8، 7 من قانون 13/83.

المبحث الثاني : إصابات الطريق.

المطلب الأول : معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون

لقد عرف المشرع حادث الطريق في المادة 12 من قانون 13/83 : "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الإستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة".

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

الفرع الأول :المعيار المكاني

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

وقد نجد أن الذهاب و الإياب من و إلى مكان العمل، لا يكفي لإعتبار الواقعة إصابة الطريق، إلا إذا كان ثابت أن العامل كان متوجها إلى مكان العمل بغرض مباشرة عمله أو العودة منه بعد قضاء عمله. أما محل الإقامة وبالرجوع إلى نص المادة 36 من القانون المدني، فإن المشرع الجزائري بذلك قد جعل محل الإقامة رئيسي أو ثانوي ما دام أنه ثبت أن العامل يسكن فيه بالفعل و ليس تواجد فيه ظرفيا. ومحل الإقامة له عناصره ومقوماته التي تميزه، فمنها ما هو مادي (منزل، شقة) ومنها ما هو معنوي يتمثل في الفوائد و المصالح العائلية و الراحة النفسية و السكنية، و جميع هذه العناصر خاضعة لسلطة التقديرية للقاضي، و من الواضح أن تحديد محل الإقامة الرئيسي لا يثير عادة أدنى صعوبة لكونه في الغالب تحدد قرائن قوية تسهل التعرف عليه.

أما محل الإقامة ال قانوني فهو الذي يصعب تحديده في بعض الحالات و من الاجتهادات القضائية الفرنسية في هذا المجال يستلزم الاعتبار مكان كل إقامة ثانوي أن تثبت تردد الشخص عليه بقدر الثبات والاستقرار.

و للإشارة فلا بد من توافر العلاقة السببية بين العمل و الحادث الطريق، و العلاقة السببية أن تكون لها صلة بأداء العمل حتى ولو حدثت بعيدا من مكان التنفيذ، وقد قنن المشرع الجزائر بهذا الموقف من خلال نص المادة 07 من قانون 13/83 الذي نستشف منها أنه يعتبر الحادث الذي يقع أثناء أداء المهام في حكم حادث عمل أصلي.

وقد إعتبر القانون أماكن في حكم مكان عمل أو محل الإقامة، إذا أصيب العامل بحادث وهو فيها، فإن الإصابات تكون واجبة الضمان ومنها الأماكن التي يتردد إليها العامل من قبل تناول الطعام أو لاقتناء أغراض عائلية، و هذا ما أشارت إليه المادة 12 من قانون 13/83.

ومن خلال هذا النص نجد أن المشرع أمن على جانب الأماكن سالفه الذكر كل محل يتوجه إليه العامل بصفة اعتيادية لأسباب عائلية، كأن يكون للعامل محل إقامة خاص بوالديه يقوم بزيارتهم بصفة اعتيادية ومنتظمة للاطمئنان عليهم.

الفرع الثاني : المعيار الزمني

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

الفرع الثالث : موانع الضمان في حادث الطريق

بمفهوم المخالفة ما ذكر أعلاه، هناك حالات أين يصيب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات وهذا ما جاء في الفترة الأولى من المادة 12 من قانون 13/83 و هي حالة الإنحراف عن المسار أو الإنقطاع أو التوقف.

فبالنسبة للإنقطاع أو التوقف يقصد بها الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق

الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتقين حول سيارة معطلة فينضم إليهم ويكف عن

سيره، وهذا ما جاء به حكم محكمة النقض الفرنسية الغرفة الإجتماعية في 29 نوفمبر 1961.

وكذلك إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان

ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث

المطلب الثاني : حالات اخرى لحادث العمل.

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

الفرع الأول : حوادث الإنقاذ و النفع العام

يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا إجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة خطر.

فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم، وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك، فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به.

الفرع الثاني : الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

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

الفرع الثالث : الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي**أو دائم طبقا للتعليمات المستخدم**

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

الفرع الرابع : الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.

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

الفرع الخامس : الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

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

المبحث الثالث : مفهوم الأمراض المهنية و النظم المتبعة في تحديدها**المطلب الأول : تعريف المرض المهني**

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

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

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83 "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الإعتلال التي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص".

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتنص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، و العمليات و الأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان و التعويض عنه.

فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية على ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث انه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون المرض مبنيا في الجدول الملحق في القانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض من هذا الجدول.²

المطلب الثاني : النظم المتبعة في تحديد المرض المهني.

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل و المرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل.

ونظرا لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى ثلاثة نظم وهي :

أ -نظام التغطية الشاملة.

¹الدكتور محمد حلمي مراد: التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية. ص 53. المطبعة العالمية القاهرة 1971/1972.

²الدكتور محمد لبيب شنب. الإتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ص10.

ب نظام الجداول

ت نظام المزدوج أو المختلط.

فنظام التغطية الشاملة يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لإعتبار المرض مرضاً مهنيًا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها¹ ومن مميزات هذا النظام أنه ذو مجال واسع إذ أنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر من سائر المهني.

إلا أنه يعيب من ناحية أخرى كون عبء الإثبات يقع على عاتق العامل المصاب، وهذا النظام وقد أخذت به بعض الدول كالأرجنتين، أستراليا.

أما **نظام الجداول** يتضمن قائمة تشمل الأمراض المهنية على وجه التحديد ويقابلها المهن التي من شأنها أن تسبب هاته الأمراض سواء بالتعرض لها أو بسبب تداول المواد المستعملة فيها، ويسمى هذا الجدول المزدوج.

وقد تختلف الدول بالأخذ بهذا النظام بحسب طريقة استعمال الجدول، فقد تأخذ بنظام الجدول المفتوح أو بنظام الجدول المغلق.

فنظام الجدول المغلق يحدد فيه الأمراض و المهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأي تدخل في اجتهاد في هذا المجال، و ما يعيب عن هذا النظام أنه قد يفقد المصاب الحق في الضمان والتعويض، وهذا إذا ظهر مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام.

أما نظام الجدول المفتوح فإنه يضيف القائمة كل مرض جديد ظهر و هذا باتخاذ إجراءات تشريعية بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من قانون 13/83.

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

وفيما يخص **النظام المزدوج** فإنه يجمع بين النظامين السابقين والغاية منه هو توسيع الحماية على العمال لتشمل كل الأمراض المهنية مع الإستئناس بنظام الجدول المذكور لكي يستفيد المصابون بالأمراض المنصوص عليها في الجدول من القرينة المقدرة بالنسبة لهذه الأمراض وإعفائهم من تقديم

¹دكتور أحمد محمد محرز. المرجع السابق ص 335.

إثبات الأصل المهني للمرض، و في حالة عدم النص على المرض المهني في الجدول فإنه وبهذا يتقدم المصاب إلى الطبيب أو الأخصائي المعين من قبل القانون لإثبات الأصل المهني للإصابة، وهذا النظام يأخذ به كل من السويد، اليابان، تركيا.¹

¹مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية. التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية. سنة 2004. ص54-56.

الفصل الثاني:
أحكام التعويض
في نظام حوادث العمل

تمهيد :

يترتب على حادث العمل أو حادث الطريق أو المرض المهني بأن يصبح المفوض في حاجة إلى علاج ، ويقتضي الأمر حينئذ تقديم التعويضات العينية والنقدية طوال فترة عجزه عن العمل حتى شفائه ، هذا ما سوف نتطرق إليه في الفصل الثاني والذي قسم إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول : أحكام التعويض الرئيسي.

لقد تختلف فكرة التعويض في مجال حوادث العمل إختلافا جوهريا عن التعويض وفقا لقواعد المسؤولية.

ويطلق كثير من الشراح على هذا التعويض مصطلح التعويض الجزافي والجزافية وصف يلحق هذا التعويض، باعتبار أنه لا يعادل الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقوقه، كما أنه مقدر مسبقا من قبل القانون بشكل يلغي سلطة القاضي في تقديره، كما يقدره دون إعتبار 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 الإجتماعية هو التعويض الإجتماعي أو التعويض الرئيسي، كونه يكون في جميع الحالات التي يثبت فيها الحادث وصف حادث العمل، عكس التعويض التكميلي.

ويتم ذلك بتقصي مجاله و إجراءاته و كيفية تقديره وفقا للتفصيل الآتي :

المطلب الأول : مجال التعويض الرئيسي.

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

الفرع الأول : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار

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

أولا : الضرر اللاحق بالضحية

تطرقنا ونحن بصدد الحديث عن الشروط العامة في حوادث العمل إلى تأكيد اشتراط القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لإعتبار الإصابة حادث عمل، أوضحنا حقيقة هذا الشرط.

ووفقا لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا عن الضرر الجسماني خلافا لما هو مقرر في القواعد العامة.¹ وسنتعرض لطبيعة هذا الضرر ولصوره.

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

طبيعة الضرر الجسماني:

الضرر الجسماني كما تم بيانه، هو ضرر يصيب الشخص في تكوينه العضو (الجسدي)، مهما كانت درجته و شكله.

