

. جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة : حقوق

التخصص: قانون خاص معمق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق



المسؤولية المدنية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

إشراف الأستاذ

- قديري محمد توفيق

من إعداد الطالبتين:

- بن خنافو سارة صليحة

- بن ملكة فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة:

الأعضاء	الرتبة	الصفة
د.قويدر ميمنة	أستاذة محاضرة قسم أ	رئيسا
د.قديري محمد توفيق	أستاذ محاضر أ	مشرفا مقررا
د.معمر خالد	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا
د.قزولي عبد الرحيم	أستاذ محاضر ب	مدعوا



﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (32)

" سورة البقرة : الآية 32 "

نحمد الله ونشكره إذ وفقنا في عملنا هذا على خير ونسأله عزوجل أن

ينفعنا وينفع كل من يقرئه

نشكر كل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع كما نتقدم بالامتنان

والعرفان إلى الأستاذ المشرف " قديري محمد توفيق" الذي تابع هذا البحث

وأفادنا بعلمه وآرائه القيمة ونصائحه السديدة كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر

والتقدير الى أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون بتيارت

الذين ساعدونا في بحثنا هذا كما نختم بالشكر الجزيل إلى كل من منحنا روح

الحماس خاصة الوالدين الكريمين حفظهما الله

نشكركم جميعا



إهداء

أولاً لك الفضل ربي على كثير فضلك وجمال عطائك ووجودك
الحمد لله ربي ومهما حمدنا فلن نستوفي حمدك والصلاة والسلام على من لا نبي
بعده

أهدي فرحة تخرجني إلى تلك الإنسانية العظيمة التي طالما تمننت أن تقر عينها برؤيتي
في يوم كهذا ..أمي أطال الله بعمرها..

إلى من كلل العرق جبينه و علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار
إلى رمز القوة والعطاء والكبرياء والجود والكرم والوفاء ...أبي أطال الله في عمره...
إلى من ساندني ودعمني ولو بكلمة طيبة للوصول إلى ما وصلت إليه
إلى عائلة بن ناصر إلى أعز عائلاتي وأحبائي التي تحلو الأيام برفقتهم
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي .





إهداء

إلى التي الجنة تحت أقدامها أمي الحبيبة و إلى روح جدتي الغالية

رحمهما الله و أحسن إليهما

و إلى أبي أطلال الله في عمره و إلى جدتي أطلال الله في عمرها

و إلى قرة عيني إخوتي أدامهم الله لي

إلى من ساندني و دعمني و شجعني من أجل الوصول إلى هذا

إلى أعز عائلتي بن ملكة و بهلول و أخص بالذكر

خالي معمر حفظه الله

في الأخير أهدي ثمرة جهدي لكل من يحبوني و أحبهم .



مقدمة

عقب التطورات التي أحدثتها الثورة الصناعية و التي حسنت من الإنتاج الصناعي والفلاحي وما أفرزه ذلك من تطور تقنيات فيزيائية واستعمال مواد كيميائية لم تكن معروفة من قبل، وما نتج عنه من أضرار صحية للأشخاص الذين يتعاملون معها والتي أنهكت العامل و جعلته يتعرض إلى حالات خطيرة تودي إلى الوفاة.¹

منذ أن أصبحت الآلات والمعدات مصدرا للمخاوف والقلق نتيجة آثارها المؤلمة، سعى الإنسان المتحضر إلى مواجهتها سواء بتفاديها أم بالتخفيف من آثارها، وذلك بتوفير الحماية القانونية حيث تكررت الحوادث وظهرت الكثير من الأمراض المهنية الحديثة التي لم يكن للعاملين عهد بها لاسيما في مجال الوظيفة العمومية .

يعتبر الموظف العمومي ركيزة أساسية في الدولة الحديثة، فقد عملت التشريعات الاجتماعية على إقامة أنظمة حماية له عند مباشرته لعمله في إطار المرفق العمومي الذي يعمل فيه، تكريسا لحقه في الحماية ومنها ممارسة حياته المهنية دون تخوف وضمانا لاستمراره في أداء عمله، كان لا بد أن تتماشى المسؤولية المدنية مع ظروف الحياة بحيث كان من السهل تجنب الخطأ ومن السهل أيضا إثباته إذا وقع وقد كانت أضراره وإن تفاقمت عادة يستطيع المسؤول تحملها من ذمته وتزامنا مع هذه التطورات أصبحت المسؤولية المدنية عاجزة عن توفير الحماية اللازمة للمضرور نظرا لتفاقم إصابات العمل والأمراض المهنية من جراء هذه المعدات الحديثة فقد أصبح من الضروري التوصل لأساس يتماشى مع هذه التطورات فقد سعت التشريعات في تطوير القانون الإجتماعي الذي أصبح يعنتني بالمشاكل المهنية في شتى المجالات وطور من تقنياته الطبية للكشف عن إصابات العمل والأمراض المهنية ومتابعتها قانونيا وقضائيا لضمان حق العامل في التعويضات والمتابعة الطبية والتقنية، وذلك عن طريق سن المعايير الدولية والنصوص القانونية التي تسعى إلى تحقيق التوازنات بين حماية المصلحة العامة والخاصة عن طريق تدويل تشريع اجتماعي دولي ووطني يشكل أداة قانونية ترمي

¹ - برادة محمد غزبول، الأمراض المهنية في التشريع المغربي (دراسة مقارنة)، منشورات تنمية البحوث والدراسات القضائية، المغرب، د س ن، ص7.

للحفاظ على قدر المستطاع على أحقية العمال بالتمتع بالحماية الكافية للمواجهة هذا النوع من الأخطار.

هذا ما جعل هذه الحماية تركز بشكل أساسي على خلق قواعد تضمن لهذا الأخير الحق في العمل في جو لائق وصحي، تتحقق فيه كل متطلبات السلامة والصحة المهنية، هذا ما جعل منظمة العمل الدولية تفرض فكرة أن الحوادث والأمراض المهنية هي جزء من العمل.¹ ما جعل أيضا المنظمة الدولية للعمل تعمل على تعزيز هذا الحق من خلال إصدار مجموعة من الاتفاقيات تخص مجال الوقاية تمثل أساسها الاتفاقية رقم 511 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل² و التي تحث الدول إلى صياغة وتنفيذ سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية، يكون الهدف منها الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو التي تقع أثناءه، وذلك بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن.

إذا سوف يكون محور دراستنا من خلال هذا العمل المتواضع موجه نحو التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري لأن حماية العامل هو النتيجة المرجوة من الإجراءات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق سنحاول قدر الإمكان تحديد ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية والإجراءات المتبعة لحصول الضحية على التعويضات المستحقة لإصابته وستعرف أيضا على الأطراف التي تكون محوًا في التعويض سواء كانوا الضحايا أنفسهم أو ذوي حقوقهم وهيئة الضمان الاجتماعي باعتبارها المسؤول عن تعويض أضرار حوادث العمل والأمراض المهنية حتى يضمن كل طرف حقه .

أهمية الموضوع:

لهذا الموضوع أهمية بالغة سواء من الجانب النظري أو التطبيقي بحيث نسعى من خلاله

¹ - خادي محمد، "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية"، مجلة إدارة العمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، جامعة الجلفة، 201 ص. 1059

² - المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري، 2006 ج.ر عدد 7 صادر بتاريخ 12 فيفري 2006 الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ في 3 جوان، 1981.

التعريف بحوادث العمل والأمراض المهنية وإجراءات الحصول على التعويضات المستحقة ويكون هذا تماشياً مع تطورات نظم وقوانين الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري .

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى الدراسة في هذا الموضوع هو معرفة ما يستحقه العامل من حماية في مجال عمله وخاصة أننا مقبلون على الحياة العملية، وأردنا التعرف على الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل وكيف يتم التعويض عنها.

- باعتبار أن للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية مهم لكل فرد عامل في مجتمعنا وتفاقم حالات الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- ما إذا كان هناك حرص من هيئات الضمان الاجتماعي في التسريع من اتخاذ الإجراءات اللازمة بدون تعصبيها والعرقلة فيها.

الأسباب الموضوعية :

- التعرف وعن قرب من هيئات الضمان الاجتماعي كيفية التعامل مع حالات الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا كيفية اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لتعويض المتضررين.

المنهج المتبع:

لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج التحليلي والوصفي وهذا لتحليل النصوص القانونية وشرح مضمونها ووصف الحالات التي يتم التعويض عنها والتي تصنف ضمن جداول إصابات العمل والأمراض المهنية، فكون العامل العنصر الأساسي في علاقة العمل وفي تحقيق الإنتاج للجهة المستخدم فوجوب المحافظة عليه وحمائته من الإصابة بالضرر سواء كان ذلك إثر حادث مفاجئ أو مرض مهني ومن خلال بحثنا هذا نهدف إلى ما مدى استفادة العمال من التعويضات المقدمة لهم بسبب حادث عمل أو مرض مهني و معرفة مدى تطبيق القواعد القانونية المنصوص عليها في إطار التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

الدراسات السابقة :

-هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لحوادث العمل والأمراض المهنية وتناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية ، وسوف نستعرض بعض الدراسات التي تم الاستفادة منها والتي تهدف إلى إظهار مدى أهمية موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية وسنأخذ عينة من هاته الدراسات التي قمنا بالاعتماد عليها في بحثنا.

- دراسة خنوفة مروان وبشيري عبد الكريم بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الجزائر 2019-2020 والتي تناولت الإجراءات المتبعة لحصول الضحية على التعويض المناسب عن إصابته، والحالات التي يستحق فيها المصاب للتعويض، والقوانين والتنظيمات التي يستند إليها استحقاق التعويض.

- دراسة بن صر عبدالسلام بعنوان النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم الإدارية، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر 2000-2001 التي اشتملت على الإطار القانوني والإجراءات الوقائية التي تهدف إليها التشريع، والتي عاجلت مسألة التعويض، وفكرة النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية. وغيرها من الدراسات التي اطلعنا عليها وربما التي لم نطلع عليها.

- أما بالنسبة لدراستنا بعنوان المسؤولية المدنية عن حوادث العمل والأمراض المهنية فقد تعرضنا لماهية حوادث العمل والأمراض المهنية والتمييز والتفريق بينهما وإلى الإجراءات المتبعة للتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية سواء من طرف هيئة الضمان أو صاحب العمل وحتى العامل المصاب بحد ذاته أو ذويه.

الإشكالية :

إن موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية لما له من أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، ونظرا للقواعد والأحكام التي تضبطه، فهناك الكثير من التساؤلات التي تراودنا بشأن ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية والفروق بينهما وكيفية التعويض عنها والإجراءات المعمول بها، وعن من هم الأطراف المسؤولة عنها.

ومن هذا المنطلق سنطرح الإشكال التالي:

-ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية؟ وما هي الإجراءات المتخذة للتعويض عنها؟

عرض الخطة :

لقد قسمنا خطة دراسة هذا البحث إلى فصلين حيث تضمن كل فصل مبحثين وكل مبحث إلى

مطلبين حيث تناولنا في الفصل الأول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية وجاء في المبحث الأول مفهوم حادث العمل وأنواعه وتميزه عن المرض المهني، والمبحث الثاني مفهوم الأمراض المهنية أم الفصل الثاني تحدثنا فيه عن المسؤولية المدنية الناشئة عن حوادث العمل والأمراض المهنية بحيث تكلمنا في المبحث الأول عن مسؤولية الضمان الاجتماعي عن التعويض الرئيسي وفي المبحث الثاني تحدثنا عن مسؤولية رب العمل عن التعويض التكميلي لحوادث العمل والأمراض المهنية .

الفصل الأول

ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

يتعرض العمال لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على العمل بكفاءة، وتختلف هذه المخاطر حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على صحة العامل مما يؤثر على الإنتاجية ويؤدي إلى زيادة الأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل، ومع تزايد الأخطار المهنية كان لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة قد تحرم العامل من مزاولة نشاطه أو تقضي على حياته، هو ما استلزام على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي، ذلك بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع هذه الأخطار المهنية لحماية حياة العامل وسلامته الجسدية والعقلية، وتمكنه من أداء العمل وفق الاشتراطات الموضوعه عليه، سواء في حياته المهنية أو في حياته اليومية، بدءًا من بيئة العمل ومن خلال تحديد المعدات التي تضمن حماية العمال وسلامتهم ليمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة لتتحمله جهات أخرى.

ما جعلنا بداية نحدد ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية في الفصل الأول مقسم إلى مبحثين سنتناول في المبحث الأول حوادث العمل ثم المبحث الثاني الأمراض المهنية.

المبحث الأول : حوادث العمل

إن المخاطر المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة سلفا، فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين فهناك الإصابات التي تقع للعامل بمناسبة العمل تحت ما يسمى حوادث العمل¹ سوف نتطرق له في المطلب الأول، وهناك بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل ولا تماثلها إلا في الاتصال بالعمل فتؤدي إلى الإصابة هذا ما سوف نتعرف عليه ونتمكن من تحديده في أنواع حوادث العمل المبحث الثاني.

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل

كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، لما تلحقه من أضرار به وبحياته، بغض النظر عن أسبابه أو الجوانب التي تظهر فيها، فالتأثير المرادف لها يكون دائما سلبيا، سواء تعلق بالعامل من حيث أداء مهامه مستقبلا، أو تعلق بذوي حقوقه في حال وفاته، فالحوادث

¹ خليفي حليلة، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق وحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، ص6، ص7.

ينتج إصابة العاملين أو تلف مواد التصنيع أو تكون سببا في تعطيل العمل اليومي، وهذه الحوادث ينتج عنها في بعض الحالات أضرار جسمية أو نفسية تلحق بالعاملين.¹

لكن قبل أن تنسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحوادث العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن تحتوي الإصابة على العناصر التي اشترطها المشرع، بهذا يسهل معرفة القانون الذي سيتكفل بتحديد نوع الحادث، ولتتمكن من دراسة أي موضوع لا بد من الالمام بمفهوم والتعريف بالموضوع مراد البحث فيه وهو ما سوف نعالجه من خلال :

الفرع الأول: مفهوم حادث العمل

سنناقش عدة تعريفات لحوادث العمل حتى نتمكن من تحديد متى يكون الحادث حادث متعلق بالعمل، على النحو التالي:

أولا : التعريف الفقهي

من ناحية الفقه هناك مجموعة من الفقهاء أعطوا اهتماما كبيرا وتعبير دقيق في تعريف حادث العمل حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري في تعريفه، سنذكر البعض منها: حادث العمل عرفه البعض بأنه:

« الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية اثناء العمل، أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به أضرار».²

بينما يعرف البعض الآخر حادث العمل بأنه: «واقعة أو حدث يقع بدون تبصر أو توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص، أو تلف للمعدات والممتلكات وهو الناتج مباشرة من مركز العمل بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو التصرف الخاطئ للفرد».³

¹ الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، الصحة والسلامة المهنية، الرياض، المؤسسة العامة للتدريب التقني، 2008 ص3 .

² مصطفى صخري ، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، طبعة3، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998 ، ص23.

³ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل- دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر3، 2016، ص61.

ويعرف أيضا بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة، والمقصود بالمساس بجسم العامل وكل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية أو الوفاة.¹

كان تعريف حادث العمل، حسب تعريف لورانت ميلا على أنه: « الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه». ²

في حين يفضل بعض الفقه أن يقتدى بالتشريع ويعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

- أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.

- أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

- وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.³

ثانيا: التعريف التشريعي

- **تعريف المشرع الجزائري:** اقتصر على الجانب المادي في تعريفه لحوادث العمل حيث لم يدخل الاضطرابات العصبية والنفسية إلى دائرة حوادث العمل واكتفى في تعريفه بأنه جميع الحوادث التي تصيب العامل أثناء أو بمناسبة أو نتيجة لأدائه لعمله، سواء في مكان العمل أو خارجه، مطبقا بذلك أوامر صاحب العمل أو مهام حددها القانون، بحيث ينتج عنها اصابات بدنية يكون سببها خارجي ومفاجئ في اطار علاقة العمل.⁴

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

"Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque

¹ - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص 52.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 15.

³ - مالكي محمد نجيم وبسامي اسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة- عين الدفلى، ص 19.

⁴ - سليمان احميه، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 149.

1. "titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou 4 chefs d'entreprise".

تجدر الإشارة أن الاتفاقيات الدولية لم تعرف حادث العمل رغم اهتمامها بحماية العمال، لنجد مثلا منظمة العمل الدولية منذ نشأتها قد أقرت عدة نصوص في هذا المجال، نذكر على سبيل المثال ما جاء به المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1921 الاتفاقية رقم 12 الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل في مجال الزراعة، ثم اتفاقية رقم 102 عام 1952 بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي.²

ويرجع سبب عدم تعريفها لحادث العمل لصعوبته، لذا تركت هذه المهمة للتشريع الداخلي لكل دولة، كما أن تعريف حادث العمل كان من ضمن اهتمامات الفقه، هذا الأخير وإن تباينت الصيغ وأسلوب التعبير التي جاء بها، إلا أنه ارتكز في تعريفه على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري.³

" يعتبر حادثا للعمل، مهما كان سببه، الحادث المنجر عن القيام بعمل أو بمناسبته لكل شخص أجبر أو يعمل عند صاحب عمل أو أكثر أو عند رؤساء المؤسسات والمشروعات بأي صفة كانت".⁴

لقد عرفت المادة 06 من القانون (83- 13) ويعتبر كحادث العمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
 - ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- كما يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:
- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

+

²- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972 ص 52 .

³- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 02 ماي 2012 ، ص 11، 12.

⁴- ابتسام رحمان وسيميرة لعقون، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2016، ص 11 .

- قيام بعمل متفان للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.
ومن هذا يعتبر حادث العمل هو الحادث الحاصل بسبب العمل أو بمناسبةه لكل عامل عندما يكون تحت الخدمة لدى صاحب العمل أو أثناء تنقل بين مكان الشغل أو في اتجاهه إلى العمل، ولا يمكن قول حادث عمل إلا إذا كان يتوفر فيه شروط التالية:

الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل

باستقراء المادة 06 من القانون (83-13)¹. تجد أن المشرع الجزائري وضع أربعة شروط رئيسية لقبول الحادث كحادث عمل في نص المادة: «يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرى عنه إصابة بدنية بسبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل»
لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، وهذا ما تم استنباطه من خلال هذه الشروط في التعريف الذي ذكره المشرع الجزائري في صلب المادة السادسة من القانون رقم (83-13) المذكورة سابقا .

وعليه وانطلاقاً من مضمون هذه المادة فإن الشروط الواجب توافرها تتمثل في:

أولاً : شرط فجائية الحادث

أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية ، يمكن ملاحظة بدايته و نهايته هذا ما يدل أن معيار المفاجأة يعتمد على فكرة الوقت الذي يستغرقه حدوث الفعل الضار.²
ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً أي أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.³
فإنه يصنف بصفة فجائية بمعنى يجب أن يكون عنصراً المفاجأة صفة في الحادث مصدر

¹ - المادة 6 من القانون رقم (83 - 13) مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد، 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 ، ص 1810 .

² - عمي علي فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021/2020 ، ص 17 .

³ - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967 ، ص 12.

الضرر وليس في الضرر ذاته فمن كان الحادث عمل ولو كان ما يترتب عليه من ضرر لا يظهر إلا بعد فترة من الزمن.¹

وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معا إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقته السببية بين الفعل والضرر من جهة و فجائية الفعل من جهة أخرى ، كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابيا أو سلبيا، كالامتناع عن القيام بالتزام معين، كما يأخذ بمعايير الفجائية للتفرقة بين حادث العمل والمرض المهني.²

ثانيا: أن يكون الحادث خارجيا

أن يكون سبب الواقعة أو الحادث معزول عن جسم العامل وخارج عن التكوين البدني للمصاب ، حيث لا يهم في سبب الحادث الخارجي إن كان ماديا كأداة حادة أو حرارة الشمس أو حيوان مثلا، فيمكن لسبب الواقعة أن يكون معنويا كالوفاة بسبب الفزع أو الخوف . يشترط القانون رقم:(83-13) في مادته السادسة دائما، أن يكون الفعل المنشئ للضرر خارجيا أي أن تكون الواقعة التي أدت إلى الإصابة ذات أصل خارجي، بمعنى أن سبب الحادث يكون أجنبيا وهو ما يعرف بالسبب الأجنبي عن المصاب³، عن التكوين العضوي أي الجسماني للعامل المصاب هذه الصفة أسبغتها تميز الإصابة بالمرض المهني عن الإصابة نتيجة حادث ، فالمرض يكون سببه داخليا في جسم المريض نفسه، أما الإصابة بحادث فتكون مصدرها خارج جسم المصاب.⁴

ثالثا: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب (الإصابة البدنية)

¹ . وزارة صحي الواسعة، الحماية القانونية للعمال المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30 ديسمبر 2008 ،مجلد ب، ص 169 .
² . سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ، ص17
³ . عامر سلمان عبد المالك، تشريع الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 1998 ص653 .
⁴ . زناقي نورة، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،قانون المؤسسات جامعة الجزائر1، سنة 2014 /2015، ص14.

نصت المادة 6 من القانون رقم: (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تعريف حادث العمل بأنه: « حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية »¹ فهذه المادة تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني. وبناء على ما سبق ذكره، فإذا كان الضرر مالي أو معنوي انتفى الطابع المهني لحادث العمل، والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان أي كل ما يمس الإنسان خارجياً أو داخلياً، عميقاً أو سطحيًا، نفسياً أو عضوياً كالأضطرابات النفسية والعصبية، أما الضرر اللاحق بالصحة في ماله كالملابس والسيارة والأجهزة والمعدات، فوفاة عامل إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية يعتبر حادث عمل²، والضرر المعنوي فلا يعطي صفة الطابع المهني للحادث وإن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار.

رابعاً: في إطار علاقة العمل (قيام علاقة السببية بين العمل والإصابة)

المقصود بوقوع الحادث بسبب العمل، أن هذا الأخير قد هيأ الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف العمل، فيكفي وجود علاقة السببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث، يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له أي خلال مباشرة العامل لعمله، مثل سقوط العامل من الطابق العلوي في البناية التي يعمل فيها، إلا أنه يمكن تفسير هذه الحالة إلى أبعد من ذلك حيث يعتبر الحادث الذي يصيب العامل إصابة عمل أثناء قيامه بالعمل حتى ولو لم يكن خلال الساعات المحددة للعمل، وكذلك حتى لو كان العامل في غير المكان المخصص للعمل طالما أن هذا الأخير يقوم بالعمل لمصلحة صاحب العمل، وبالتالي فإن تعرض العامل لإصابة عمل أثناء قيامه بالعمل لمصلحة صاحب العمل بغض النظر عن زمان ومكان

¹ - المادة 6 من القانون رقم (83-13) مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - قرار المحكمة العليا الغرفة المدنية ملف رقم: 806950 المؤرخ في 2012/06/21 موضوع (ضرر مادي، ضرر معنوي).

حدوث تلك الإصابة تعتبر حادث عمل.¹

إن وقوع الحادث وقت العمل يعتبر قرينة على كونه حادث عمل، فرابطة السببية مفترضة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها وعليه يستفيد العامل من الحماية حتى ولو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها مثل قتل مجموعة من العمال لعامل أثناء العمل وقد حدث هذا في مصر، فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض بحجة أن الحادث ليس حادث عمل لأن الوفاة لم تكن بآلة من آلات العمل أو أدواته، وهنا تم رفض محكمة النقض المصرية لقرار هيئة الضمان الاجتماعي بحجة أن نص القانون جاء عاما وشاملا لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل وتلحق ضررا بالعامل، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة.²

الفرع الثالث: تمييز حادث العمل عن المرض المهني

على الرغم من التداخل الكبير بين حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث الضرر الذي تسببه للمصاب ومن حيث الإجراءات إلا انهما يختلفان من عدة جوانب وسوف نميز فيما يلي بينهما ونتعرف على الأهمية من هذه التفرقة.

أولاً: أهمية التفريق بين حوادث العمل والأمراض المهنية

إن الأهمية في التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل تتجلى في اختلاف شروط الحصول على التعويضات بحسب نوع الإصابة، فالعامل المصاب بحادث عمل يتمتع بالحماية الكاملة بمجرد ثبوت صلته بالعمل، ولكن إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحظى بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ينتمي إلى قائمة الأمراض المهنية على سبيل الحصر، فالمرض المهني تثور حوله اشكال يتعلق بكون ظهوره بطيء وتدرجي، حيث يمكن أن يظهر خلال علاقة العامل بالعمل كما يمكن أن يظهر بعد انتهاء هذه العلاقة اما بالتقاعد أو أما بانتقاله إلى عمل آخر

¹ - سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر، ص 26-27.

² - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 216-217.

وصاحب عمل جديد مما يتعذر اثبات المرض المهني معها.¹

ثانيا : أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين حادث العمل والمرض المهني

(أ) أوجه التشابه: تمثل أوجه التشابه بين المرض المهني وحوادث عمل في:

- كلاهما مرتبطان بالعمل الممارس من طرف العامل.
- كلاهما يتعلقان بضرر يصيب جسم العامل سواء داخليا أم خارجيا يتطلب علاجا ويستفيد من التعويض.²

- يجمعهما نظام قانوني وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كما نصت المادة الأولى من قانون (83-13) السابق، وازادت المادة 70 منه أنه تطبق القواعد الخاصة بحوادث العمل على الامراض المهنية.³

(ب) أوجه الاختلاف

- ينتج المرض المهني تدريجيا عن تعرض العامل المستمر لخطر تفرضه طبيعة العمل ولا يمكن تحديد بداية ونهاية الخطر فقد يكتشفها العامل حتى بعد انتهاء الخدمة أو بعد تغيير عمل آخر، على عكس حادث العمل يحصل بسبب مفاجئ في مدة معينة وفي مكان محدد.⁴
- أثبات المرض المهني يتطلب تضمينه في جدول محدد للأمراض المهنية ويكون مقترنا بممارسة مهن بعينها مما يصعب إثبات الصلة بين المرض والعمل، بينما يثبت حادث العمل بمجرد إثبات العلاقة السببية بالعمل.⁵

- التصريح بالمرض المهني يلتزم به العامل المصاب أو ذويه خلال مدة بين 15 يوما وثلاثة اشهر التي تلي أول معاينة له لدى هيئة الضمان الاجتماعي، أما الحادث فالتصريح به على عاتق صاحب

¹ - نضرة بن ددوش، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد، 07، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي أحمد زبانه بغيلان، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 41.

² - نضرة بن ددوش، وقاية العامل من الامراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 41.

³ - القانون رقم (83-13)، المرجع السابق.

⁴ - خنوفة مروان . بشيري عبد الكريم ، التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، رسالة الماجستير، قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم الادارية ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر ، 2019 / 2020 ص 14 .

⁵ - خنوفة مروان . بشيري عبد الكريم ، التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 14 ، 15 .

العمل ويمكن للعامل المصاب التصريح به.¹

وبناء على ما سبق ذكره، تشكل حوادث العمل وجانب حساس من حياة العمال والموظفين المهنية ويعد الحادث الحاصل بسبب العمل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون تحت الخدمة لدى صاحب العمل وفق شروط أساسية تثبت الحادث، مع توفر ارتباطات الزمانية والمكانية حسب نوع الحادث وهذا سوف نعالجه في المطلب الثاني:

المطلب الثاني: أنواع حوادث العمل

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حماية اجتماعية للعامل الذي تعرض لحادث العمل والذي توفر فيه جميع الشروط بما فيها المساس بجسم العامل أو حياته، وإذا ما توافرت له المحددات الزمانية والمكانية التي يتطلبها المشرع لربط الإصابة بالعمل، ويجب أن يقع الحادث في الوقت المحدد للعمل وفي الخدمة وهو ما يسمى بالإصابة أثناء الخدمة إلا أنه نتيجة لاختلاف طبيعة العمل من عامل لآخر واختلاف مكان وقوع الإصابة وزمانها فإن إصابات العمل قد تقع خارج مكان العمل وخارج الوقت المحدد للعمل وهو ما يسمى بالإصابة بسبب العمل وانطلاقاً من ذلك سنتناول الإصابات أثناء الخدمة ثم حوادث الطريق ثم الحالات الأخرى التي تقاس عليها.²

الفرع الأول: الإصابة أثناء الخدمة

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل، أن هذا الأخير قد هياً الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل، ولو لم يكن فعلاً قائماً بالعمل، فيكفي وجود علاقة السببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث.³

يعتبر الحادث واقعا أثناء العمل متى وقع في الساعات المحددة للعمل وفي مكان تأدية العامل

¹ - شارف بن يحيى، التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019، ص 439، ص 440.