وتضمن الدساتير المختلفة بما فيها الدستور الجزائري الحق في السلامة الجسدية للفرد.¹ وتمكن السلامة الجسدية الفرد من أن يقوم بالأعمال الضرورية لحياته من جهة، ومن أن يعمل ليكسب قوته من جهة ثانية، وأي اعتداء على جسم الإنسان يؤثر على الجانب الأول بتسبب إخلال عضوي يترتب عليه الإنتقاص من الوظيفة العضوية أو فقدها، أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية.²

وإذا كان الإعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن آثاره تختلف من شخص لآخر باعتبار حالة كل منهما الإجتماعية و الإقتصادية و الشخصية و المهنية. وإذا كان بعض الشراح يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي.³

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني و الضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال.⁴ في حين يرى بعض الشراح أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية و المالية و الأدبية (غير المالية) التي تترتب على الإعتداء على الجسم، فالإعتداء على الحق في التكامل الجسدي -حسب هذا الرأي- هو في ذاته يعتبر ضررا يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساسا فيما تكفله المضرور بسبب الإصابة، كذلك فقد المزايا المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة، أما الجانب غير المالي فإن هذه الإصابة يترتب عليها أضرار أخرى تتمثل فيما عاناه المضرور من الألم، وفيما فاته من جمال، وفيما حرم منه من متع الحياة.⁵

¹ أنظر المادة 34 من دستور 1996، المؤرخ في 16 أكتوبر 1996، جريدة رسمية رقم 21 لسنة 1996.

² أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1982، ص 9.

³ علي فيلاي. الإلتزامات، العمل المستحق للتعويض دار للنشر الجزائر 2001. ص 247.

⁴ دريال عبد الرزاق. الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع. الجزائر 2004. ص

82.

⁵ أحمد شرف الدين/ مرجع سابق ص 11.

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا تؤكد أن الضرر المعوض عنه في نظامنا القانوني، هو الضرر الجسماني في جانبه الإقتصادي أو المالي دون الجانب المعنوي (الأدبي). أي على إثر الضرر الجسماني على المركز الإقتصادي للفرد، ويظهر ذلك من خلال ربطه التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج وأجر الضحية من جهة¹، وبتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية و التي ربطتها بالعجز عن العمل كما سيأتي بيانه.

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني و الضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال.²

صور الضرر الجسماني:

حدد المشرع الجزائري في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية صورة

الضرر الجسماني المعتبر في تقدير التعويض المستحق للضحية ذاته بالعجز، وهو فقد القدرة على العمل.³

وجعل 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 بأجر منخفض،⁴ أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز، ولكنه لا يحول بينه و بين أداء العامل كليا لأي عمل.⁵

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

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، ويتم تقدير مدة العجز من

طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون 13/83.⁶

¹لحلو غنيمة محاضرات في نظم التعويض، ألفت على طلبية الماجستير لسنة 2002/2003 غير منشورة

²دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر 2004. ص 82.

³لحلو غنيمة. نفس المرجع السابق.

⁴صبحي محمد المتبولي. قانون التأمينات الإجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر، مرجع السابق ص 129.

⁵مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، المرجع السابق ص 214.

⁶صبحي محمد المتبولي. المرجع السابق ص 131.

أ-العجز الدائم :

هو العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية و بين مزاولة أية مهنة أو عمل يكسب منه مثل فقد ساق أو ذراع وحالات الجنون .

فالعجز الدائم هو العجز الذي بقي بعد التئام الجروح، ويقصد به دائما نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث.¹

وتقدر نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن

طريق التنظيم حسب ما تضمنه نص المادة 42 من القانون 13/83، المعدلة و المتممة.²

وحسب نفس المادة يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية مراعاة لعجز المصاب

و قدراته وتأهيله المهني و حالته العائلية و الإجتماعية، و تمنح هذه النسبة الإجتماعية المتراوحة ما بين

1 و 10 % للمؤمنين لهم اجتماعيا الذي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 %.

وحسب المادة 43 من نفس القانون تطبق القواعد الواردة في الجدول المذكور سابقا في حالة حصول

عاهات متعددة، أو وجود عاهات سابقة.

جاء في المادة 33 من القانون 11/83 "يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل و

حالته العامة وعمره وقواه البدنية و العقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني. ثانيا : الضرر اللاحق بذوي

الحقوق

يظهر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية.والوفاة هي خروج وزهقان روح الضحية سواء

كان ذلك حقيقة أو حكما.³ فالموت إذن يؤدي إلى فقد الحياة و كل القدرات الجسدية و العقلية.⁴ ويعتبر

الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي.⁵

¹مصطفى صخري. المرجع السابق ص 75.

² عدلت المادة 42 بالمادة 7 من الأمر 96-19، السابق ذكره.

³كان يفقد الضحية في انفجار بالمؤسسة مثلا، فتطبق عليه أحكام المفقود كما تضمنها قانون الأسرة.

⁴أحمد شرف الدين، نفس المرجع السابق ص 41

⁵أحمد شرف الدين، نفس المرجع السابق ص 44

لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا، وهذا الإتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري¹، الذي إعتبر أبلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت و الذي فقد به أثمن شيء مادي يملكه وهو حياته.

ويقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي.

ونشير إلى أن النقاش قائم هل أن التعويض عن ضرر الوفاة ينتقل إلى الورثة أم أن الحق في تعويض الورثة مستقل عن الضرر الذي أصاب الضحية²؟

ويبدو أن الضرر المعوض عنه أصحاب الحقوق مستقل عن الضرر اللاحق بالضحية، و إن كان هذا الأخير هو سببه المباشر، ولكن تحديد طبيعة الضرر تكون بالنظر إلى المضرور الذي يستحق التعويض وليس بالنظر إلى الضحية (في حالة وفاة هذا الأخير).

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 إقتصادي مالي، ذلك أن تقدير التعويض مربوط بأجر الضحية من جهة³، و اشتراط أن يكون ذو الحق مكفولا من الضحية من جهة أخرى.

الفرع الثاني : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

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

أولا : مستحقي التعويض

يختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز و حالة الوفاة.

1- 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 :

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.

¹ محكمة الجنايات الزقازيق. مشار إليه في نقض جنائي مصري 14 مارس 1967، المجموعة الجنائية السنة 18 ص

14.

² راجع في تفصيل ذلك. أحمد شرف الدين، نفس المرجع، ص 35 وما بعدها.

³ لخلو غنيمة. نفس المرجع السابق.

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

أي خاضع لنظام التأمينات الإجتماعية¹، في هذه الحالة لا يشمل التعويض سوى الأشخاص الخاضعين لنظام التأمينات الإجتماعية، ومهما كان موضوع نشاطهم و يتم تحديد هؤلاء كما يلي :

تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون 13/83 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".

وجاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعي و بالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تنص " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء²، أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و النظام الذي يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ... تطبق احكام هذه المادة بموجب مرسوم" وتجسيد التنظيم في المرسوم 33/85 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي المعدل³، الذي جاء في المادة الأولى منه المعدلة و المتممة⁴، تطبيقا للمادة الثالثة من القانون 11/83 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي العمال الآتي بيانهم :

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم.⁵

¹أنظر المادة 6 و 7 و 12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، ويجب التأكيد هنا أن القول بأن الضحية مؤمن له لا يتشترط وجود تأمين فعلي عليه، فحتى لو لم يصرح به رب العمل و لم يدفع الإشتراكات يستحق الضحية التعويض طالما كان مستفيدا من نظام التأمينات الإجتماعية.

²عرفت المادة الثانية من القانون 11/99 المتعلق بعلاقات العمل و العمال الأجراء بقولها "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"

³المرسوم رقم 33/85 مؤرخ في 18 جمادي الأول عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء ف ي مجال الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985.

⁴عدلت المادة الأولى بالمادة الأولى من المرسوم 247/92 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق لـ 6 يوليو 1992. الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1992.

⁵أنظر في تحديد المقصود بعمال المنازل ووضعتهم القانونية المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر 1997، الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997، لا سيما المواد 2 و 3 و 10 منه.

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنزل و البوابون والسواقون و الخادmates والغسلات و الممرضات و كذلك كل الأشخاص الذين يحرسون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدمهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- المتمهنون الذين يتلقون أجرا يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه.
- 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 بالحصاة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس
- الصيادون الرؤساء بالحصاة المبحرون
- وجاء في المادة 2 من هذا المرسوم " يشبه بالأجراء في الإستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض و الأمومة و خدمات حوادث العمل و الأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم : حرس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.
- وجاء في المادة الثالثة المعدلة و المتممة ، يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم :
- المتمهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون
- تلامذة مؤسسات التكوين المهني
- وحسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 13/83 مشبهين بالأجراء و هؤلاء الأشخاص هم :
- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا
- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الإجتماعي
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو اثناءه.
- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية
- الطلبة
- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 من القانون 13/83.
- أما المادة السادسة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فقد جاء فيها : "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ

أو طبيعة أجركم وشكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

ب- حالة ما إذا لم يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له إجتماعيا :وهنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا، ومهما كانت صفته¹، ويجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى، حيث جاء في المادة 84 من القانون 11/83 "تكفل الأدياءات المستحقة للأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية و التمثيليات الجزائرية و الطلبة و المتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الإجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم".