² - رامي نحميد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 29.

³ - زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014/2015، ص 20.

لعمله، ففوق الحادث أثناء العمل هو مجرد وجود قرينة على أنّ وقوع الإصابة في مكان العمل و زمانه كان سبب العمل، فدور هذه القرينة ينحصر في تسهيل إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل ولا بد أيضا من كون تواجد العامل في مكان العمل وزمانه تحت إشراف وتصرف صاحب العمل. وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائما بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله.¹

أولاً: الارتباط المكاني بالعمل

يقصد بالارتباط المكاني هو المكان الذي يتواجد فيه العامل لممارسة ووظائفه أو عمله ويكون خاضعا لسلطة صاحب العمل، ومنفذا لتعليماته وأوامره التي يلتزم بإتباعها بل أنّ مخالفتها لها يعرضه للمسائلة التأديبية فتحديد مكان العمل لا يثير أية صعوبة إذا قصد به المجال الجغرافي الذي يمارس فيه العامل مهامه، وذلك بمجرد دخوله إلى حدود المكان موجودا في مكان عمله واستنادا إلى أحكام القضاء الفرنسي، فمكان العمل لا يقتصر على الموقع المخصص والمحدد للعامل لممارسة الأعمال المطلوبة منه، بل يشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته إذا أعتبر مكان العمل كل مكان سواء كان دائما أو عرضيا أين يكون العامل متواجدا فيه تحت سلطة وإشراف صاحب العمل فإن الحوادث التي تقع أثناء المهمة الدائمة أو في إطار الاتفاقية يتم التكفل بها، كما أنّ المحل أو المكان الذي يضعه صاحب العمل تحت تصرف العمال حتى يتسنى لهم أخذ وجباتهم الغذائية أو للراحة تعتبر مكان العمل ويستثنى من ذلك المحلات التي وضع عليها إشارة ممنوع الدخول.²

ثانياً : الارتباط الزمني بالعمل

أما فيما يخص المعيار الزمني فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق فيجب أن يكون حادث العمل خلال فترة ذهابه مباشرة للعمل والعودة منه، ويطبق هذا

¹ - أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، 1976 ص 19 .

² - فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات جامعة الجزائر، سنة 2013، ص 59.

المعيار مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا.¹

إن طريق العمل يتحدد بمعيار الزمني ويقصد بذلك أن يقع الحادث خلال الفترة الزمنية المناسبة للذهاب إلى العمل والعودة منه، ففي حالة ما إذا تحصل العامل على رخصة خروج قبل الساعة العادية والمحددة لمغادرة مكان العمل فإنه تؤخذ بعين الاعتبار مدة المسافة الفعلية للخروج ويؤخذ بعين الاعتبار سبب الخروج ، فمثال في حالة ما إذا تم ترخيص للعامل للخروج لقضاء حاجة أمام الجهات الإدارية وفي حقيقة الأمر قصد بيته وتعرض لحادث خلال هذه المسافة فإنه يستفيد من الحماية باعتبار حادث مسار.²

الفرع الثاني: حوادث الطريق

نصت المادة 12 من القانون (83-13) على: "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرا أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة . ويقطع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه³ كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام وأما لأغراض عائلية "

الفرع الثالث : الحالات الأخرى التي تقاس عليه :

» الحالات التي يعتبر فيها الشخص في مقام العامل : حالات مذكورة في المادة 7 والمادة 8 من القانون (83 - 13) « :

بالرجوع إلى نص المادة 7 و8 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر

حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات التالية:

¹ . زناطي نورة، المرجع السابق، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري ، ص 26 .

² . عمي علي فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 30 .

³ . المادة 12 من القانون رقم: (83 . 13)، المرجع السابق.

أولا : حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة

مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم تنفيذها لتعليمات صاحب العمل، يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي المسؤولة 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 ..¹

ثانيا: حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة عهدة انتخابية

يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث عمل كل حادث يقع للمنتخبين أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية سواء كانت في البلديات أو الولايات أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، علما أن معظم المنتخبين يكونون في وضعية انتداب اتجاه وظائفهم الأصلية أثناء ممارسة عهدهم الانتخابية فالمستخدمين يمنحون الوقت الضروري لممارسة عهدهم الانتخابية، ويعتبر الاستدعاء لأشغال المجلس الشعبي البلدي مثال مبررا للغيب، وعليه فإن أي شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.²

ثالثا: حادث اثناء مزاولة الدراسة

يعتبر حادثا للعمل إذا توفرت شرط استمرارية الدراسة ووقع الحادث أثناء زمان ومكان الدراسة وخارج زمان ومكان العمل ولا يوجد أي رابط بالعمل.³

رابعا: حادث أثناء النشاطات الرياضية

والتي تنظمها الهيئة المستخدمة كسقوط عامل أثناء مباراة رياضية تم تنظيمها من قبل صاحب العمل ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا اجتماعيا لابد من أن يقع الحادث

¹ - خليفي حليمة، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص 19 .

² - زنائي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، ص 29 .

³ . خنوفه مروان ، بشيري عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 8 .

في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية، على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة.¹

خامسا: حادث اثناء القيام بعمل متفان للصالح العام²

وبذلك يجد ذكر أن يعتبر حادثا للعمل، مهما كان سببه، جراء القيام بعمل أو بمناسبةه لكل شخص اجبر أو يعمل بأي صفة كانت والحادث الحاصل لكل عامل تحت الخدمة لدى صاحب العمل أو أثناء تنقل بين مكان الشغل أو في اتجاهه إلى العمل مع توفر فيه شروط: فجائية الحادث، أن يكون الحادث خارجيا وأن تكون جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب (الإصابة البدنية)، وفي إطار علاقة العمل (قيام علاقة السببية بين العمل والإصابة) من أجل تحقق حادث العمل من خلال ما تطرق له المشرع الجزائري هناك معايير يقاس عليها الحادث منها الإصابة أثناء الخدمة (الارتباط المكاني بالعمل، الارتباط الزمني بالعمل)، حوادث الطريق نص المادة 12 من قانون (83-13) الحالات الأخرى وهي الحالات التي يعتبر فيها الشخص في مقام العامل نص المادة 7 والمادة 8 من قانون (83-13).

ويمكننا القول أن الفرق بين حادث العمل والأمراض المهنية تتجلى في اختلاف شروط الحصول على التعويضات بحسب نوع الإصابة فلا يحظى بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ينتمي إلى قائمة الامراض المهنية على سبيل الحصر، فالمرض المهني تثور حوله إشكال يتعلق بكون ظهوره بطيء وتدرجي وهذا ما سوف نتحدث عنه بالتفصيل في المبحث الثاني حيث سوف نتحدث في المطلب الأول عن مفهوم الأمراض المهنية وفي المطلب الثاني عن أنواع أو تصنيفات الأمراض المهنية.

المبحث الثاني: الأمراض المهنية :

بالرغم من أهمية التمييز بين المرض المهني والمرض العادي ونظرا لاختلافهما من حيث الآثار

¹ مالكي نجيم ويسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون ضمان اجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015، ص 27 .

² خنوفه مروان . بشيري عبد الكريم ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع نفسه ص 8 .

والإجراءات والتعويضات إلى أن المشرع لم يضع تعريفا شاملا للأمراض المهنية.¹
فالمرض المهني يختلف عن المرض العادي والذي حاول المشرع تحديده من خلال المادة 63 من القانون(83-13) التي جاء فيها :

«كل الأمراض المهنية التي تؤدي إلى التسمم أو التعفن أو الاعتلال ذات أصل مهني خاص».²

المطلب الأول: مفهوم الأمراض المهنية

إن التعرض لبعض العوامل التي لا تنفصل عن بيئة العمل، أو عن طبيعة النشاط، بالإضافة إلى استمرار العامل في ممارسة نشاطه المهني لفترة زمنية معينة قد تطول أو تقصر حسب طبيعة تأثير العمل، فتظهر عليه أعراض في شكل تغيرات مرضية وعلل جسمانية يسببها العمل خلال فترة من الزمن لا تتبين اعراضها إلا بعد مدة توصف بأنها مرض مهني، سوف نتطرق إلى تعريف الأمراض المهنية ونتعرف على الشروط الواجب توافرها أنواع أو تصنيفات الأمراض المهنية.

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

أولا: التعريف الفقهي

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت بعض التعاريف للمرض المهني:

فهناك من عرفه بأنه « الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها، المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا»³.

ويعرف أيضا بأنه «مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا

¹ . سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر عين مليلة الجزائر طبعة 2013 ، ص 26 .

² . الأستاذة قادية عبدالله بلقاسم ، الضمان الاجتماعي في الجزائر المبادئ والأحكام دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020 ، ص 164 .

³ . أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 150 .

بالعمل».¹

يخطى المرض المهني باهتمام كبير، سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنه عدة اتفاقيات دولية، وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو:

« كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتبار مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة».²

ثانياً : التعريف التشريعي

إن المشرع الجزائري اكتفى عند تعريفه للمرض المهني بتحديد أعراض تظهر في المصاب، حيث جاء في الفصل الرابع من القانون رقم: (83 - 13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في المادة 63 منه بالنص على أن «تعتبر كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص».³

وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى⁴، ويكتسب التمييز بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى أهمية كبيرة، لاختلاف الآثار القانونية التي تترتب على كل منهما، وكذا صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المصاب.⁵

وقد نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

¹ - Dominique GRANDGUILLOT, Droit du travail et de la sécurité sociale, 9ème édition Paris , 2006 , p 255 .

² . بن صر عبد السلام ، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع عقود ومسؤولية ، جامعة الجزائر، 2001 ، ص56 .

³ - المادة 63 من القانون رقم: (83 - 13) ، المرجع السابق.

⁴ - من بين التشريعات العربية نذكر على سبيل المثال : تشريع التأمينات الاجتماعية لسلطنة عمان : موسوعة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، ج1 منظمة العمل العربي، مكتب العمل العربي، مطابع جامعة الدول العربية ، 1994 ص 377 .

⁵ - علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، 2015 - 2016 ، ص98 .

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.

- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.¹

وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات، هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبة تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف علمي وطبي للمرض المهني.²

الفرع الثاني : شروط اعتبار المرض مهنيًا

شروط المرض المهني في التشريع الجزائري

أولا- أن يكون العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي

يتعلق بنطاق سريان قانون التأمين الاجتماعي حيث نصت المادة 69 الفقرة 2 رقم 12 والمادة 70 الفقرة 2 من القانون (83-11)،³ على الأشخاص الذين يشملهم التأمين ويستفيدون من أداءات كتعويض على المرض المهني.

ثانيا- ان يكون المرض مدرجا في الجدول

حتى يكون المرض مهنيًا يجب ان يكون مدرجا في الجدول المحدد للأمراض المهنية ليستفيد المؤمن له أو ذويه من التعويض على الضرر.⁴

ثالثا- ارتباط المرض بالعمل

قارن المشرع الأمراض المهنية بمهن وأعمال محددة في نفس الجدول ليشرع بذلك للعلاقة السببية بين المرض والمهنة التي يمارسها العامل كشرط لإضفاء المهنية على المرض.⁵

¹ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 28 .

² - محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994 ص 15 .

³ - القانون رقم: (83-11) مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، القسم الرابع.

⁴ - خنوفه مروان، بشير عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ص11.

⁵ - سمير الاودن التعويض عن اصابة العمل، في مصر والدول العربية، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزي وشركاه، الاسكندرية،

2004 ، ص 183 .

رابعاً- ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل

حسب نص المادة 67 من القانون (83-13) السابق¹، أنه إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد زوال علاقة العمل بالمهنة المقرونة به في الجدول فان خدمات الضمان الاجتماعي لا تغطي هذا المرض المهني، إلا إذا صرح العامل بالمرض خلال المدة المحددة في الجدول للتكفل به²، حيث اتخذ المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحتوي على 84 جدول، وحددت المدة وفقاً لمعايير طبية بحتة، تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني، مع اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، وطبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة، والمدة التي يستغرقها لظهوره من جهة أخرى، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها لا تخدم المصلحة العامل ولا يعوض عنها العامل وفق القائمة المعتمدة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي لم تصنف على أنها أمراض مهنية.³

ويمكن قول أنه لا تعد الجداول جامدة، بل يمكن أن تراجع القائمة، وأن يلزم المشرع أيضاً صاحب العمل كل من يستخدم وسائل عمل التي من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتش العمل والمدير الولائي وفقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05/05/1996 مصنفة في المادة 05 منه إلى ثلاث مجموعات :

المطلب الثاني: أنواع أو تصنيفات الأمراض المهنية

الفرع الأولي: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة

الأمراض التي يتسبب فيها التعرض للمواد الضارة كالزئبق والرصاص ينتج عنها التسمم الحاد والمزمن، يمكن للطبيب ان يتعرف على اعمال اخرى تسبب التسمم الحاد والمزمن غير مدرجة بالقائمة ، ولكن لا يعوض عنها الا اذا اثبت العامل ممارسته للعمل بصفة عادية.⁴

¹ - المادة 67 من القانون رقم: (83-11) مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

² - خنوفه مروان، بشيري عبد الكريم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 11.

³ - خليف حليمة، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية ، مرجع سابق، ص 25 .

⁴ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتتمل أن تكون مصدرها مهني ، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد، 16 مؤرخة في

23 مارس 1997 .

الفرع الثاني: العدوى الجرثومية

امكانية اصابة العامل بعدى الفيروسات والبكتيريا والطفيليات في بيئة عمل لم يراعى فيها الشروط الصحية وأمراض هذه المجموعة لا يعوض عنها كما في المجموعة الاولى الا اذا اثبت العامل ممارستها بصفة اعتيادية.¹

الفرع الثالث: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص

تضم الأمراض التي يفترض أن تسببها بيئة عمل خاصة أو موقف خاص تكون مطلوبا لتنفيذ الأشغال أو ممارسة المهام ومثال ذلك الضرر الناتج عن الضجيج أو الحرارة.²

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول الى مفهوم حوادث العمل والامراض المهنية وخصائصها وشروطها وأيضا تعرفنا على الحقوق والأداءات المتأتية من الاصابة بها، وكذا من هم المستفيدين منها، فان مثل هاته المسائل الدقيقة يجب ان تكون مضبوطة ومحددة وتتخذ شكلا مهينا من الاجراءات حتى لا تضيع حقوق كل طرف، وبما ان الامر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا، سوف نتعرف فيالفصل الثاني أنواع المسؤولية المدنية الناشئة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 12 .

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهني ، نفس المرجع، ص 12 .

الفصل الثاني

إجراءات التعويض

عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يتمثل التكفل الذي يتضمنه تشريع الضمان الإجتماعي في تحقيق التغطية من مختلف الأخطار الإجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان في حياته بشكل عام، كما تشمل هذه التغطية من الأخطار التي يمكن أن تعتره خلال حياته المهنية بشكل خاص، غير أنه بالمقابل فإن تحقق هذه التغطية يتم ضمن أطر قانونية تركز الحق في تحقق متطلبات هذا التكفل والتي تظهر في شكل شروط يستلزم توفرها من أجل ضبط التكييف القانوني للإصابة الواقعة للعامل المصاب، وهذا راجع لكون أنه لا يمكن إعطاء الوصف المهني لكل الحوادث أو الأمراض التي يتعرض لها العامل المصاب في حياته المهنية هذا ما سوف نتحدث عنه بشكل مفصل في **المبحث الأول** مسؤولية الضمان الإجتماعي عن التعويض الرئيسي ، وانطلاقا لما تضمنه القانون رقم (08-08) المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي هذا القانون الذي عبر عن نية المشرع الجزائري وكأغلب التشريعات المقارنة في إضفاء أقصى حد من الحماية للمصاب، وذلك من خلال الأعمال إلى جانب أحكام الضمان الإجتماعي بقواعد المسؤولية المدنية ضمانا لتغطية إصابته بشكل كامل، وذلك بإقراره الحق في الحصول على تعويض تكميلي جبرا للضرر الواقع له طبقا للشروط المعروفة في القواعد العامة، هذا ما سوف نتعرف عليه في **المبحث الثاني** في مسؤولية رب العمل عن التعويض التكميلي .

المبحث الأول: مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي عن التعويض الرئيسي

تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي المسؤول الأساسي عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد نص عليها المشرع في عدة نصوص التي تنظم شكلها وعملها وعلاقتها بالأطراف الأخرى، كما حدد مسؤوليتها وحقوقها.¹

وبما أن هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤولة عن التعويض الرئيسي المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كلفها المشرع من خلال المادة 81 (83-13) بأنه تسيير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية بحيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعية.²

- تولى تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.

- التصريح بالحوادث فعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تصرح بحادث العمل لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور علمها بالحوادث كما يجب عليها إرسال نسخة من التصريح بالمرض المهني إلى مفتش العمل على الفور من تبليغها بالمرض المهني.

- البت في الطابع المهني بعد حصول هيئة الضمان الاجتماعي على ملف التصريح بالحوادث فهي مطالبة بالبت في الطابع المهني للحوادث أو المرض المهني في أجل لا يتعد 20 يوما انطلاقا من تاريخ تبليغها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه باعتراضها على الطابع المهني للحوادث في ظرف 20 يوم من علمها بالحوادث بأي طريقة كانت بواسطة رسالة موصى بها مع طلب إشعار الاستلام عن عدم الإبلاغ بالاعتراض ويستفيد المعنيون على سبيل الاحتياط من أداءات التأمينات الاجتماعية وعدم

¹ . مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 2 المؤرخة في 8 يناير 1992 ص ص 64-65

² . المواد 13 و 3 و 16 و 17 و 71 و 74 من القانون 83-13 المرجع السابق الذكر، ص ص 1811-1817

صدور اعتراض على الطابع المهني بعد إثبات على الطابع المهني للحوادث.¹
 التعويض الرئيسي أو التعويض الجزائي باعتباره لا يعادل الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقوقه كما انه مقدر مسبقا من قبل القانون بشكل يلغي سلطة القاضي في تقديره كما يقدره دون اعتبار لقيمة الضرر الحقيقية، لذا يلحق على هذا التعويض ما يسمى بالتعويض التكميلي²، وهذا ما سنراه من خلال المطالبين الآتين:

المطلب الأول : اجراءات المطالبة بالتعويض والمستفيدين منه

التعويض هو الحقوق والأداءات الممنوحة للعامل والتي أقرها له المشرع لجبر الضرر الذي لحق به بحيث يعرف التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية بطابعها الخاص والذي استبعد فيها المشرع الجزائي دور الخطأ الذي يتسبب فيه العامل أو المستخدم أو الغير في استحقاق المصاب للتعويض وهذا ما يعتبر تخليا عن أعمال القواعد العامة في التعامل مع مسائل المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.³

ومن إجراءات الحصول على التعويضات تختلف باختلاف كل إصابة فإذا أصيب العامل بحادث عمل فإنه له الحق في الحصول على تعويضات الضمان الاجتماعي أيا كان سبب الحادث مادام قد ثبتت صلته بالعمل وفقا للمعايير التي تطرقنا إليه سابقا. أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من الأداءات المقدمة من الضمان الاجتماعي إلا إذا كان هذا المرض منصوص عليه في لائحة الأمراض المهنية المحددة في القرار الوزاري المشترك فلا يكفي أن يصيب العامل أثناء قيامه بعمل من الأعمال من شأنها أن تؤدي إلى ذلك المرض وفقا للجدول المحدد لإضفاء صفة المرض المهني حتى وان كان المرض المذكورا ولكن العمل الذي يزاوله العامل ليس من الأعمال التي تعرضه لذلك فإن المرض لا يعتبر مرضا مهنيا ولا يغطيه الضمان مهما كانت صلته بالعمل.⁴

¹ - المواد 19 و 21 من القانون (83-13) مرجع نفسه، ص 1812.

² - علي فيلاي الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، دار النشر الجزائر 2001 ص 247 .

³ - وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، جامعة بن يونس بن خدة، الجزائر 2013، ص 11.

⁴ - سليمان بدري الناصري ، لوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث، 2010، ص 308

عند تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين الملحقه أو المكمله له تنشأ خلافات بين المؤمن له أي العامل أو ذوي حقوقه من جهة وهيئات الضمان الإجتماعي الإدارية والطبية والتقنية من جهة أخرى حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق هذه القوانين حيث تكون هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات ونسب العجز والحالة الصحية للمؤمن له والخبرة الطبية وما إلى ذلك من المسائل الأخرى.¹

الفرع الأول: إجراءات المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

أولاً: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية:

يعتمد تحديد الأضرار المترتبة عن إصابات العمل على إجراءات دقيقة في المجال الطبي تتمثل في معاينة الإصابة والرقابة عليها وتقدير هاته الإصابة بنسب وأرقام وذلك ما سنوضحه من خلال ما يلي:

1- معاينة الإصابة بحدوث العمل والمرض المهني :

لتحديد الأدعاءات المستحقة للمصاب بحدوث العمل لا بد من تحديد عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب المعالج بعد معاينته للإصابة وتصدر على ضوءها هيئة الضمان الاجتماعي قرارها ويحق لهذه الأخيرة القيام بالمراقبة الطبية للمعطيات المقدمة لها نص المادة 70 من القانون (83-13) .

2- المعاينة الطبية :

يقصد بها العمل الفني الذي يقوم به الطبيب لتقرير وتشخيص حالة الضحية بحيث يتم إثبات مختلف الأضرار الناتجة عن الإصابات الجسدية والعلاقة بين الإصابة والمصدر وهذا من خلال فحص الطبيب ومعاينة الحالة الصحية ومدى تأثرها بالحادثة.² بحيث يحدد الطبيب المعالج حالة المصاب ومعاينات تحدد مصدر المرض والحادثة وهذا في شهادة أولية وبعدها شهادة الشفاء التي تحرر في حالة لم يخلف الحادث عجزاً دائماً وتعود الحالة الصحية للمصاب كما كانت حيث يحدد الطبيب

¹ . خنوفة مروان وبشير عبد الكريم التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي 2020/2019، ص 37 .

² . مرجع نفسه .

تاريخ الشفاء واستئناف العمل وأما إذا خلف الحادث عجز دائم فيحرر الطبيب المعالج شهادة الجبر ويحدد فيها العواقب النهائية للحوادث وفي حالة إذا لم يتم معاينتها قبل ذلك فيتم التحديد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر ووصف الحالة الصحية للمصاب بعد الجبر.¹

3- الرقابة الطبية :

جاء في نص المادة 64 من القانون (83-13) على أنه " يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمن له اجتماعيا لمراقبة طبية من طرف طبيب مستشار لهيئة الضمان الاجتماعي أو أي ممارس طبي آخر تعينه وتكون المصارف المتعلقة بالفحص الطبي على عاتق الهيئة المعنية ".²

وتتمثل المراقبة الطبية بصفة عامة في تقديم آراء حول الوصفات والأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا وكذا قدرته على العمل واستحقاقه للأداءات وخاصة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية تحديد العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحوادث العمل وخاصة في حالة الوفاة أو العجز الدائم وتتضمن كذلك الاعتراف بالإصابة بالمرض المهني وعلاج الضرر الذي خلفته تبعا لجدول الأمراض المهنية ويجب أن تحدد المراقبة الطبية مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي ونسبة العجز الجزئي الدائم لما حدده جدول حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها ويجب أيضا أن لا تغفل المراقبة الطبية حالة الانتكاس والتدهور ومراجعة الربوع.³

تتم عملية المراقبة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي داخل مقرات الضمان الاجتماعي حيث أوجبت المادة 5 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 101-04⁴ على هيئات الضمان الاجتماعي أن تضع مصالحي استشفائية عيادية لتسهيل عملية التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم كما تمارس المراقبة الطبية على مستوى المؤسسات والهياكل الصحية في إطار العلاقة التعاقدية

¹ . نورة زياتي ، التأمين علي حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات جامعة الجزائر 2015 .

² . المادة 64 من القانون (83-11) المعدل و المتممة بالمادة 17 من القانون رقم 08-11 ص 1799 .

³ . مذكرة ماجستير اجراءات التعويض عن حوادث العمل ، الأمراض المهنية و آثارها ، مرجع سابق .

⁴ . نفس المرجع ص 41

التي تربط هيئات الضمان الاجتماعي بالوزارة المكلفة بالصحة¹ حيث يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات المراقبة الطبية للأداءات المقدمة للمؤمنين لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم والتحقق في حالة المرض في المؤسسات الصحية العمومية² يتولى إجراءات المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم الممارس الطبي المستشار لصناديق الضمان الاجتماعي المؤهل لطلب فحص طبي للمستفيد أو طلب كل وثيقة لها علاقة بحالة المصاب الصحية التي يطالب بموجبها الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي ويلتزم الممارس الطبي المستشار بقواعد أخلاقيات وأدبيات الطب في علاقاته مع الممارسين الطبيين المعالجين وأيضاً عليه الحفاظ على السر المهني هو وجميع مستخدمي المراقبة الطبية كما يمكن للمراقبة الطبية حسب الحاجة أن تستعين برأي متخصص لدى ممارس طبي اختصاصي على ان لا يكون هذا الممارس الطبي الاختصاصي له علاقة بالمستفيد في هذا الملف تتكفل بأتعاب الممارس الطبي المتخصص صناديق الضمان الاجتماعي.³

يمكن للمؤمن لهم اجتماعيا اصطحاب طبيهم المعالج أثناء إجراء المقاربة الطبية على أن تكون أتعاب الطبيب المعالج على عاتق المصاب ويؤدي رفض المصاب المعني للمراقبة الطبية أو تجاهله لاستدعاء المراقبة الطبية إلى حرمان المؤمن له اجتماعيا من الأداءات الممنوحة من الضمان الاجتماعي خلال الفترة التي عرقلت فيها سير إجراءات المراقبة الطبية على أن يكون تسليم استدعاء المراقبة الطبية للمؤمن له اجتماعيا أما مباشرة على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه بمقابل وصل استلام أو يرسل بواسطة البريد المضمون مع إشعار بالاستلام ويجدد الاستدعاء مرة واحدة بعد 15 يوم في حالة عدم الرد في حالة وقوع نزاع حول نتائج المراقبة الطبية لتبأشر هذه الأخيرة إجراءاتها في إطار المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي إعلام مقدمي لعلاج والمؤسسات أو الهياكل الصحية المعنية مسبقاً بالتجاوزات أو التعسف أو الغش أو التصريحات المزورة التي تمت معابنتها من طرف

¹ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، ص 9

² - المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 04-101، ص 31 .

³ - المواد 5 و7 و11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، ص 109.

المراقبة الطبية وذلك قبل أن تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي عند اللزوم¹ وفي إطار الضمان الجيد للتكفل المناسب للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي والتحكم في نفقات الضمان الاجتماعي في مجال العلاج وفق الممارسة الطبية السليمة يمكن للمراقبة الطبية تطوير نشاطات تشاور مع مقدمي العلاج² يشترط في الطبيب المراقب أن يشعر الشخص الخاضع لمراقبته بأنه يفحصه بصفته طبيب مراقب و يراعي خلال الفحص عدم إفشاء أي سر اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها ولا اتجاه المريض، أو الإدلاء بأي تفسير أو تقدير للعلاج المقدم أو تغييره وأن يتحرى الموضوعية في استنتاجاته.³

الفرع الثاني: المستفيدين من التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

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 ويكون هذا بالترفة بين حالتين :

أولاً: حالة ما كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعياً.