و صدر المرسوم رقم 85-224،² الذي جاء في المادة 84 من القانون 11/83 يحدد هذا

المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة لأصناف العمال الآتي ذكرهم :

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية و القنصلية
- العمال العاملون في الخارج باسم التعاون
- اعوان 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 وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه، ولقد حددتهم المادة 67 من

القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات³، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية وهم :

¹ أنظر تفاصيل القرار الصادر عن وزير العمل و الحماية الإجتماعية في 3 ذي القعدة 1415، الموافق ل3 أبريل 1995 يحدد شروط عدم إنتساب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة إلى نظام الضمان الإجتماعي الجزائري و بين كفيات ذلك، جريدة رسمية رقم 54 لسنة 1995.

² أنظر المادة 80 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العامل و الأمراض المهنية التي تجعل الحق في التعويض لبعض الأشخاص ولو لم يكونوا خاضعين لنظام التأمينات الإجتماعية في بعض الحالات.

³ المرسوم رقم 224/85 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1405 الموافق ل20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة للمؤمن لهم إجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، الجريدة الرسمية رقم 35 لسنة 1985.

• زوج المؤمن له، غير انه لا يستحق الإستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مأجورا، و إذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه الإستفادة من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الإجتماعي و هم: الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشانهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم، و في حالة ما إذا بدعوا العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين (21)، 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 يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتتم عليهم التوقف عن التمهين او الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجة 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 الإجتماعية على عاتق الذمة الجماعية للمجتمع ممثلة في هيئة عامة أنشئت لهذا الغرض، هذه الهيئة هي هيئة الضمان الإجتماعي.

حيث جاء في المادة 81 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية "تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الإجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية. وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم".

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 92-07 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الإجتماعي.

تطبيقا لهذا المرسوم، جاء في مادته الأولى " أن هيئات الضمان الإجتماعي المقررة في المادة 49 من القانون 88-01 و في المواد 78 و 49 و 81 من القوانين 83-11 و 83-12 و 83-13 المؤرخة في 2 يوليو المشار إليها أعلاه هي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بالترخيم (ص.و.ت.أ)

- الصندوق الوطني للتقاعد بالترخيم (ص.و.ت)
- الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء بالترخيم (ص.أ.غ.أ).
- وجاء في المادة الثانية من المرسوم "يخضع لأحكام هذا المرسوم و القوانين و التنظيمات السارية الصناديق التي تتولى تسيير هذه الاخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الإجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلالية المالية.
- وتخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري و كذا القوانين و التنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم".¹

وهذه الصناديق تخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي (المادة 03 من المرسوم). وقد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأداءات العينية والنقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء. وعلى هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي : الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، وليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع، وهذا ما أكده المجلس الأعلى (المحكمة العليا حاليا) في قرار صادر في 12-03-1984²، معتبرا ذلك من النظام العام، و بالتالي يمكن إثارته في أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمامه. وتعتبر هيئة الضمان الإجتماعي المختصة مسؤولة أصلية و مباشرة قبل الضحية³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادي الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 2 لسنة 1992

² قرار المجلس الأعلى في 12-03-1984 رقم 33761، المجلة القضائية، العدد 2 سنة 1989، ص 154 حيث جاء في إحدى حيثياته: "لكن المواد 87 والتي تليها من الأمر 66-183 تحدد قواعد المنازعة في خصومه مماثلة و تنص على أن النزاع يتعين الفصل فيه بين الصندوق الإجتماعي (كازورال) وبين المستفيد، وعلى كل إفتراض في الشأن يكون المستخدم أجنبي عن الخصومة.

حيث يتمسك المدعي عليه أن هذه الحجة المقدمة من الشركة المدعية لا يمكن إثارتها لأول مرة أمام المجلس، لكن هذا الإحتجاج الرامي إلى التعرض ورفض هذا الوجه المزعوم إنه طلب جديد هو غير مقبول حيثما يتبين عدم صحة هذا الدليل الوارد في الطعن و المخالف للنظام العام، ويمكن لصاحب الشأن "...

³ سميير الأردن. المرجع السابق ص256.

المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض

رتب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مجموعة من الإلتزامات للحصول على التعويض، منها ما يقع على الضحية أو ذوي حقوقه، ومنها ما يقع على عاتق المستخدم، ومنها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى إلتزامات تقع على عاتق الجهات الإدارية و القضائية و الطبية.

ونشير منذ البداية أن الإخلال بهذه الإلتزامات لا يعني عدم حصول المضرور على التعويض.

الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية

أوجبت المادة 13 من القانون 83-13 على الضحية أو من ينوب عنه أن يقوم بالتصريح بالحادثة لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل. ووفقا للقواعد العامة يبدأ حساب 24 ساعة من يوم العمل الموالي ليوم حصول الحادث إذا صادف الميعاد يوم عطلة.

لكن ماذا لو لم يحترم العامل المدة أو لم يصرح بالحادث ؟

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

وهذا الإتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الإجتماعية و أبعادها الإجتماعية.

الفرع الثاني: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

على رب العمل وفقا للمادة 13/2 من القانون 83-13 أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان

الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ وصول نياً الحادث إلى علمه، دون حساب أيام العطل. وفي حالة عدم قيامه بذلك يمكن حسب المادة 14 من نفس القانون للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يقوموا في أجل مدته 4 سنوات إعتبارا من يوم وقوع الحادث بالتصريح لدى هيئة الضمان الإجتماعي.

¹ صبحي محمد المتولي. المرجع السابق ص 104.

وقد رتبت المادة 26 من القانون 83-14¹، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل و المتمم، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الإجتماعي يساوي مبلغها 20 ؟ من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.

وقد نصت المادة 13 من القانون 83-13 على الزامية التصريح ولو لم يؤدي الحادث إلى التوقف عن العمل.

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحادث، بل لا بد من التصريح ولو بدا أنه لا سبب للعمل في الحادث، وفي هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات، ويقع عبء إثبات القيام بالتصريح على عاتق رب العمل².

وقد رتب المرسوم رقم 84-28، في مادته 9/1 على رب العمل إلترام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه³.

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

وتمنع 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.

وقد أكد القضاء الفرنسي أن منح ورقة الحادث لا تغني عن ضرورة تبليغ رب العمل هيئة الضمان الإجتماعي بالحادث (1).

الفرع الثالث : الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الإجتماعي المختصة

رتب القانون على هيئة الضمان الإجتماعي باعتبارها الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي مجموعة من الإلتزامات أهمها :

¹ المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين 8 و 4 و 3 من القانون 83-13، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 1984.

²-Lamy Social .op cit. p 640.

³ المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين 8 و 4 و 3 من القانون 83-13، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 1984.

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

- التصريح بالحادثة لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور حصول نأ الحادث إلى علمها وفقا لما تضمنه نص المادة 13/3 من القانون 13/83، كما ألزمت المادة 16 من ذات القانون.¹
- وقد أكدت المادة 4 من القانون 08/08 على إلزامية رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق²، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.
- هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن و تختص حسب المادة السابعة من نفس القانون. في البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم و أصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الإجتماعي.
- وثبت أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار.
- أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 08 من نفس القانون التي ألزمت رفع الاعتراض أمام هذه اللجنة خلال 15 يوما التاليين لتبليغ القرار وتخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستيلام وإما بواسطة عريضة يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع.
- وقد نص المادة 07 من قانون 08/08 على ميعاد إتخاذ اللجنة لقرارها و التي حددته بأجل قدره (30 يوما) ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يتم تبليغ قراراتها المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الإجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وهذا ما أشارت إليه المادة 08 من نفس القانون.
- وفي حالة عدم إشعار هيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالإستيلام، تقدم أداءات التامينات الإجتماعية على سبيل الإحتياط وهذا مراعاة للوضع الإجتماعي إذا لم تصدر إعتراضها خلال 20 يوما من علمها به (المادة 177/1 من قانون 13/83).

¹ Cass soc25 avril 1979, N 77-14-415, lamy social , op V1049 p.641

² القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل21 يوليو 1983 معدل ومتمم يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

تشكل كل لجنة حسب المادة 06 من قانون 08/08 ممثل عن أرباب العمل ممثل عن المستخدمين ممثل عن هيئة الضمان الإجتماعي و الطبيب.

ويكون من حق هيئة الضمان الإجتماعي وفقا للمادة 19 من القانون 13/83 إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب و ذلك لتحديد الطابع المهني للحادثة على وجه الخصوص، و على صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق.

وتبدو الضرورة ملحة و نحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الإجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة¹، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الإجتماعي، و لا المنازعات التقنية حسب نص المادة 03 من القانون 08/08، هذه المنازعات العامة تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكيف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث و غير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات².

يمكن الطعن في قرارات الطعن المحلية، أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و هذا بإخطارها برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بإيداع عريضة مكتوبة أمام اللجنة مقابل وصل إيداع خلال 15 يوما من تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليها، أو خلال 60 يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في حالة عدم تلقي المعني بالأمر أي رد على عريضته. وتبث اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعن المدفوعة أمامها في أجل ثلاثين يوما من تاريخ إستيلاء العريضة.

وللجنة أيضا الفصل بصفة مباشرة إبتدائيا نهائيا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين، عندما يساوي المبلغ أو يفرق مليون دج. وتبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بنفس إجراءات تبليغ قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق.

وترفع الطعون ضد قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية وهذا في أجل 30 يوما من يوم إستيلاء تبليغ القرار المعترض عنه، أو في أجل 60 يوما من تاريخ إستيلاء العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة عدم تلقي المعني بالأمر أي رد على عريضته وهذا ما أشارت إليه المادة 15 من قانون 08/08.

¹المادة 03 من أمر 08/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 2008/02/28 المتعلق بالمنازعات الضمان الإجتماعي.

²أحمية سليمان، قانون منازعات العمل و الضمان الإجتماعي دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر 2002 ص63.

وقد جعلت المادة 16 من نفس القانون الإختصاص في الخلافات الناشئة بين الإدارة العمومية

و المجموعات المحلية بصفقتها هيئة مستخدمة وبين هيئات الضمان الإجتماعي للقضاء الإداري¹.

الفرع الرابع: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية.

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من قانون 13/83 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند اقتضاء مدة العجز.

كما يشار فيها إلى المعايينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة.

و الثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما، وتتضمن هذه الشهادة إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الإقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز².

تحرر كلتا الشهادتين في نسختين من طرف الطبيب الذي يقوم بإرسال إحداها على الفور إلى هيئة الضمان ويسلم النسخة الثانية إلى المصاب.

ولا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب، بل لهيئة الضمان الإجتماعي الحق في طلب المراقبة الطبية في جميع الأحوال³.

وهي ملزمة بذلك إذا تسبب الحادث في الوفاة او العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.

ومن خلال هذه الإزدواجية، كثيرا ما يثور خلاف بين المضرور وهيئات الضمان الإجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، وهو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 08/08 إجراءين لتسويتها هما الخبرة الطبية و لجان العجز⁴.

الخبرة الطبية :

تتعلق أساسا في البث في الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي، لا سيما المرض و عدم القدرة على العمل و الحالة الصحية وتشخيص العلاج بأستثناء الخلافات الناجمة

¹المواد 10-11-12-13-14 من قانون 08/08.

²المواد 22، 24، 23 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

³المادة 62/1 من نفس القانون.

⁴احمية سليمان. المرجع السابق. ص 69

عن قرارات هيئة الضمان الإجتماعي، و المتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني¹.

وتكون نتائج الخبرة الطبية ملزمة على الأطراف بصفة نهائية مع إمكانية إخطار المحكمة الإجتماعية لإجراء خبرة قضائية، في حالة إستحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني.

ويتم تقديم طلب الخبرة الطبية، مكتوب ومرفق تقرير الطبيب المعالج من طرف المؤمن له في اجل خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الإجتماعي، أمام مصالح هيئة الضمان الإجتماعي مقابل وصل إيداع أو بإرسال الطب إليها بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول.

وحسب نص المادة 21 من قانون 08/08 يتم إختيار الطبيب الخبير بالإتفاق بين المؤمن له بمساعدة طبيبه المعالج. وهيئة الضمان الإجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.

وعلى هيئة الضمان الإجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل (08 أيام) ثمانية إبتداء من يوم إيداع الطلب، وتقدم اقتراحا للمؤمن له ثلاثة أطباء خبراء على الأقل من القائمة وإلا فإنها تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج.

ويمكن للمؤمن له قبول أو رفض الأطباء الخبراء المفترض في أجل ثمانية أيام، وفي حالة عدم رده فإنه يكون ملزم بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الإجتماعي².

وفي حالة عدم حصول اتفاق، يعين الطبيب الخبير تلقائيا من طرف هيئة الضمان الإجتماعي من بين القائمة المقترحة في أجل ثلاثين يوما من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية³.

ويتعين على الطبيب الخبير أن يودع تقديره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ استلامه الملف الذي يتكون من و رأي طبيب المعالج، رأي الطبيب المستشارن مخلص المسائل موضوع الخلاف، ومهمة الطبيب الخبير⁴.

¹المواد 17-19-31 من قانون 08/08

²المواد 20-23 من قانون 08/08

³المادة 24 من نفس القانون

⁴المواد 25-26 من نفس القانون

ويتم تبليغ تقدير الخبرة إلى المعني بالأمر من طرف هيئة الضمان الإجتماعي في أجل عشرة أيام لإستلام التقرير ويسقط حق المؤمن له في الخبرة في حالة، رفضه الإستجابة لإستدعاء الطبيب الخبير بدون مبرر.¹

لجان العجز :

لقد نصت المادة 30 من القانون 08/08 على إنشاء لجان ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء تقوم بالبحث في النزاعات الناجمة، عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث أو مرض مهني، وقبول العجز وكذا درجة تقديم يقدم المؤمن له العريضة في أجل 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، أمام لجنة العجز الولائية و التي تعمل على البث فيها في أجل سنتين 60 يوما من تاريخ استلام العريضة على أن تكون هذه الأخيرة مكتوبة.

وتبلغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في اجل عشرين 20 يوما من صدور القرار برسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي. وتكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية في أجل ثلاثين 30 يوما من تاريخ استلام التبليغ القرار.

وتجدر الإشارة بأن مصاريف فحص و تنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه أو مرافقة خارج بلدية الإقامة استجابة لإستدعاء الطبيب الخبير أو لجنة العجز الولائية تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي.²

الفرع الخامس: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية و القضائية

أوجبت المادة 20 من القانون 13/83 عن الجهة الإدارية أو القضائية التي تقوم بتحرير محضر في حالة وقوع الحادث خلال المسار أن ترسله إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث خلال 10 أيام.

كما يجب عليها تسليم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب وذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إذا طلبوا ذلك.

¹المواد 27-28 من نفس القانون

²المواد 31 إلى 37 من قانون 08/08.

وأعطت المادة 21 من القانون 13/83 لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الحصول من النيابة العامة أو من القاضي المختص على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حالة إقحام الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا في حصوله.

المطلب الثالث : تقدير التعويض الرئيسي (الجزافي)

على خلاف القواعد العامة التي يكون فيها التعويض جبرا للضرر، يكون التعويض الرئيسي تعويضا جزافيا¹، فهذا التعويض لا يصل إلى حد جبر الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقه، وهو محدد مسبقا من قبل القانون بما يستبعد السلطة التقديرية للقاضي في تحديده، وقد ضبط القانون الجزائري المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و بعض القوانين التي أحال عليها قواعد تقدير هذا التعويض و ميز في 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 يكون له الحق في أداءات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين للأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية، وعليه يكون للمصاب الحق في تعويض عيني وآخر نقدي.²

أولا : التعويض العيني

ويهدف إلى إعادة تاهيل المصاب وظيفيا، ويتمثل هذا التعويض في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي تستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا وبدون تحديد للمدة. وقد جاء في المادة 2 من المرسوم 28/84 الذي يحدد كفايات تطبيق الأبواب 3 و 4 و 8 من القانون 13/83 ما يلي "عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 13/83 نستحق الخدمات بعد تاريخ الحبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج".

¹ سمير عبد السميع الأودن. المرجع السابق. ص 146

² المادة 29 من نفس القانون

ويكون للمريض الحق على الخصوص في :

- الإمداد بالألات و الأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة و في إصلاحها وتحديثها.¹
- له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة².
- ويكون له الحق وفقا لذلك في :
- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة
- مصاريف التنقل
- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الغير أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الغير و كان المصاب على ريع عند العجز الدائم
- للمصاب الذي يصبح على إثر 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 إختياره³.
- وأكدت المادة 33 من القانون 13/83 على تقديم الأداءات السابقة بنسبة 100 % من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الإجتماعية⁴ وفي حالة الإنتكاس، تدفع هيئة الضمان الإجتماعي الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا⁵.
- ونصت المادة 04 من المرسوم 28/84 على تطبيق الفهارس المعمول بها في مجال التأمين على المرض⁶، على حوادث العمل و على الأمراض المهنية مع مراعاة الأحكام الخاصة. **ثانيا : التعويض النقدي**4 تتمثل الأداءات النقدية 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، ومهما كانت طريقة دفع الأجر.