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

تطبيقاً لنص المادة 2 من القانون (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تسري أحكام هذا القانون العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه وجاء في نص المادة 3 من هذا القانون، يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعياً بمقتضى المادتين 3 و6 القانون (83-13) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وطبقاً لنص المادة 2 من القانون (99-11) المتعلق بعلقات العمل والعمال الأجراء عرفت بقولها يعتبر عمالاً اجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى

¹ - المواد 6 و8 و9 و10 من نفس المرسوم، ص109.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 مرجع سابق، ص10.

³ - المواد من 90-92 من المرسوم 92-276 مرجع سابق الذكر ص، 1425.

المستخدم ، وبالرجوع إلى مواد سابقة الذكر نجد أن المادة 3 تنص : "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط ينتمون إليه والنظام الذي يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ...تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم "وتجسيد التنظيم في المرسوم 33-85 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالإجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل الذي جاء في المادة منه المعدلة والمتمة.

تطبيقا للمادة 3 من القانون (83-13) يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم.¹
 - الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لاسيما خدم المنزل والبوابون السائقون والخدامات الغسالات والمرضات وكذلك كل الأشخاص الذين يجرسون عادة في منازلهم أو منازل مستخدميهم.

الأطفال اللذين يأتهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.

- المتهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- تلاميذ مؤسسات التكوين المهني وحسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورة في المادة الرابعة من القانون (83-13) مشبهين بالأجراء وهؤلاء الأشخاص هم:

- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي

- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون وأثناء

- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية الطلبة

- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و8 من القانون (83-13)

أما المادة 6 من القانون (83-13) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فقد جاء فيها:

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 الجريدة الرسمية رقم 82 سنة 1997 المواد 2 و3 و 10.

« ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية لأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من لصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم.»

ثانيا: حالة ما إذا لم يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له اجتماعيا

وهنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أو لا ومهما كانت صفتهم¹ ويجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى حيث جاء في المادة 84 من (83-11) « تكفل الأداءات المستحقة الأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثيلات الجزائرية والطلبة والمتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد ب مرسوم.»

وصدر المرسوم رقم 58-224، الذي جاء في المادة 48 من القانون (83-11) يحدد هذا المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الآتي ذكرهم.

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية والأصلية العمال العاملون في الخارج باسم التعاون.
- أعوان الممثلات الجزائرية
- موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج
- الطلبة والعمال الذين يقبلون لمتابعة التكوين في الخارج

المطلب الثاني: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن الأخطار المهنية

يشمل التعويض الذي يثبت الحق فيه اجتماعيا ، مجموعة من الأداءات العينية والنقدية؛ تنح للمصاب لإصابته بآثار مادية ناتجة عن الحادث أو المرض المهني، لاسيما ما يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على الدخل ، الأمر الذي جعل المشرع ينظر إليها كخطر اجتماعي في التعويض عنها²، وستتناول الأداءات على العجز المؤقت في الفرع الأول ثم الأداءات عن العجز الدائم في الفرع

¹ - المادة 80 من القانون (83-13) المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

² - علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 172.

الثاني والأداءات في حالة الوفاة في الفرع الثالث.

الفرع الأول: حالة العجز المؤقت

إن العامل المصاب نتيجة خطر مهني ونتج من جراء ذلك عجزاً مؤقتاً، فإنه يستفيد من أداءات أقرها له القانون ولا يستفيد ذوو الحقوق منها، حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها والمتمثلة في الأداءات العينية (العلاجات-الأجهزة-إعادة التأهيل الوظيفي)، وكذا فإن للعامل المصاب الحق في الأداءات النقدية.

أولاً: الأداءات العينية

المقصود بالأداءات العينية هي الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المتضرر والهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث العمل أو تقديم البديل بإمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا» وبدون تحديد للمدة.

1- العلاج

بمجرد وقوع الحادث فأول إجراء يقوم به صاحب العمل هو معالجة العامل المصاب لدى الهيئات الطبية إن استدعى الأمر شراء الأدوية والقيام بجميع الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، وإذا كانت حالة المصاب تتطلب بقاءه في المستشفى لمواصلة العلاج فعليه التقييد بالجهات التي يحددها الضمان الاجتماعي؛ أما إذا كانت حالة المؤمن له اجتماعياً تستوجب التنقل بناء على استدعاء من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل المراقبة الطبية أو خبرة فإنما تتكفل بمصاريف نقله ومصاريف ذوي حقوقه إذا كان عاجزاً عن التنقل بمفرده» وبخصوص العلاج بالمياه المعدنية فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بنفقات العلاج والاقامة في مؤسسات العلاج؛ المؤمن له نسبة 20 % باقي التكاليف يتكفل بما صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 80 % وتتراوح

فترة العلاج بمياه الحمامات المعدنية بين 18 و 21 يوما وتحدد مدة العلاج بوصفة طبية.¹

2- الأجهزة التعويضية

قد تمس الإصابة التي يتعرض لا العامل «عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها، حسب شروط تقنية محددة وفق تنظيم خاص لذلك.

وبالمقابل فإن العامل ملزم بالمحافظة عليها وعدم التفريط فيها، وحمايتها من الضياع أو الفساد، لأنه يتحمل المسؤولية اتجاه هذه الأجهزة، إذا ثبت سوء نية؛ أو تقصير منه، ويعفى من المسؤولية إذا كان التلف بقوة قاهرة» وإذا أصبحت حالة المضرور لا تستدعي استعمال الجهاز التعويضي «وكان الجهاز قابلا للاستعمال» يلتزم العامل بإعادته إلى هيئة الضمان الاجتماعي «أما إذا توقي» فهنا ينتقل التزام رد الأجهزة إلى ذوي الحقوق.

يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100 %.²

3- إعادة التأهيل الوظيفي: يواجه التأهيل أيا كانت طبيعته الأسباب التي تقف مانعا بين المصاب وقدرته على التكيف مع واقع الحياة، حيث يعرف التأهيل بأنه: توفير كافة الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعاق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه، والمشرع الجزائري كان صريحا في المادة 31 من القانون رقم (83-11) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تنص على أن: "للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا» ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة...."³

¹ . زناتي نورة، مرجع سابق، ص 56-57.

² . قالية فيروز، مرجع سابق، ص 103..

³ . علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 184-185.

ويستفيد المصاب من خدمات التأهيل الوظيفي بناء على طلبه» بعد أخذ رأي الطبيب المعالج والطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي» لغرض الاستشفاء واستقرار إصابته أو في إنقاص درجة العجز الدائم بشرط موافقة هيئة الضمان الاجتماعي» ؛ وفي حالة عدم الموافقة بالعلاج لا يتمكن من علاج نفسه بدون الحصول على الموافقة المسبقة من هيئة الضمان الاجتماعي ومن الواضح أن إعادة التأهيل يهدف إلى استعادة القدرات البدنية؛ وإعادة تكييف المصاب مع الحياة، وفي هذه الحالة فإن المصاب بحاجة إلى إعادة تكييفه مهنيًا» وتحقق صورة إعادة التكييف المهني بإخضاع المصاب إلى تدريبات خاصة تتلاءم وحالته الصحية لغرض استرجاع قدراته على ممارسة مهنته السابقة أو مهنة جديدة؛ وقد انفراد المشرع الجزائري بوضع نصوص قانونية خاصة بالتكييف المهني» حيث تنص المادة 33 من القانون رقم (83-13) المعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن: " للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيًا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل، لتمكينه من ممارسة مهنة من اختياره".¹

ثانيا: الأداءات النقدية

يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني من أداءات وتعويضات من نوع خاص تسمى بالأداءات النقدية» ويصطلح عليها أيضا بالتعويضات اليومية التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت والذي يجعل المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي.

1- دفع التعويض اليومي :

تستحق هذه التعويضات إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأول للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخول له الحق في الأجر، وبالتالي فإن العامل يستحق بدلا يوميا عن الأجر الذي لا يستطيع أن يتقاضاه نتيجة هذه الإصابة» والذي يخول له الاستفادة من أجر شهري،

¹ - سماقي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 73-2.

حيث تدفع التعويضية اليومية¹، حسب المادة 36 من القانون رقم (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما بالشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة» أما في حالة الانتكاس المنصوص عليهما في المادتين 58 و62 من القانون رقم (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فتدفع التعويضية اليومية للعامل المصاب مع مراعاة تدبير فقدان الأجر، بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبرر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب المستشار ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل².

2- كيفية دفع التعويضة اليومية

حسب نص المادة 36 من القانون (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإنه تدفع تعويضة يومية للمصاب ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، ولا يمكن أن تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.³

الفرع الثاني: حالة العجز الدائم

عند انتهاء مدة العجز المؤقت المحددة من قبل الطبيب المعالج وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي تنتهي معه مرحلة الاستفادة من التعويضات اليومية، لتتم الاستفادة من مبلغ مالي يسمى ريع فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج والذي يجب أن يوافق عليه الطبيب المستشار التابع للصندوق الاجتماعي⁴ فإن مدة العجز المؤقت تنتهي لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة وهي مرحلة الاستفادة من العجز الدائم بحيث يحصل على نسبة

¹ - التعويض اليومي هو مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 76.

³ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 38.

⁴ - سماتي طيب، مرجع سابق ص 82

عجز بما يطلق عليه باسم مبلغ ريع شهري ، وحتى يتسنى للمصاب الاستفادة من الأدعاءات التي ينص عليها القانون في حال العجز الدائم لا بد إذا من تحديد تاريخ الخبر نظرا لأهميته و كذا تحديد ريع العجز الدائم.

وقد نصت المادة 38 من القانون(83-13) على المصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة في أحكام القانون(83-13).
والريع هو التعويض عن العجز الجزائي الدائم، وقد حدد قيمته قانون (83-13) و طرق حسابه على أساس اجر المنصب الذي يتقاضاه المصاب خلال 12 شهر التي سبقت انقطاعه عن العمل مادة 39، وإذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهر التي سبقت انقطاع عن العمل فيتم تحديد الأجرة التي علي أساسها يتم حساب الريع.¹

أولا- تحديد تاريخ الجبر

إن تحديد تاريخ الجبر ضروري للاستفادة من نسبة العجز الدائم ، فتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب بحدث عمل من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم وبناء على المادة 08 من المرسوم رقم (84-28) المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم (83-13) المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يبدأ تاريخ التثام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا ولم تبق حالة المريض تحتمل تغييرا محسوسا إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص.²

ثانيا- تحديد ريع العجز الدائم

إن المصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل الحق في ريع الذي يحتسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال (12 شهر) التي تسبق التوقف عن العمل.³

¹ - المادة 40 من القانون (83-13) .

² - المادة 08 من المرسوم رقم (84-28) المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون (83-13) المؤرخ في 02 يوليو 1983 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ - سماحي الطيب، مرجع سابق، ص 87.

1- كيفية حساب الربح

يحسب مبلغ الربح حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال اثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث ؛ على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون لكن لا يسمح بأي ربح إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 %.

ويساوي مبلغ الربح أجره المنصب المتوسط المتقاضية من طرف المصاب خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة مضروب في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الإيراد بنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم كلي ويضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية.¹

أما إذا نتجت الوفاة عن حادث العمل تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق المالك² وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الربح المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً.

2- تحديد رأسمال تمثيلي: إذا أصيب العامل بحادث عمل أو مرض مهني وكانت نسبة العجز أقل من 10 % فإنه لا يستفيد من الربح لكن له الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب المعايير التي جاءت بها المادة 15 من المرسوم رقم (28-84) الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ويحسب الربح على أساس العناصر التالية: الأجر الوطني المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب بنسبة العجز المحددة ، السن الذي بلغها المصاب عند تاريخ التمام الجريح ، معامل يطابق سن المصاب وفقاً لمقاييس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ويحسب الرأسمال التمثيلي بضرب المبلغ السنوي للربح في المعامل المقابل لسن المصاب.³

¹ - المواد من 39-46 من القانون (83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - أنظر المادة 67 من القانون (83-11) يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 91-90.

الفرع الثالث: حالة الوفاة

في حالة وفاة الضحية إثر حادث عمل فقد أقر المشرع لذوي حقوقها الحق في تعويض يقدم على شكل ربع أو منحة يتم تحديدها وفقا لشروط منصوص عليها قانونا، والحقيقة أن إقرار المشرع الجزائي لهذا التعويض ليس ما يبرره سوى احتياج ذوي حقوق الضحية المتوفاة للدخل الذي كان يتقاضاه، لاسيما إذا كانت الضحية المتوفاة هي العائل الوحيد للأسرة حيث أن المضرور بعد وفاة الضحية نتيجة حادث عمل هم ذوي حقوقه الذين حددتهم المادة 67 من القانون رقم (83-11) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وما يستحقه ذوي الحقوق هنا يختلف تقديره باختلاف ما إذا كان الضحية المتوفاة عاملا له أجر شهري أو كان مستفيدا من معاش العجز أو معاش التقاعد ذلك أنه يعتمد في تقدير منحة الوفاة الأجر الشهري الذي تتقاضاه الضحية المتوفاة أو معاش التقاعد أو العجز بحيث أنه إذا كان للضحية أجر شهري فإن مبلغ رأسمال الوفاة الممنوح لذوي حقوقها¹ يقدر باثنتي عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر ارتفاعا الذي تتقاضاه خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثنتي عشر مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون².

أما إذا كانت الضحية المتوفاة تستفيد من معاش التقاعد أو معاش العجز فإن ذوي حقوقها من حقهم الحصول على رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد³، ولا يقل عن قدر أدنى قيمته 2300 مرة معدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴ وبشأن كيفية توزيع رأسمال الوفاة على ذوي الحقوق نصت المادة 50 من القانون رقم (83-11) على أن منحة الوفاة توزع على ذوي الحقوق بأقسام متساوية.

1 . المادة 49 من قانون رقم (83-11) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

2 . المادة 48 من القانون نفسه.

3 . المادة 51 من القانون نفسه.

4 . المادة 41 من القانون نفسه.

إضافة إلى ذلك فإن لذوي حقوق الضحية المتوفاة جراء حادث عمل أيضا الحق في الحصول على ريع يدفع لكل واحد منهم ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة¹ يحسب على أساس الأجر الذي كانت تتقاضاه الضحية المتوفاة لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشر شهر السابقة لتعرضه للحدث، أو وفقا لما تحدده المادة 40 من قانون رقم (83-13) إذا كانت الضحية المتوفاة بدون عمل.

بعدما تطرقنا في المبحث الأول للتعويض الرئيسي بمطلبية إجراءات التعويض وتقدير قيمته، سوف نرى التعويض الذي يكمل التعويض الرئيسي وهو التعويض التكميلي بمفهومه وشروط استحقاقه والمستفيدين منه وإجراءات الحصول على التعويض التكميلي وهذا من خلال هذا المبحث بمطلبية.

المبحث الثاني : مسؤولية رب العمل عن التعويض التكميلي

تقوم مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي، على أساس الخطأ الواجب الإثبات، وهو التزام يقع على عاتق المضرور بأن يثبت خطأ المسؤول، ليتمكن من الحصول على التعويض، وفقا للقواعد العامة²، الأمر الذي اعتبره الكثير إجحافا في حق العامل وتقليلا من إمكانية حصوله على التعويض التكميلي، لعجزه عن الإثبات، هذا ما سوف نتناوله من خلال مطلبين، المطلب الأول التعويض التكميلي والمطلب الثاني إجراءات الحصول على التعويض التكميلي.

المطلب الأول: مفهوم التعويض التكميلي

يقصد به الحصول على تعويض لجبر الضرر بشكل كامل وذلك وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، بحيث يكون المسؤول عن التعويض فيها إما صاحب العمل أو الغير أو كاهما معا³، ومن نص المادة 72 من القانون (08-08) فإنه يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية⁴.

1 . راجع في هذا الصدد سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 98 .

2 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم، 50879 مؤرخ في، 23/01/1989 (، المجلة القضائية، عدد 2، سنة 1991، ص 119 و120 .

3 . سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، بدون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية جلال حزبي وشركاؤه،

الإسكندرية، 2004 ص 311.

4 . عمي علي فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 47 .

الفرع الأول: تعريف التعويض التكميلي

يقصد بالتعويض التكميلي التعويض الذي تحصل عليه الضحية خارج نظام التعويض الجزائي والذي يمثل الفارق بين مقدار التعويض الكامل عن الضرر وقيمة التعويض الجزائي الذي تحصلت عليه الضحية في إطار نظام التعويض الجزائي عن حوادث العمل الذي تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي .

يجد التعويض التكميلي عن حوادث العمل أساسها القانوني غي قيام المسؤولية المدنية للمستخدم سواء كانت شخصية أو عن أخطاء تابعه أو مسؤولية الغير عن حادث العمل والتي تمنح الضحية أو ذوي حقوقها في حالة وفاة الضحية الحق في مطالبة المسؤول عن الحادث بتكملة التعويض وفق الإجراءات المنصوص عليها في إطار القواعد العامة للمسؤولية المدنية.¹

الفرع الثاني: شروط استحقاق التعويض التكميلي

يقع عبئ إثبات خطأ المستخدم عند الإصابة بحادث أو المرض المهني لإقرار مسؤوليته المدنية على عاتق المصاب أو ذوي حقوقه ، بكافة وسائل الإثبات الواردة في القواعد العامة باعتباره واقعة مادية إلا أن القانون رقم (83-13) سالف الذكر وقوانين المتعلقة بفتشة العمل قد سخرت للمصاب الاستعانة بالإثبات بمختلف المستندات والمحاضر التي تصدرها جهات معينة عند المعاينة للإثبات خطأ المستخدم أو الغير كما يتعين على المصاب إثبات طبيعة الضرر الواقع الذي يعتبر يسيرا مقارنة بإثبات العلاقة السببية بينه وبين الخطأ المرتكب.²

أولا- إثبات الخطأ

يعتبر المصاب صاحب المصلحة في دعوى المطالبة بتعويض تكميلي حيث يتعين عليه أن يثبت خطأ المتسبب في الحادث³ ، فالحق في التعويض التكميلي ثابت بثبوت خطأ المستخدم بحيث يجب على الضحية أن تثبت قيام كل عناصر الخطأ الغير المعذور كما يجب إثبات نية الإضرار إذا كان

¹ - المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، رقم 02 ، ص901-917 .

² - دهماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون الاجتماع، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، سنة 2019 ، ص 264 .

³ - قرار المجلس الأعلى، ملف رقم 50879 ، بتاريخ 1989/01/23، حول موضوع (حادث شغل، تعويض تكميلي، دعوى عادية، إثبات خطأ)، المجلة القضائية، عدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1991 ص119 .

الخطأ عمديا، فبغض النظر عن الوسائل الوارد في القواعد العامة كشهادة الشهود والبيئة ، إلا أن القانون وضع وسائل متعددة تساعد على الإثبات مثل المحاضر التي تعدها كل هيئة يعترف لها القانون بصلاحيات الحماية أو الرقابة.¹

1- إثبات خطأ المستخدم :

لطالما اعتبر أمر إثبات خطأ المستخدم من أعسر الإثباتات التي تقع على العامل لتحميل هذا الأخير مسؤولية وقوع حادث العمل أو المرض المهني، نظرا لمركز هذا الأخير في عالقة العمل ونظرا لخصوصية الخطأ الذي يرتكبه المستخدم أو أحد تابعيه، وبالرغم من ذلك يمكن للمصاب الاستعانة ببعض الأدوات القانونية التي سخرها المشرع له بطريقة غير مباشرة في إثبات هذا الخطأ ، والتي تتحدد في المحاضر التي يعدها مفتش العمل عند تسجيله لأي خرق لقواعد الوقاية والتي أودت بوقوع هذا الحادث أو المرض المهني، أو بالاستدلال بمختلف التقارير التي تعدها هيئة الضمان الاجتماعي في سبيل التحقيق في وقوع هذه المخاطر.²

2- الإثبات بمحاضر مفتشية العمل

تلعب المحاضر التي يحررها مفتش العمل عند تسجيله لخرق قواعد الوقاية دورا مهما في الإثبات وهو ما تبينه الفقرة الثانية من المادة 14 من القانون رقم (90 - 03) المتعلق بمفتشية العمل التي تنص على أنه : «..تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض»، هذا ما يبين أن للمصاب الحق بالاستعانة في إثبات خطأ المستخدم أو تابعيه حول ما سجله مفتش العمل في محضره³ والذي يثبت بشكل قانوني خطأ المستخدم الغير معذور بتقاعسه بتوفير قواعد الوقاية ، وذلك من خلال توضيحه لطبيعة التقصير في تطبيق القواعد الآمرة المتعلقة بحماية العمال من حوادث العمل أو الأمراض المهنية .

¹ - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013 ، ص 68 ص 69 .

² - دهماني منال، مرجع سابق الذكر.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم:62132 بتاريخ، 08/10/1990 ، حول موضوع (محاضر مفتش العمل، صحيحة، حتى الطعن فيها بالتزوير)، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 112، والذي جاء فيه أن محاضر مفتش العمل تعد أدلة إثبات إلى أن يدعى بتزويرها .

3- الإثبات بمحاضر التحقيق لهيئة الضمان الاجتماعي

لقد مكن المشرع هيئات الضمان الاجتماعي من خلال القانون رقم (83-13) سالف الذكر من التحقيق في مختلف الحوادث ومسببات الأمراض المهنية في المؤسسة المستخدمة وهو ما أشارت إليه المادة 19 من القانون رقم (83-13) بنصها على أنه "تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص. وهذا ما يجسد الدور الفعال الذي يمكن أن تلعبه هيئة الضمان في إثبات الخطأ وذلك من خلال امتياز التحقيق الإداري الذي تقوم به مصالحها، ودوره في البحث عن الخطأ الغير معذور¹، وهذا الامتياز يجد أساسه في المفهوم الاجتماعي الذي يتعلق بتنمية الوقاية وصحة العاملين في المؤسسات المستخدمة، وذلك من خلال تكريس القانون أحقيتها في الحصول على عدة معلومات من طرف مصالحها التي يمكنها التعرف على ملابسات الحادث وما تقدم به الشهود عند وقوع الحادث، وذلك من خلال ما تضمنه التحقيق الإداري².

إلا أنه بالرغم من وجود هذا الامتياز الذي يمكن أن يستدل به المصاب لإثبات خطأ المستخدم، فإن جانب من الفقه يرى أن حجية تقرير التحقيق الذي تقوم به هذه الهيئة قد لا تكون له نفس قوة الإثبات مع محاضر التحقيق الأخرى، لكونها طرف في دعوى التعويض التكميلي³.

ثانيا- إثبات خطأ الغير:

تمثل حوادث الطريق من بين الحالات الكثيرة التي يجتمع فيها حادث العمل مع حادث المرور، والتي يمكن أن يتسبب فيها الغير للعامل أثناء ذهابه أو إيابه من العمل، فمن هذا المنطلق يحق للمصاب أو ذوي حقوقه الحصول على نسخة من محاضر المعاينات المادية التي قامت بها الضبطية القضائية عند وقوع مثل هذا النوع من الحوادث، وهو ما تؤكد المادة 20 من القانون رقم (83-13) سالف الذكر التي تنص على أنه (في حالة وقوع الحادث أثناء المساء، ترسل وجوبا نسخة من المحضر

¹. ذيب عبد السلام، " المنازعات في الضمان الاجتماعي"، المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، عدد 2، الجزائر، 1996 ص 27.

² - BHUL Michel, ANGELO castelletta, op.cit, p.192.

³. بورجو وسيلة، مرجع سابق، ص 68، ص 69.

الذي تعده الجهة الادارية أو القضائية المختصة في أقل من 10 أيام الى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان وقوع الحادث كما يجب أن تسلم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب وذوي حقوقه والمنظمة النقابية المعنية إن طلبوا ذلك).¹

لذلك فإنه يمكن للمصاب إذا كان الغير هو المتسبب في الحادث فإنه يمكن الاستعانة في إثبات خطأه سواء العمدي أو الغير العمدي من خلال النتائج الواردة في المعاينة والذي يمكن أن يكون نتيجة السياقة في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات والكحول أو السياقة من دون رخصة²، لذلك فإن المحضر الذي يثبت هذه المعاينات يعد وسيلة إثبات ولا يمكن للقاضي استبعاده دون مناقشته حسب ما أورده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2005/11/10³، والذي يتعين عليه فحص ومناقشة وسائل الإثبات وله السلطة التقديرية في الأخذ بها أو استبعادها بتسبب مقنع⁴ كما ويمكن للمصاب الاعتماد على محضر المعاينة الودي بينه وبين مرتكب الحادث والذي تتبين فيه ظروف وقوع الحادث وتتحدد من خلاله مسؤولية المتسبب فيه ، حيث أجاز في هذا الإطار اجتهاد المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2010/20/05 للقاضي الاعتماد على محضر المعاينة الودي لحادث المرور، إذ يعتبر المعلومات المدونة فيه صحيحة ما لم تقدم شركة التأمين خالف ذلك.⁵

ثالثا- إثبات الضرر وعلاقة السببية

يتمثل الضرر في الخسارة المادية التي تلحق المضرور لذلك فهو يعتبر واقعة مادية يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات ، حيث مكن المشرع القاضي من الاستعانة بطرق ووسائل متممة كالكشف

¹ . دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 266 .

² - ورج وسيلة ، مرجع سابق، ص 66 .

³ - قرار المحكمة العليا ، غرفة الجناح والمخالفات ، ملف رقم 319376 بتاريخ، 2005/11/30 حول موضوع (إثبات، محضر ضبطية القضائية) ، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق والمستندات ، المحكمة العليا ، الجزائر، 2005 ص 611 ، الذي جاء فيه أنه (يعد قرار قرار منعدم الأسباب مستوجبا للنقض ، القرار المستبعد محضر الضبطية القضائية من دون مناقشة ، بالرغم من كونه يعد وسيلة إثبات خاضعة للتقدير القاضي ، وعنصر من عناصر الدعوى ، لما يتضمنه من معاينات مادية) .

⁴ - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 0863104 بتاريخ، 2014/07/03 حول موضوع (إثبات الالتزام، إثبات بالكتابة، خبرة) ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني، قسم المستندات ، المحكمة العليا ، الجزائر، 2014، ص 435 .

⁵ - قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية ، ملف رقم 554399 بتاريخ 2010/05/20 ، حول موضوع (حادث مرور، معاينة، إثبات)، مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول ، قسم الوثائق والمستندات ، المحكمة العليا ، الجزائر، 2011، ص 89 .

وتثبتت الحالة أو إحالة المرض على أهل الخبرة¹ ، كما تشكل التقارير الطبية التي تعدها اللجان الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي دورا هاما في إثبات الضرر.²

غير أن الأمر يكاد أن يكون عسيرا على المصاب أو ذوي حقوقه فيما يتعلق بإثبات العالقة السببية بين الخطأ الذي يرتكبه خاصة المستخدم أو أحد تابعيه، حيث أنه إذا تعذر على المصاب الوصول إلى إثبات هذا الخطأ فإن العالقة السببية تنتفي لعدم القدرة على ربط الضرر الحاصل له بنفس الخطأ المرتكب.

وتتجسد هذه الحالة بشكل خاص في الأمراض المهنية التي أقام القانون قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات عكسها، والتي تتجلى في وجود علاقة سببية بين ظهور المرض وبين المهنة التي تسببت في حدوثه، إذا ما كان المرض مدرجا في الجدول التنظيمي للأمراض المهنية³ ، غير أنه إذا عجز المصاب عن إثبات خطأ المستخدم الغير معذور الذي تسبب في حصول هذا النوع من الأمراض وفقا لهذا الجدول ينفي وجود العالقة السببية بين الضرر الحاصل له وبين خطأ المستخدم الذي لم يراعي متطلبات الوقاية من الأمراض المهنية التي يتسبب فيها النشاط الذي يمارسه المصاب.⁴

الفرع الثالث: المستفيدون من التعويض التكميلي

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي ولا يتعطى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض ،وعليه فإن المستفيدين من التعويض التكميلي هم كالتالي:

أولا: أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا

هم الأشخاص الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية مهما كان نشاطهم وكما حددته المادة

¹ - الذنون حسن علي ، المبسوط في شرح القانون المدني " الضرر " ، دار وائل للنشر، الاردن 2006 ، ص 320 ص 321 .