¹المادة 30 من القانون 13/83 السابق الذكر

²المادة 31 من نفس القانون.

³المادة 32 من القانون 13/83 السابق الذكر

⁴أنظر المادتين 59 و60 من القانون 11/83 و المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 09 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 تحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم.

⁵المادة 03 من المرسوم 28/84 السابق الذكر

⁶هذه الفهارس حددتها المادة 59 و60 من القانون 11/83 و المرسوم 27/84 السابق الذكر

• و يتم دفع تعويضة يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح¹، ويتم أيضا دفع التعويضة اليومية في حالة ما إذا أحدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، في حالة الإنتكاس أو الإشتداد (المضاعفة) المنصوص عليها في المادتين 58 و 62 من القانون 13²/83، ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الأجر³.

وتستحق التعويضة عن كل يوم عمل أو غير (عطلة أو راحة)، لا يمكن أن تقل التعويضة اليومية عن واحد من ثلاثين (1/30) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الإجتماعي و الضريبة⁴.

ولا يمكن في جميع الحالات أن تقل هذه التعويضة عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون⁵.

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 لا تشترط ذلك مثل حوادث الإنقاذ و النفع العام. ونصت المادة السابعة من المرسوم 28/84 على إعتقاد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الإنقطاع الجديد في حالة إنتكاس أو تقادم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل، و تضمنت النص على حدود إجراء التعويضات اليومية محل الربع إذا كان المصاب المجبور في الظاهر

¹ جاء أيضا في نص المادة 8 من المرسوم 28/84 "يبدأ تاريخ إلثام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا ولم تبق تحتمل تغييرا محسوما إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص، وإذا أصيب المتعرض للحادث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن يقتضي بالإلحياز ما دامت حالته مستمرة في التطور يحدد تاريخ الإلحياز تبعا لمقاييس طبية ليس غير".

² حددت المادة 11 من المرسوم 28/84 "الإنتكاس" بنصها: "يتمثل الإنتكاس في تقادم جرح أو ظهور جرح جديد ناتج عن حادث أو مرض مهني بعد أن أخذ المصاب يتمثل للشفاء أو ظن أنه شفي أو لم يكن يعاني حتى ذاك الجين من أي جرح ظاهر ..."

فالإنتكاس هو امتداد للإصابة الأصلية وهو يختلف عن الإشتداد أو المضاعفة كون هذه الأخيرة تتمثل في استياء حالة الضحية و تدهورها ويكون الضحية لم يشفى بعد ويجري على المضاعفة و الإنتكاس حكم الإصابة الأصلية انظر.

³ المادة 36/2 من القانون 13/83.

⁴ انظر المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق لـ 26 ماي 1994 يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994.

⁵ المادة 37 من القانون 13/83 المعدلة بالمادة 5 من الأمر 96-19 السابق ذكره.

عن انتكاس أو تفاقم حال إصابته قد شرع في الإستفادة من الريع متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعاً له.

ويستحق التعويض اليومي حسب المادة 06 من نفس المرسوم حتى التاريخ الذي يحدد أجلاً للشفاء أو الجبر أو الوفاة .

و اشترطت المادة 05 من ذات المرسوم لإستحقاق المصاب للتعويضات اليومية أن يثبت ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الأجر عند وقوع الحادث.

ويمكن إبقاء التعويضات اليومية جارية كلياً أو جزئياً إذا رخص الطبيب المعالج بذلك، وإذا إعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح¹.

الفرع الثاني : تقدير التعويض في حالة العجز الدائم

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

أولاً : بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الريع

حدده المادة 39 من القانون 13/83²، بالأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الأثنى عشر (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وتعد هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال، وقد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرار لها في 1990/04/23³.

أما بالنسبة لحالة ما إذا كان المصاب وقت إنقطاعه عن العمل نتيجة الحادث قد عمل مدة تقل عن 12 شهراً فقد حددت المادة 13 من المرسوم الأجر المرجعي كالآتي :

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.
- أجر منصب عمل مطابق للفتة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

¹ دفتر الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء التامين على حوادث العمل و الأمراض المهنية. مطبعة الضمان الإجتماعي قسنطينة 2002. ص 14

² عدلت هذه المادة 6 من الأمر 19-96

³ قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية بتاريخ 1990/04/23 ملف رقم 241-59 المجلة القضائية العدد الثاني 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية ص 135. حيث نقضت المحكمة العليا قرار مجلس قضاء سيدجي بلعباس لإعتماده في تقدير التعويض اجر الشهور الأخيرة للعمل دون القاعدة الواردة في المادة 39 من القانون 13/83

- و إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة، إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الإثني عشر شهرا الواجب إعتمادها في حساب الربيع حسب المادة 14 من المرسوم السابق هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الأتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب :
 - تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الحادث
 - تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الإنتكاس أو التفاقم
 - تاريخ إنتتام الجروح.
- و الملاحظ أن القانون لم يتعرض لحالة المصاب البطل، وهو شئى وارد باعتبار أن القانون لا يشترط في بعض الحوادث أن يكون الضحية مؤمنا له أي ولو لم يكن عاملا، ونعتقد أن الأجر الواجب إعتماده هو الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ثانيا : بالنسبة لحساب الربيع

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

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

ويدخل في نسبة العجز النسبة الإجتماعية إن وجدت.

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

ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم.

وتجسد التنظيم في المرسوم رقم 29/84²، الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم. حيث حددت المادة الأولى منه³، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير بـ 12000 دج.

وإذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقا لقانون التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الربيع

الممنوح بمقتضى القانون 13/83 لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه.

¹ المادة 45 من القانون 13/83 السابق الذكر

² المرسوم 29/84 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم جريدة رسمية رقم 17 سنة 1984، المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم.

³ عدلت هذه المادة بالمادة الأولى من القانون 273/92

ويحسب الربيع أيا كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

في حالة حصول اعتراضات غير متعلقة بالطابع المهني للحادثة يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تدفع تسبيقات على الربيع تسدد للمصاب وتخصم هذه التسبيقات أقل من مبلغ الربيع المقترح من قبل هيئة الضمان الإجتماعي².

ويسدد الربيع شهريا إلى مستحقه في سكناه عند حلول أجل استحقاقه³.

وبالنسبة للعمال الأجانب المصابون بحوادث و الذين يرحلون عن القطر الجزائري يستحقون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم، ولا تطبق هذه الأحكام في حالة وجود إتفاقية تنص على المعاملة بالمثل مبرمة مع الجزائر أو إتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر⁴.

بالنسبة لحالة الحوادث المتعاقبة، نظم أحكامها المرسوم 28/84 حيث ألزمت المادة 18 منه

هيئات الضمان الإجتماعي المختصة بالحادثة الأخير بالربوع المتعلقة بكل حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه.

أما فيما يخص مراجعة الربيع فقد نظمت أحكامه المواد من 58 إلى 61 من القانون 13/83،

حيث أقرت المادة 58 إمكانية المراجعة أن اشدت عطب المصاب أو خوف، وقصرتها على حدود تغيير فعلي في حالة المصاب بعد دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو العير حيز التطبيق.

ويحدد الحقوق وفقا للمراجعة عند تاريخ أول إثبات طبي على الاشتداد أو التخفيف.

وأقرت المادة 59 إمكانية المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الموالتين لتاريخ

الشفاء أو الجبر وبعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والأخرى، وتبقى هذه الآجال سارية حتى ولو تم الأمر بعلاج طبي.

وحسب المادة 60 إذا توفى المصاب على إثر عواقب الحادث يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا

بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة.

¹ حددت المادة الأولى المرسوم الرئاسي 467/03 الأجر الوطني الأدنى المضمون ينصها: يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار

في الشهر أي ما يعادل 57.70 دينارا للساعة عمل

² المادة 9 من القانون 13/83

³ المادة 50 من نفس القانون

⁴ المادة 51 من نفس القانون

أما فيما يخص حالة الإنتكاس فقد جاء في المادة 62 من القانون 13/83 بإلزام هيئات الضمان الإجتماعي على التكفل بتبعاته.

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

1 الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ منح الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب

2 نسبة العجز المحددة

3 السن الذي بلغها المصاب عند تاريخ التثام الجرح

4 معامل تطابق بين المصاب وفقا لمقياس حدده القرار الصادر في 13 فبراير 1984¹.

وحسب المادة 16 من المرسوم 28/84 فإن الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يساوي المبلغ

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

فالرأسمال = المبلغ السنوي للريع x المعامل المقابل سن المصاب.

وحددت المادة 17 من المرسوم 28/84 الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الريع بـ 2300

مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وأكدت المادة 3/44 من القانون 13/83 على أنه في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح

يفضان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد

خصم الرأسمال.

الفرع الثالث : تقدير التعويض في حالة الوفاة

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

من جهة أخرى.

¹قرار وزير الحماية الإجتماعية في 11 جمادي الأول عام 1404 الموافق لـ 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل أو المرض المهني، الجريدة الرسمية رقم 07 لسنة 1984.

أولاً : منحة الوفاة

حسب المادة 52 من القانون 13/83 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل يدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 13/83 المتعلق بالتأمين الإجتماعي¹.

و بالرجوع إلى تلك المواد تسجل النقاط التالية :

- 1- يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن لهو المعتمد كأساس لحساب الإشتراكات². ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة عن الأجر الوطني الأدنى³.
- ويكون الأجر الوطني 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).
- 2- يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له⁴.
- 3- في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط مساوية⁵.
- 4- لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي ترفع من باب التأمينات الإجتماعية⁶.

ثانياً : ريع الوفاة

حسب المادة 53 من القانون 13/83 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقاً لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد⁷، و لا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعا. ويتم حساب الريع وفقاً لما يأتي :

1. بحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و 44 من القانون 13./83

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

² المادة 48/1 من القانون 13/83 السابق الذكر

³ المادة 48/2 من نفس القانون

⁴ المادة 48/3 من نفس القانون

⁵ المادة 50 من القانون 13/83.

⁶ المادة 52 من نفس القانون

⁷ القانون 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يونيو 1983 المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 28

لسنة 1983.

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

أ- عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ريع الهالك.

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

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

ث- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يتساوى 90 %، من مبلغ الريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي :

1- 45 % من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه

2- 30 % من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90 % من مبلغ الريع الهالك، وإذا تجاوز مجموع هذه الريوع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.

كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 55 من القانون 13/83 وهذه القواعد هي :

1- تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية، و هنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ومع غياب نص في هذا القانون بحكم الحالة نلجأ إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة والتي تميز بين وفاة الزوج أثناء العدة من طلاق رجعي، وهنا يكون من حق الزوجة الإستفادة من الريع لقيام علاقة الزوجية حكما، أما في حالة الطلاق البائن فإن الزوجة لا تستحق أي تعويض لعدم وجود علاقة الزوجية.

2- لا يجوز المطالبة بالريوع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة و الثلاثمئة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر¹.

¹المادة 33 من القانون 12/83 السابق الذك

3-تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوو الحقوق¹.

4-لا يخضع للإستفادة من الربيع لشرط السن بالنسبة لزوج الضحية وأصوله²

5-في حالة تعدد الأرامل يقسم الربيع بينهم بالتساوي³.

6-إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الربيع بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

7-في حالة تزوج الأرملة الثانية، يلغي المعاش الممنوح لها ويقسم على الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة⁴، (المادة 40 المعدلة).

وفي حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول، يحسب على أساس ريع الهالك وفقا للقواعد المذكورة سابقا (المادة 56 من القانون 13/83).

ويشترط لإستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي، التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث (المادة 57 من القانون 13/83).

يتقاضى ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي و قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم ما لم يكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر (المادة 2/57).

وفي نهاية هذا الفرع نشير إلى حالة ذوي الحقوق لما يكون الضحية من حادث العمل مفقود أي لا تعرف حياته أو موته، وأمام عدم وجود نص يعالج هذه الحالة يرجع إلى القواعد العامة، أي قانون الأسرة حيث تقضي المادة 113 بجوار الحكم بموت المفقود من طرف القاضي في الحروب والحالات الإستثنائية بعد مرور 4 سنوات من فقده، وفي الحالات التي يغلب فيها السلامة يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مرور 4 سنوات، هذا الوضع لا يتماشى البتة مع الطابع الإجتماعي 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 المبحث يمكن إبداء الملاحظات التالية :

¹المادة 35 من نفس القانون

²المادة 37 من القانون 12/83 السابق ذكره.

³المادة 38 من نفس القانون

⁴عدلت المادة 40 من القانون 12/83 بالمادة 16 من القانون رقم 96-18 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 06 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996.

1. إن أساس التعويض الرئيسي هو نظرية الاخطار الإجتماعية وليس نظرية المسؤولية إذ يقع الإلتزام بالتعويض الرئيسي على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئة الضمان الإجتماعي.
2. إن التعويض الرئيسي هو تعويض جزافي لا يصل إلى جبر الضرر، ويتم تقديره مسبقا من طرف القانون مما يستبعد سلطة القاضي في تقديره الضرر الحقيقي.
3. لا يمكن استبعاد هذا التعويض على أساس السبب الأجنبي وإن كان يظهر في خطأ الضحية أو الغير
4. بالنسبة لمسألة الجمع بين التعويض: الأصل هو عدم جواز الجمع بين تعويضين أو أكثر لكي لا يثرى المضرور بلا سبب، وقد أكدت على هذا المعنى المادة العاشرة من الأمر 74-15 المتعلق بالزامية التأمين على السيارات وبنظام التأمين عن الأضرار، حيث جعلت هذه المادة التعويض الذي يطلبه المضرور في حالة إجتماع وصف حادث عمل وحادث طريق في إصابة ما هو التعويض عن حوادث العمل فقط، وعلى هيئة الضمان الإجتماعي الرجوع على شركة التأمين وفق القواعد العامة للمطالبة بما دفعته للمضرور.

كما جاء في نص المادة 71 من القانون 11/83 "يمنع الجمع بين الأداءات التالية:

-التعويضات اليومية للتأمين عن المرض.

-التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة

-التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية

-تعويض بعنوان التأمين على البطالة

-معاش تقاعد مسبق"

6- يكون التعويض الرئيسي في ظل نظام حوادث العمل تلقائيا، أي دون اشتراط إثبات مسؤولية رب العمل أو الغير.

7- لا يمنع عدم دفع رب العمل للإشتراكات هيئة الضمان الإجتماعي من التعويض، فهي ملزمة بالدفع في

كل الحالات حسب نص المادة 85 من القانون 11./83

8- فيما يخص التقادم تضمن أحكامه نص المادة 74 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في

مجال الضمان الإجتماعي التي جاء فيها "تتقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع (04) سنوات إذا لم

يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني "تتقادم

المستأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد و العجز وريع حوادث العمل و الأمراض المهنية في مدة 05

سنوات إذا لم يطالب بها".

وجاء في المادة 75 من نفس القانون "تسري آجال التقادم المشار إليها في المادة 74 أعلاه ابتداءً من وقوع الأثر المنشئ للإستفادة من الأداءات"

أما إذا كان الحق في التعويض ثابت بموجب حكم قضائي فلا يتقادم هذا الحق إلا بمرور ثلاثين سنة (30 سنة) وفقاً لما قرره المادة 344 من قانون الإجراءات المدنية. ونشير إلى سريان أسباب الوقف وأسباب الإنقطاع على التقادم كما هو منصوص عليها في القانون المدني.

المبحث الثاني: تحديد المسؤوليات عن الحادث

عند وقوع حادث عمل و تثبت صفته ، نكون أمام احتمالات ثلاث: فإما أن يعزي سبب الحادث إلى صاحب العمل أو تلقي المسؤولية على الغير أو على العامل نفسه و هذا ما سنتناوله في ثلاثة مطالب التالية:

المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الإجتماعي عند فحصها لظروف الحادث، إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث، إنما تركز إهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل أو سببه فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل، أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني.

غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الإجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحادث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الإجتماعي، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض.¹
كما أن معرفتها لأسباب الحوادث يساعدها في تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث العمل و الأمراض المهنية إذ هو شرط مسبق و لا غنى عنه في تحديد ضوابط الوقاية، تطبيقا للقواعد العامة في المسؤولية ليس لسبب هناك يمنع العامل المصاب أو ذوي حقوقه من الرجوع على صاحب العمل بمبلغ التعويضات الإضافية الناتجة عن الحادث² و ذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل الناتج عن عدم إتخاده الإحتياطات الوقائية اللازمة، على الرغم من عمله لفائدتهما في منع وقوع الحادث و تكرار الحوادث كما يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي أن تحل محل صاحب العمل أو ذوي حقوقه بناء على طلبها في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المتخصصة التابعة للقانون العام.³

إن إرتكاب صاحب العمل لخطأ عادي أو إهمال أو تقصير ، لا يتبع الإرشادات الوقائية بإتخاذ الإحتياطات اللازمة لإتقاء الحوادث، و كان حسن النية فإن لا يعفيه من المسؤولية في الحادث.

¹المادة 69 من قانون 08/08

²المادة 72 من المرجع السابق

³المادة 71 من المرجع السابق

الواقع أثناء العمل و بسببه و الذي لم تتوصل بشأنه لجنة التحقيق إلى إثبات خطأ صاحب العمل، و تقييم مسؤولية هيئة الضمان الإجتماعي بأن صاحب العمل بدفعه للإشتراكات ينقل مسؤولية في التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية¹ غير أنه في حالة ثبوت حدوث خطأ غير معذور أو معتمد من جانب صاحب العمل يخول قانونا لهيئة الضمان الإجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المتخصصة ضد المتسبب في الحادث قصد تسديد ما أنفقته أو ما عليها أن تتفقه² و الحكمة من ذلك هو دفع أصحاب العمل إلى التقيد بقواعد الرقابة لإتقاء حوادث العمل و الأمراض المهنية و إلا تعرضوا لأحكام المسؤولية العامة في التعويض.