² - المناصير محمد ، مدى تطبيق المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل "دراسة مقارنة" ، مجلة الدراسات العلوم الشريعة والقانون ، مجلد 43 ، العدد 1 ، الجامعة الاردنية ، 2016 ، ص ، 277 ، من الموقع الإلكتروني .

³ - رمضاوي سليمان ، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة (حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجا) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة تلمسان ، 2011 ، ص 146 .

⁴ - دهماني منال ، الحماية القانونية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 268 .

2 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي تسري أحكامه على جميع حوادث العمل والأمراض المهنية التي يصاب بها العامل أيا كان نشاطه أو القطاع الذي ينتمي إليه وتطبيقا لنص المادة 3 من هذا القانون فإنه يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون 83-13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، وبالرجوع إلى هاتين المادتين فإنه يستفيد من أحكام هذا القانون :

- العمال الأجراء أو الملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.
وتطبيقا للمادة الثالثة من القانون 83-13 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال التالي بيانهم:

- العمال الذين يزاولون عملهم في المنزل الذين يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم.
- عمال الخواص خاصة في المنازل وهم البوابون والسائقون والخادmates والمرضات والحراس.
- العمال الذين يتلقون أجرا يقل عن الجر الوطني الأدنى المضمون.
- تلاميذ مؤسسات التكوين المهني والأشخاص الذين تعتبرهم المادة 4 من القانون 83-13 مشبهين بالأجراء وهم:

- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني.
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- الطلبة .

ذوي الحقوق ويقصد بهم حسب المادة 67 من القانون 83-13 :

- زوج المؤمن له
- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة.

¹ - المادة 2 من القانون 99-11 المتعلق بعلاقات العمل والعمال الأجراء.

ويعتبر أيضا أولاد مكفولون :

- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجرة نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يزاولون دراستهم في حالة بدايتهم للعلاج قبل سن 11 سنة.

- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم.

- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأمور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد الذين المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

يعتبر المكفولون الأصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم

الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.¹

ثانيا: لا يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا

وهنا تشمل الضحايا عمالا كانوا أو لا، وحسب ما جاء في المرسوم رقم 58-224 الذي جاء

في المادة 48 من القانون 83-13 يحدد أصناف العمال التالي ذكرهم :

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية والأصلية العمال العاملون في الخارج باسم التعاون.

- أعوان الممثلات الجزائرية.

- موظفو التعليم والتأطير التربوي في الخارج.

- الطلبة والعمال الذين يقبلون لمتابعة التكوين في الخارج.²

ويتركز التعويض التكميلي على تغطية عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها اجتماعيا،

والغرض من ذلك تمكين المصاب من الحصول على التعويض الكامل لجبر الضرر الذي ألم به .

¹ - حنوفة مروان، بشيري عبد الكريم التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص22،21،23

² - براهيم مصطفى، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة البويرة سنة 2017-2018 ص48.

المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

الفرع الأول : المطالبة الودية

لقد مكن المشرع من خلال القانون رقم (08-08) سالف الذكر للمصاب أو ذوي حقوقه في حال أفضى الحادث أو المرض المهني إلى وفاة المصاب اللجوء الى مطالبة المتسبب في هذه الاصابة أو الوفاة سواء كان المستخدم أو الغير بالتعويض وديا أو بالتراضي كمرحلة سابقة للمطالبة القضائية، فيتم طبقا لهذا الإجراء توصل الطرفان إلى الاتفاق على تقدير التعويض الذي يستحقه المصاب دون الحاجة إلى التقاضي، لأن الغاية من هذا الاتفاق الحق على وقوع الضرر هو تفادي النزاع وقطع الخصومة بالتراضي بينهما¹. وهو ما تؤكد المادة 76 من القانون المذكور أعلاه بنصها على أنه (لا تكون التسوية الودية التي تتم بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه والغير أو المستخدم في الحالات المنصوص عليها في المواد 72 إلى 75 أعلاه، ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا عندما تشارك وتعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية).

توضح المادة أعلاه أنه يمكن الاتفاق على قيمة التعويض التكميلي بين المصاب والمتسبب في الضرر، اتفاقا وديا دونما اللجوء إلى القضاء²، وبهذا يتمكن المصاب من الحصول على تعويض تكملة للتعويض الجزائي الذي قدم له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، والذي من شأنه أن يكفل لهذا الأخير سرعة حصوله على ما يستحقه دون إرهاقه بالمصاريف القضائية³، إذ يمثل هذا الاتفاق إجراء أولي للوصول إلى حل ودي أو لمحاولة المصالحة بين المصاب أو ذوي حقوقه من جهة وبين المستخدم أو الغير من جهة أخرى، حول وجود الخطأ وحول النتائج المالية المترتبة عن الضرر الحاصل. فبالنص على هذه الطريقة أو هذا الإجراء يكون المشرع قد كرس مبدأ التسوية الودية بين المصاب والمستخدم أو الغير في تحصيل التعويض، إلا أن الاتفاق على قيمة التعويض التكميلي بين هذين الطرفين مشروط

¹. الذنون حسن علي، المبسوط في شرح القانون المدني "الضرر"، دار وائل للنشر، الأردن، 2006 ص346

². المناصير حمد مدى تطبيق المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات العلوم الشريعة والقانون، مجلد 43 العدد 1

الجامعة الاردنية 2006 ص280

³. رمضاوي سليمان ص 148

بمشاركة هيئة الضمان الاجتماعي في هذه التسوية بوصفها الضامن القانوني للمخاطر المهنية لا سيما حوادث العمل والأمراض المهنية¹.

إذ أنه أكد وبصريح العبارة في المادة 76 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر أنه لا يمكن أن يحتج بالتسوية التي تتم بين المصاب أو ذوي حقوقه والمستخدم أو الغير إذا لم يتم استدعاء هيئة الضمان الاجتماعي، وأنها لا تكون ملزمة لها إذا لم تعطي موافقتها الصريحة عليها²، ويرجع سبب تأكيد وجود الهيئة في هذه التسوية في كونها تلعب دورا مهما فيها، حيث تكون ملزمة بجميع المسائل المرتبطة بوجود الخطأ، وأكثر من هذا حول الآثار المتعددة للتعويض والمتعلقة بإثبات الزيادة الناتجة عن الضرر.³

الفرع الثاني : المطالبة القضائية

يمكن رفع دعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية وبما أنها دعوى تعويض يطالب بها العامل يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني باعتباره ذا ولاية عامة، وإذا شكل الخطأ جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري أيضا مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي والمحلي.⁴

أولا: اختصاص القضاء المدني :

تختص المحاكم المدنية بدعاوى التعويض باعتبارها ذات الولاية العامة، وذلك للنظر في الدعوى، وتقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل المضروب أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل سواء أكان عمديا أو غير معذور أو من ممثليه أو خطأ الغير، وهذه الأفعال التي يكتفيها المشرع على أنها أخطاء مدنية إذا توافرت فيها الشروط المذكورة سابقا في الخطأ العمدي أو الغير المعذور، وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات على صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل وعليه فكلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد تتمثل

¹ - دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص269.

² - رضاوي سليمان، مرجع سابق، ص148.

³ - دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص270

⁴ - خليف حليمة، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية ، مرجع سابق ، ص 70 .

في التقصير والإهمال للتدابير المحددة في القانون، فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال أن يلجأ إلى الجهات

القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت¹.

ثانيا: اختصاص القضاء الاجتماعي

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعوى التعويض التكميلي، وذلك لأن العامل المتضرر طرف في الخصومة، وتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على عكس المحاكم المدنية وذلك تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى²، وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص في هذه الدعوى. وتنعقد بقاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة³، وللمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس وهو ما نصت عليه المادة 502 من القانون (08 . 09) المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية⁴.

ثالثا- اختصاص القضاء الجزائي

يمكن أن يأخذ الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو ممثليه أو الغير منحى آخر ليشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا وعليه فإن من أصيب بضرر بسببها أن يتأسس كطرف مدني طبقا للمادة 124 من القانون المدني وذلك بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو من قبل المعني بالأمر المصاب أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل مفتش العمل بحيث

¹ - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، 199-201 .

² - بعاج أميرة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2016، ص 103 .

³ - أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 38 .

⁴ - المادة 502 من القانون (08 . 09) المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

يجق للمصاب أو هيئة الضمان الاجتماعي أن يتأسسوا في الدعوى الجزائية كطرف مدني لتحصيل كافة حقوقهم.

ورفع الدعوى الجزائية إلى جانب الدعوى المدنية يرتب بعض الأحكام هي:

- على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية إلى حين الفصل نهائيا الدعوى العمومية.

- إذا تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائي فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها .

- لا يتقيد القاضي المدني بالتكييف القانوني للوقائع التي كيفها القاضي الجزائي¹ .

أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني، ولم ترفع أمام القضاء الجنائي فيكون للقاضي المدني إصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى أمامها ويلتزم المدعي برفع الدعوى ضمن الآجال المحددة لها، وقبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض بانقضاء خمس عشرة سنة (15)، من يوم وقوع العمل غير المشروع أو الفعل الضار، أما إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية ونشأت عنه دعوى تعويض مدنية ودعوى عمومية، فإن كان التقادم المدني يوصف بالطويل فإن التقادم في المسائل الجنائية قصير، حدده المشرع بعشر(10) سنوات حين يكيف الفعل على أنه جنائية، وحدده بثلاث(3) سنوات في الجنحة، وبسنتين (02) في المخالفات .²

الفرع الثالث : تقدير التعويض

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض. وانطلاقا من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقا للقواعد العامة ، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.³

أولا- تقدير التعويض

¹ - بعاج أميرة ، مرجع سابق ، ص 104 .

² - خليفي حليلة ، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية ، مرجع سابق ، ص 71 - 72 .

³ - خليفي حليلة ، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية ، مرجع سابق ، ص 72 .

وفقا للقواعد العامة ولأن نظام الأخطار المهنية لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وحب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

1 - وقت تقدير الضرر :

يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الاعتداد بقيمة الضرر يوم صدور الحكم، لأن الحق في التعويض يجد مصدره في الفعل الضار، وينشأ هذا الحق وقت وقوعه، أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم ليتحقق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض والضرر، فآثار الفعل الضار قد تشتد أو تخفف تبعا لظروف مختلفة، ومن ثم فلا يمكن أن تتحدد إلا حين اللجوء إلى القضاء ، ويراعي القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت إليه حالة المضرور يوم صدور الحكم لا كما كانت عليه يوم الحادثة ، وإن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساو للضرر الذي لحق المضرور، شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور .¹

2 - أسس تقدير التعويض

يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني² مراعاة الظروف الملائمة وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية ، كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجل أخرى ، يكون الضرر الذي أصابه أشد جسامة ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين ، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلا لأسرته أو أن عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضا بحاجة دائمة إلى العلاج ... ، إلى غير ذلك من الظروف والتعويض يقدر حسب جسامة الضرر لا بقدر جسامة الخطأ وإن كان القضاة يأخذون بعين الاعتبار من الناحية الواقعية درجة الخطأ ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم³ ، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق أن يطالب

¹ - قالية فيروز ، مرجع سابق ، ص 180 .

² - المادة 131 من القانون المدني :

³ - قالية فيروز، مرجع سابق ، ص 172

خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير ويخضع التقدير لقاعدتين هما :

أ) أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون أقل منه.

ب) لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب، فيراعي في التعويض معادلته للضرر الواقع للمضور دون زيادة أو نقصان فادحين .

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

ثانيا- مراعاة الطابع التكميلي للتعويض :

يجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض ، إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية ، والتعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية ، وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالمضور دون إثرائه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين، أما عن طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعة واحدة أو بالتقسيط، ويجب ألا يتجاوز الأجل المحدد قانونا وهو خمس سنوات²، وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزما باحترام أجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع ، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي فقد تخضع لرقابة المحكمة العليا³ ، ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يدفع في شكل

¹ - مالكي نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون ضمان اجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015 ، ص 71 - 72 .

² - خليف حليمة ، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية ، مرجع سابق ، ص 74 .

³ - نظر المادة 53 من قانون (83 . 15) المتعلق بالنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والمادة 132 من القانون المدني .

رأسمال أو ريع ، ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين التاليين لاتخاذ القرار أو حصول الاتفاق للأطراف الملزمة بالدفع للمضرور.¹

¹ - قالية فيروز، مرجع سابق ، ص 185 .

خاتمة

إن حالات حوادث العمل والأمراض المهنية تتزايد بشكل كبير خاصة مع التطورات الآلية الراهنة وهذا الأمر يستدعي توفير وتقرير قواعد الحماية والتعويض لهم أو لذويهم وفي إطار دراستنا ومحاولتنا للوصول للإجابة عن تساؤلاتنا عن ماهي. حوادث العمل والأمراض المهنية لقد تطرقنا في الفصل الأول للإجابة عنه

لذلك أشرنا في بحثنا وفي الفصل الأول عن ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية وأنواعها وإتباعا لما تم التطرق إليه في مذكرتنا بعنوان المسؤولية المدنية عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتي خصها المشرع الجزائري بقواعد خاصة دون غيرها من الأخطار المهنية فالتعويض والتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يغطيها قانون الضمان الاجتماعي أصبح من الحقوق الاجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الدساتير

وقد رأينا في بحثنا هذا أن المشرع الجزائري حدد لنا الإصابات الناتجة عن سبب مفاجئ أثناء فترة العمل وحتى الأمراض التي تسببها بيئة العمل والتي قد أدرجها ضمن جداول التزم بها في تحديد وتقدير قيمة التعويض لكل مرض أو حادث مهني

وقد توصلنا من خلال بحثنا في هذا الموضوع أن المسؤولية المدنية عن حوادث العمل والأمراض المهنية مرت بمراحل عدة حتى وصلت إلى ماهي عليه الآن فهي أساس التعويض عن هاته الإصابات للعامل أو لذويه بحيث رأينا كيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستحقاق العامل المصاب للتعويضات المستحقة وبما أن المسؤولية المدنية هي أساس هذه التعويضات هذا الأمر الذي جعلنا نواجه صعوبات في تكييف قواعدها في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية

كما رأينا في هذا الفصل أيضا الأداءات المستحقة للمصاب أو لذوي حقوقه إثر الإصابة التي تسبب العجز المؤقت أو الدائم أو حتى التي تؤدي للوفاة.