كما أنه يجنب هيئة الضمان الإجتماعي دفع مبالغ تعويضية عن حوادث لم تكن في الحقيقة لتقع لو كان صاحب العمل إحتاط لها و حاول تجنب وقوعها.

المطلب الثاني : مسؤولية العامل

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة و هي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقع الحادث و عندما يخول قانونا لهيئة الضمان الإجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأديان التي تتحملها و ذلك وذلك في حدود التعويض المتعلق على دمة هذا المتسبب.

ذلك لأن هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة قانونيا بأن تقدم على الفور الأديان المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لدوي حقوق³.

و بتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث و ما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجيا و في حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم مراعاته لهذه القواعد و التعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة⁴.

¹ نص المادتين 2/3 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

² المادة 71 من قانون 08/08

³ الفقرة الأولى من المادة 75 من القانون 08/08

⁴ نص المادة 43 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية

المطلب الثالث: مسؤولية الغير

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل و غير عماله و مستخدميه و من المعلوم أن أشخاص قانون الضمان الإجتماعي هم مبدئيا المؤسسة المستخدمة و صاحب العمل وهيئة الضمان الإجتماعي و العامل المؤمن له و لا تتجه أحكامه عموما إلى تنظيم علاقات غير التي تنشأ بين الأشخاص إلا إذا رتب المشرع بعض الآثار القانونية على تصرفات صادرة عن شخص من غير هؤلاء نتجت عنها أعباء مالية أو أضرار كما لو تسبب في خطأ في إلحاق إصابة عمل بالعامل .

فهل يخضع الغير هنا إلى القواعد الخاصة بالتعويض التي يتضمنها قانون حوادث العمل و والأمراض المهنية ، أم تقام المسؤولية في نطاق القواعد العامة بإعتبارها شخصا أي من الغير أولا : قبل ظهور نظام الضمان الإجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعامل المصاب و ترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى التعويض على الغير و فقا لقواعد المسؤولية في القانون المدني¹

ثانيا: و بعد ظهور نظام الضمان الإجتماعي محل التأمين أصبح العامل يتسلم تعويضه و يرجع بالفرق على الغير المتسبب في الحادث و هذا طبقا لأحكام قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية عندنا بالجزائر

إلا أنه يجب التنبيه في بادئ الأمر إلى أن هيئات الضمان الإجتماعي ملزمة بأن تقدم على الفور للمصاب أو ذوي حقوقه الأدياءات المنصوص عليها في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية و ذلك دون الإخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث² و من التطبيقات القضائية للمجلس الأعلى إقراره لتعويض إضافي لدوي حقوق العمال تعويضا عن الأضرار التي لحقتهم جراء وفاة والدهم في حادث مسار.

وفي هذه الحالة تحل هيئة الضمان الإجتماعي بالنسبة لحقوقهم محل المعنيين بالأمر فترفع الدعوى القضائية ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية التابعة للقانون العام بناء على طلب من المصاب أو ذوي حقوقه بغية الحصول على التعويضات الإضافية عن الأضرار الناتجة عن الحادث. كما يحق لهيئة الضمان الإجتماعي إذا كانت قد دفعت تعويضات للعامل أن تطالب بتسديد فقط الأدياءات التي تحملتها وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب أو بمعنى آخر أن تضع

¹ الفقرة الثانية من المادة 51 من نفس المرجع

² الفقرة الأولى من المادة 52 من نفس المرجع السابق

المبلغ الذي دفعته للعامل من المبلغ الذي حكم به للمصاب و العبرة من ذلك تكمن في أن الضرر يعوض مرة واحدة.

تجدر الإشارة هنا إلى إمكانية التعويضات التكميلية المترتبة على الغير المسؤول عن الحادث في شكل رأس مال أو ريع¹ وفي هذه الحالة يجب على المدين أن يشكل رأس المال أو الريع الممنوح على هذا النحو لدى هيئة الضمان الإجتماعي و ذلك في ظرف الشهرين التاليين لإتخاذ القرار النهائي أو حصول الإتفاق بين الأطراف أما إذا اشترك الغير مع صاحب العمل في المسؤولية فإنه لا يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا كانت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية هي التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام² و يتضح مما سبق شرحة أن الإتجاه الذي تأخذ به قوانين الضمان الإجتماعي للدول الغربية و بعض الدول العربية هو تقرير مسؤولية الغير ليس باعتباره ضامنا فإن كان فعل الغير يشكل عملا جنائيا ولم يتوصل التحقيق إلى كشف هذا الغير تبقى هيئة الضمان الإجتماعي مسؤولة مدنيا اتجاه الغير، و إذا كان الغير معلوما فالعامل الخيار في أن يرفع الدعوى ضد هيئة الضمان الإجتماعي وفقا لقانون التأمينات الإجتماعية.

و للهيئة بعد ذلك الحق في أن ترجع على الغير بالمبلغ المدفوع و أن يرفع العامل دعواه ضد الغير مباشرة مع إثباته لخطأ الغير و الضرر الناتج عن ذلك الخطأ، ومعنى ذلك أن العامل في أسوء الاحتمالات يقبض التعويض المحدد جزافا من قبل هيئة الضمان الإجتماعي³ إذ قد يكون الغير مخطئ في حالة من الإعسار لا يستطيع معها دفع التعويض الكلي للعامل.

كما تجدر الإشارة إلى أنه لا يعتد بالتسوية التي قد تم بالتراضي بين الغير و المستفيد اتجاه هيئة الضمان الإجتماعي إلا إذا دعت إلى المشاركة في ذلك وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار القضائي طبقا للقانون العام ومن التطبيقات القضائية للمجلس الأعلى في هذا المجال نقضه لقرار صادر عن المجلس القضائي لمستغانم في 25 ماي 1981 حيث ذهب قضاة المجلس الأعلى إلى القول أنه كان لزاما على المحكمة قبل الفصل في القضية أن تأمر بإدخال هيئة الضمان الإجتماعي، ولا تتعدى إلى الطلب إلا بعد الإطلاع على جواب هذه الهيئة فيما يخص المبالغ التي دفعتها لذوي الحقوق هذا ولما

¹ الفقرة الأولى من المادة 53 من نفس المرجع السابق

² الفقرة الثانية من المادة 52 من نفس المرجع السابق

³ نفس المادة 52 من نفس المرجع السابق

قضى مجلس مستغانم على الطاعنين بأداء تعويضات دون إدخال هيئة الضمان الإجتماعي فإنه يكون قد خرق القانون مما يستوجب نقض قراره.

المبحث الثالث : أحكام التعويض التكميلي

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

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

المطلب الأول: مجال التعويض التكميلي

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

الفرع الأول: مجال التعويض من حيث الأشخاص

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي، ولا يتعدى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض¹.

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض، فإن هذه الجهة تختلف إختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الإجتماعي، وعلى العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول، سواء كان رب عمل أو كان من الغير، حيث جاء في نص المادة 72 من قانون 08/08 "يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية...".

وجاء في نص المادة 73 من نفس القانون على أنه يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي ضد الغير أو المستخدم لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

¹ فذوي 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، انظر في تفصيل مستحقي التعويض من ص 48 إلى ص 55

الفرع الثاني : مجال التعويض من الأضرار

يتبع مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار و على هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية بإعتبارها نظاما تكميليا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الإقتصادي، وإذا كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل ومستقل عن الأضرار التي تصيب إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية بإعتبارها نظام تعويض مستقل و ليس تكميلي.

المطلب 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.

الفرع الأول :الحصول الودي على التعويض

يمكن للمدعى عليه الإتفاق على قيمة التعويض بالإتفاق بينهما دون اللجوء إلى القضاء¹ وهما بذلك يتفاديان مضيعة الوقت و المصاريف.

الفرع الثاني : الحصول القضائي على التعويض

يكون للمضرور الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية وفقا لأحكام القواعد العامة. و المحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي الغرفة المدنية، لكن ليس هناك ما يمنع أن تحكم الغرفة الإجتماعية بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضرور بطلبه أمامها وهي 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، وتكون بدعوى مدنية بالتبعية. ولا يقتصر طلب التعويض على المضرور، بل نائبه أو خلفه عاما كان أو خاصا كالوارث أو الدائن و المجال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا لقواعد العامة².

¹أنظر المادة 186 من القانون المدني المجال إليها بموجب المادة 131 من نفس القانون.

²عبد الرزاق السنهوري. المرجع السابق ص 916.

كما نصت المادة 69 من قانون 08/08 على حق هيئة الضمان الإجتماعي 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.