حسب ما توصلت إليه في هذه الدراسة إلى إعادة النظر في بعض المواضيع مثل :

1- التناقض الوارد بين مدة التصريح بالمرض المهني ومدة التكفل الواردة في الجداول المحددة للأمراض المهنية.

2- التكييف المهني لمختلف الحالات التي قد تنطوي تحت الوصف القانوني لحوادث العمل وبشكل خاص الإصابات المعنوية المرتبطة بالضغط في العمل.

3- توضيح التداخل الموجود بين مجال النزاع العام والنزاع الطبي الذي يتعلق بالرفض الإداري للطابع المهني للحوادث أو للمرض بسبب الحالة الصحية للمصاب.

4- العمل على التنسيق المستمر بين كل من أجهزة الضمان الاجتماعي ومصالح مفتشية العمل.

5- إقرار القانون حق العامل في التعويض بغض النظر عن المدة التي استغرقها العامل عند المستخدم ووضع آليات التعويض عن ذلك بحيث إنشاء له الحق في الحصول على التعويض متى أثبت الصفة المهنية للحوادث .

وفي الأخير وما وصلنا إليه من خلال هذا البحث المتواضع فإن المشرع الجزائري لا يزال يشهد نقصا في النصوص التي تضمن حق العامل في اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية العامل وحمايته من الأخطار المهنية وعليه أن يبتكر نظم خاصة التي يتكفل بها بصحة العال والحرص على تكثيف الفحص الطبي للكشف المبكر والصحيح لهذه الإصابات المهنية مما نرى أنه يمكن لهذه الإجراءات المبتكرة القضاء على الصعوبات التي تواجه المصاب في تحصيل تعويضه المستحق ومن أجل ضمان حقوقه بشكل يتناسب مع الحاث أو المرض المهني.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا/النصوص القانونية:

أ/القوانين:

1. القانون رقم (83- 13)، مؤرخ في 2 جويلية، 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد، 28 صادر بتاريخ 5 جويلية، 1983 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 6 ج.ر عدد، 42 صادر بتاريخ 7 جويلية 1997 .
2. القانون رقم (83-11) مؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد، 28 صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94 - 04 مؤرخ في 11 أبريل 1994 وبالأمر رقم 96_17 مؤرخ في 06 جويلية، 2008 وبالقانون رقم 11-08 مؤرخ في 23 جاني، 2008 وبالقانون رقم 11-08 المؤرخ في 2 جويلية، 2011 ج.ر عدد 32 صادر بتاريخ 8 جوان 2011.
3. القانون رقم (08 - 08) سنة 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل ومتمم بالقانون رقم (10- 05) مؤرخ في 20 يونيو 2005 ، والقانون رقم (05- 07) المؤرخ في 13 مايو 2007 .
4. القانون (08- 09) المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير 2008.
5. المادة 131 من القانون المدني معدلة الفصل الثالث ، العمل المستحق للتعويض القسم الأول ، المسؤولية عن الأفعال الشخصية .
6. القانون (83- 15) المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والمادة 132 من القانون المدني .

ثانيا/الكتب:

7. أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، 1976 .
8. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
9. الأستاذة قادية عبدالله بلقاسم ، الضمان الاجتماعي في الجزائر المبادئ والأحكام دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020 .
10. جديدي معراج ، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ط 6 ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الجزائر.
11. حسن عبد الرحمن قدوس ، الحق في التعويض مقتضياته الغائية ومظاهر التطور المعاصر في النظم الوظيفية .
12. حسن عبد الرحمن قدوس، الحق في التعويض مقتضياته الغائية ومظاهر التطور المعاصر في النظم الوظيفية، حكام التعويض عن إصابات العمل بين المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، ط 1 مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، بدون تاريخ، مصر .
13. الذنون حسن علي ، المبسوط في شرح القانون المدني " الضرر " ، دار وائل للنشر، الاردن . 2006 .
14. رامى نهيد صلاح ، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010 .
15. سليمان احمية، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
16. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
17. سمير الأودن ، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، بدون طبعة ، منشأة

- المعارف بالإسكندرية جلال حزري وشركاؤه، الإسكندرية، 2004 .
18. سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر.
19. عامر سلمان عبد المالك، تشريع الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 1998 .
20. العربي بلحاج ، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج 2 (الواقعة القانونية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 .
21. عز الدين الدناصوري وعبد الحميد الشواربي، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء ، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 1996.
22. علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط، 6 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005 .
23. علي فيلالتي الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، دار النشر الجزائر 2001 .
24. كامل عبد السميع محمود، مسؤولية الإدارة عن أعمالها المادية المشروعة- مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، بدون طبعة، دار النهضة العربية ، 2002، القاهرة .
25. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996 .
26. محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972.
27. محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994 .
28. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للترقية بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967.
29. مصطفى صخري ، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، طبعة 3، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998.

ب/التنظيمات:

30. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنيًا، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد، 16 مؤرخة في 23 مارس 1997 .

ج) المراسيم

31. المرسوم التنفيذي رقم 05-171 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، جريدة الرسمية العدد 33 مؤرخ في 08 مايو 2005 ص 08.

32. المرسوم التنفيذي رقم 04-101 يحدد كفاءات دفع مساهمة هيئة الضمان الاجتماعية لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية العمومية جريدة الرسمية رقم 20 مؤرخ في 04 أبريل 2004 ص 05 .

33. المرسوم التنفيذي 92-276 المؤرخ في 06 جويلية 1992 يتضمن أخلاقيات الطب .

34. المرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 2 المؤرخة في 8 يناير 1992 .

35. المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 الجريدة الرسمية رقم 82 سنة 1997 المواد 2 و3 و 10.

ب/المدخلات و الملتقيات:

36. الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج ، الصحة والسلامة المهنية، الرياضة، المؤسسة العامة للتدريب التقني، 2008 .

ثالثا : المقالات والمدخلات:

أ/مقالات المجلة العلمية:

37. وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعمال المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30 ديسمبر 2008، مجلد ب .

38. شارف بن يحيى، التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني 2019 .
39. عدنان سرحان، تطوير نظام التعويض عن إصابات العمل بين الترقيع والحلول الجذرية دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الحادي والثلاثون، يوليو، 2007 .
40. المناصير محمد ، مدى تطبيق المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات العلوم الشريعة والقانون، مجلد 43 ، العدد 1، الجامعة الاردنية، 2016 .
41. نضرة بن ددوش، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد، 07، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي احمد زبانه بغيليزان، الجزائر، ديسمبر 2016 .

رابعا / الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ/ مذكرات الماجستير:

42. ابتسام رحماني وسميرة لعقون، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2016 .
43. بن صر عبد السلام ، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع عقود ومسؤولية ، جامعة الجزائر، 2001 .
44. بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013 .
45. خليفي حليلة، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق وحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار.

46. **خنوفه مروان . بشيري عبد الكريم** ، التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة الماجستير، قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الشهيد حمدة لخضر بالوادي، الجزائر، 2019 / 2020 .
47. **رمضاوي سليمان**، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة، حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة تلمسان ، 2011 .
48. **زناتي نورة**، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قانون المؤسسات جامعة الجزائر1، سنة 2014 / 2015 .
49. **عمي علي فوزية**، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون القانون الخاص ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020/2021 .
50. **فرشان فتيحة**، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات جامعة الجزائر، سنة 2013 .
51. **قالية فيروز**، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 02 ماي 2012 .
52. **مالكي محمد نجيم ويسامي اسماء**، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة- عين الدفلى- .
53. **مالكي نجيم ويسامي أسماء**، تعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون ضمان إجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015 .

54. بعاج أميرة ، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2016 .

55. وسيلة بوجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، جامعة بن يونس بن خدة، الجزائر 2013 .

ب/مذكرات الدكتوراه:

56. محمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابة العمل دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة حلوان ، القاهرة ، 2003.

57. محمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابة العمل دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة حلوان ، القاهرة ، 2003.

58. علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2015- 2016 .

59. دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون الاجتماع، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، سنة 2019 .

خامسا : القرارات القضائية:

60. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم، 50879 مؤرخ في، 23/01/1989 المجلة القضائية، عدد 2، سنة 1991 .

61. قرار المجلس الأعلى، ملف رقم 50879 ، بتاريخ 1989/23/01 ، المجلة القضائية، عدد 2 ، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا ، الجزائر، 1991 .

62. قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 62132 بتاريخ، 1990/10/08 ، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.

63. قرار المحكمة العليا ، غرفة الجنح والمخالفات ، ملف رقم 319376 بتاريخ،2005/11/30،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق والمستندات ، المحكمة العليا ، الجزائر، 2005 ص
611.
64. قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية ، ملف رقم 0863104 بتاريخ،07/2014/03 ،
مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني، قسم المستندات، المحكمة العليا ، الجزائر، 2014 .
65. قرار المحكمة العليا ، الغرفة المدنية ، ملف رقم 554399 بتاريخ 2010/05/20 ، مجلة
المحكمة العليا ، العدد الأول ، قسم الوثائق والمستندات ، المحكمة العليا ، الجزائر، 2011 .
66. قرار المحكمة العليا الجزائرية رقم 174431 الصادر بتاريخ 09/03/1999، صندوق
الضمان الاجتماعي ، المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2000، الصادر عن قسم المستندات والنشر
للمحكمة العليا، 1997، الجزائر .
67. قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم،239815 مؤرخ في 01/10/2001 م ق،
عدد، 01 .

مقدمة -أ-

الفصل الأول

ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

02	المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل
02	المطلب الأول: حوادث العمل
03	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل
03	أولاً: التعريف الفقهي
04	ثانياً: التعريف التشريعي
06	الفرع الثاني: شروط حوادث العمل
06	أولاً: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل
07	ثانياً: أن يكون الحادث خارجياً
08	ثالثاً: شرط جسمانية الضرر اللاحق
08	رابعاً: في اطار علاقة العمل (قيام علاقة سببية بين العامل و الإصابة)
09	الفرع الثالث: تمييز حوادث العمل عن الأمراض المهنية
09	أولاً: أهمية التفريق بين حادث العمل و الامراض المهنية
10	ثانياً: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين حادث العمل و المرض المهني
11	المطلب الثاني: أنواع حوادث العمل
11	الفرع الأول: الإصابة أثناء الخدمة
12	أولاً: الارتباط المكاني بالعمل

13	ثانيا :الارتباط الزمني بالعمل
13	الفرع الثاني: حوادث الطريق
14	الفرع الثالث: الحالات الأخرى
14	أولا :حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة
14	ثانيا: حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنة عهدة انتخابية
14	ثالثا: حادث أثناء مزاوله الدراسة
14	رابعا: حادث أثناء النشاط الرياضي
15	خامس: حادث اثناء القيام بعمل متفان للمصالح العام
16	المبحث الثاني: الأمراض المهنية
16	المطلب الأول :مفهوم الأمراض المهنية
16	الفرع الأول: تعريف المرض المهني
16	أولا: التعريف الفقهي
17	ثانيا: التعريف التشريعي
18	الفرع الثاني: شروط اعتبار المرض مهنيا
18	أولا: أن يكون العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي
18	ثانيا: أن يكون المرض مدرجا في الجداول
19	ثالثا: ارتباط المرض بالعمل
19	رابعا: ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل
20	المطلب الثاني: أنواع و تصنيفات الأمراض المهنية
20	الفرع الأول: ظهور التسمم الحادة و المزمنة
20	الفرع الثاني: العدوى الجرثومية
20	الفرع الثالث: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص

الفصل الثاني

إجراءات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

- المبحث الأول: مسؤولية الضمان الاجتماعي عن التعويض الرئيسي 24
- المطلب الأول: إجراءات المطالبة بالتعويض والمستفيدين منه 25
- الفرع الأول: إجراءات المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية 26
- أولاً: تحديد الأضرار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية 26
- 1- معاينة بحادث العمل و الأمراض المهنية 26
- 2- معاينة الطبية
- 3- الرقابة الطبية 27
- الفرع الثاني: المستفيدين من التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية 29
- أولاً: حالة ما كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمناً له اجتماعياً 29
- ثانياً: حالة ما إذا يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمناً له اجتماعياً 31
- المطلب الثاني: تقدير قيمة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية 31
- الفرع الأول: حالة العجز المؤقت 32
- أولاً: الأدعاءات العينية 32
- ثانياً: الأدعاءات النقدية 34
- الفرع الثاني: في حالة العجز الدائم 35
- أولاً: تحديد تاريخ الجبر 36
- ثانياً: تحديد ريع العجز الدائم 36
- الفرع الثالث: في حالة الوفاة 38
- المبحث الثاني: مسؤولية رب العمل عن التعويض التكميلي 39

39	المطلب الأول: مفهوم التعويض التكميلي
40	الفرع الأول: تعريف التعويض التكميلي
40	الفرع الثاني: شروط استحقاق التعويض التكميلي
40	أولاً: إثبات الخطأ
42	ثانياً: إثبات خطأ الغير
43	ثالثاً: إثبات الضرر وعلاقة السببية
44	الفرع الثالث: المستفيدين من التعويض التكميلي
44	أولاً: أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعياً
46	ثانياً: لا يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعياً
47	المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض التكميلي
47	الفرع الأول: المطالبة الودية بتعويض التكميلي
48	الفرع الثاني: المطالبة القضائية بالتعويض التكميلي
48	أولاً: اختصاص القضاء المدني
49	ثانياً: اختصاص القضاء الاجتماعي
49	ثالثاً: اختصاص القضاء الجزائي
50	الفرع الثالث: تقدير التعويض التكميلي
51	أولاً: تقدير التعويض التكميلي وفق القواعد العامة
52	ثانياً: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض
59	خاتمة
62	قائمة المراجع