وتجدر الإشارة أن قانون 08/08 في مادته 74 أعطت الحق لهيئة الضمان الإجتماعي في الرجوع على الغير أو المستخدم أو على كلاهما (بالتضامن) إذا كانت مسؤولية الأضرار اللاحقة بالمؤمن مشتركة بينهما.

المطلب الثالث : تقدير التعويض التكميلي

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

الفرع الأول : تقدير التعويض وفقا لقواعد العامة

ولأن نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية :

1. وقت تقدير الضرر : يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الإعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، وليس وقت صدور الحكم لأن الحكم كاشف وليس منشئ له.¹
 2. أسس تقدير التعويض : يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.²
 3. وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملائسة، وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الإعتبار حالة المضرور الجسمية و الصحية و العائلية.³
 4. و التعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا يقدر جسامه الخطأ و إن كان القضاء يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ.⁴
 5. ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القضاء للمضرور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير.⁵
- ويخضع التقدير لقاعدتين⁶:

¹ منبر قزامن. مرجع سابق. ص 83.

² أنظر المادة 182 من القانون المدني المحال إليها بالمادة 131 من نفس القانون

³ منبر قزامن. مرجع سابق. ص 22.

⁴ علي فيلالي. مرجع سابق. ص 47.

⁵ أنظر المادة 131 من القانون المدني

⁶ منبر قزامن. المرجع السابق ص 79.

1- أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون أقل منه

2- لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب.

فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة أو نقصان فادحين.

شكل التعويض : يمكن منح التعويض التكميلي في شكل رأس مال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الإجتماعي في خلال الشهرين التاليين لإتخاذ القرار النهائي أو حصول الإتفاق بين الأطراف .

الفرع الثاني : 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 تتمتع الجميع بين تعويضين، وعلى هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي.

ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا.¹ و في نهاية هذا المبحث، يمكن إبداء الملاحظات التالية:

1. أنه رغم أن قانون 08/08 أحالنا على القواعد العامة في المسؤولية، فإنه احتفظ لهذه القواعد بطابع خاص يضهر خاصة في إشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل، مع إعطاء هذه القواعد دورا تكميليا و ليس رئيسيا،

2- إن تقدير التعويض التكميلي يتم وفقا للقواعد العامة مع إحترام قاعدة عدم الجمع بين التعويضين و قاعدة عدم الإثراء بلا سبب.

3- يمكن تحميل الغير المسؤول التعويض كاملا (التعويض الرئيسي و التعويض التكميلي) إذا كانت مسؤوليته عن الحادث كاملة.

4- يتقادم الحق في التعويض التكميلي حسب ما تنص عليه القواعد العامة المادة 133 من القانون المدني بمرور 15 سنة من يوم حصول الضرر.

¹ منبر قزمان. المرجع السابق ص 92.

و إذا ثبت هذا الحق في حكم أو قرار قضائي فلا تتقدم إلا بعد مرور 30 سنة و يخضع هذا التقدم للوقف و الإنقطاع كما تضمنه القانون المدني.

الخدمة

من خلال موضوع بحثنا المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، إذ يتمثل أساسه في اعتبارات إجتماعية واقتصادية التي خصها المشرع بالفئات العاملة التي يكون دخلها من العمل أساسا دون إرتباط بالقواعد العامة للمسؤولية.

فقد أصبح تأمين الأخطار التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية في العصر الحديث، من الحقوق الإجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و مختلف الدساتير.

ولقد لمسنا في بحثنا هذا مدى صعوبة تكييف الواقعة المحدثة للإصابة، وفقدنا كل صفة منها، وقد حدد المشرع الجزائري بان تلك الإصابة التي تحدث نتيجة سبب مفاجئ وخارجي عن جسم المصاب، و في فترة العمل كما لمسنا مدى صعوبة تكييف المرض المهني فوجدنا أمراض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمون الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه دون سواه.

كما خلصنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن نظام التعويض مر بمراحل مختلفة إلى أن وصل إلى ما هو عليه الآن فبيننا أساس التعويض عن هاته الإصابات و الدليل العملي و القانوني للتعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لدويه، إذا أعطينا الطريقة القانونية الواضحة من أجل ضمان هذا التعويض و كيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة و الضرورية لإستحقاق المصاب للتعويضات على إثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل، وبعدها قمنا بتحديد المسؤولية التي تقع على إثرها الحادثة، وهذا ما جعلنا نقع في صعوبات من أجل تكييف أساس هاته المسؤولية.

وختمنا فصلنا الأخير إلى تبيان الأدعاءات المستحقة للمصاب أو لذوي حقوقه إثر الإصابة التي تسبب له سواء عجزا مؤقتا أو دائما أو تؤدي إلى وفاته.

وخلاصة قولنا ندعو المشرع الجزائري إلى إتخاذ إجراءات و تدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية و حفظ سلامة العمال و ذلك بالحرص على نوعية العمل و تكثيف الفحص الطبي على العال و القيام بإدماج الوقاية الصحية و الأمن من برامج تكوينية.

وانطلاقا مما تقدم، نرى أن إتباع الإجراءات السباقة قد يقضي على الصعوبات الموجودة في تكييفنا للواقعة من أجل ضمان تعويضات أفضل تتناسب و جسامه الحادث.

الخاتمة:

كذلك بعد هذا العرض لنظام التعويض عن حوادث العمل والذي رأينا فيه كيف أدى التطور الصناعي إلى غاية الطابع المادي على عالم الشغل ، حيث أصبحت الطبقة الشغلية تتعرض لحوادث العمل والأمراض المهنية بشكل متزايد في حياتهم المهنية .

وقد حاولت الدراسة إظهار دواعي حماية العامل من الأخطار الذي يتعرض لها في حياته المهنية ، حيث تم إظهار نظم قانونية خاصة للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية وهي نظم التأمينات الاجتماعية .

كما تطرقت الدراسة إلى كل من التشريع والفقہ والقضاء ، حيث ساهم كل في مجاله لوضع مفاهيم لتحديد المفهوم لحوادث العمل ، وكذلك الشروط اللازم توفرها في الحادث حتى يمكن تكييفه أنه حادث عمل ، وبالتالي يكون مستحق التعويض.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- د. محمد لبيب شنب. الإتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية. دار الفكر العربي. الطبعة الأولى 1967.
- د. محمد حلمي مراد التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية المطبعة العالمية القاهرة 1977/19771
- د. أحمد محمد محرز. الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة القاهرة 1976.
- د. صبحي محمد المتبولي. قانون التأمينات الإجتماعية. الجزء الأول
- د. مصطفى الجمال. حمدي عبد الرحمان. التأمينات الإجتماعية. مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1974.
- د. عزيز ابراهيم. قانون الضمان الإجتماعي. الكتاب الأول. المخاطر المضمونة مطبعة دار السلام بغداد 1976.
- د. أحمد شرف الدين. انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي. دار الحضارة العربية الفجالة 1982.
- د. علي فيلاي
- د. مريال عبد الرزاق. الوجيز في نظرية العامة للإلتزام. مصادر الإلتزام. دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر 2004.
- د. أحمد عبد الرزاق السنهوري. الوسيط في شرح القانون المدني. نظرية الإلتزام. دار إحياء التراث العربي. بيروت لبنان.
- د. سمير الأودن. التعويض عن إصابة العمل في مصر و الدول العربية. منشأة المعارف الإسكندرية 2004.
- د. أحمية سليمان. قانون منازعات و الضمان الإجتماعي. دار الخلدونية للنشر و التوزيع سنة 2002.
- د. أستاذة لولو غنيمة . محاضرات في نظم التعويض. أقيت على طلبة الماجستير لسنة 2002. 2003 (غير منشورة).
- د. منير قزمان
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1991. الديوان الوطني للأشغال التربوية.
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1989. الديوان الوطني للأشغال التربوية.
- المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1992. الديوان الوطني للأشغال التربوية.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1991. الديوان الوطني للأشغال التربوية.

قائمة المراجع

- النصوص القانونية والتنظيمية في مجال التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية وفي مجال الضمان الإجتماعي وكذا المنشورات

1. القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية. العدد 28 بتاريخ 05/07/1983.
2. القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية. العدد 28 بتاريخ 05/02/1982.
3. قانون 08/08 المؤرخ في 29/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي
4. القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.
5. القانون رقم 224/97 المؤرخ في 11/12 المعدل و المتمم للقانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 -الباب الخامس- المتضمن التأمين الإجتماعي.
- مرسوم 474/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بنظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمل في المنزل.
- مرسوم 247/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992 جريدة رسمية رقم 52 سنة 1992.
- مرسوم 224/85 المؤرخ في 20/08/1985 المتعلق بتحديد شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون بالخارج جريدة الرسمية رقم 35 سنة 1985.
- أمر 17/92 المؤرخ في 06 يوليو 1996 جريدة رسمية رقم 42 سنة 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992. المتضمن للوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي و التنظيم الإداري و المالي جريدة رسمية 92/02.