



جامعة ألكلي محند أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام



تسوية منازعات حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف:
* د/ بوسعيدة دليلة

إعداد الطالب:
* قرباص فضيل

لجنة المناقشة

- 1- الأستاذة: مخلوف كمال..... رئيسا
- 2- الأستاذة: د/ بوسعيدة دليلة..... مشرفا ومقررا
- 3- الأستاذة: غضبان نبيلة..... ممتحنا

السنة الجامعية
2022/2021

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

صدق الله العظيم

– سورة التوبة – الآية (105).

شكر وعرّفان

أول الشكر لله الواحد القهار صاحب الفضل والإكرام اكرمنا بنعمة الاسلام ويسر لنا سبيل العلم , فيارب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم وسلطانك، ويارب لك الحمد حتي ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا .
وأقدم بجزيل الشكر والتقدير والإحترام إلى كل من أمدني بيد المساعدة من قريب أو بعيد وكل من ساهم في إنجاز هذا البحث وذلك بعطائه مهما كان معنويا أو ماديا، كما أخص بالذكر الأستاذة المشرفة : بوسعيدة دليّة التي تفضلت بالإشراف على بحثنا وإتباعه له بعناية من خلال توجيهاتها القيمة والنصح الذي كان عما لنا. فبارك الله فيها وجزاها خيرا، ونرجو من الله أن يوفقها في حياتها العملية والعائلية وأن يرزقها الفضل والبركة وأن يجعلها منارة من منارات العلم تنير درب المتعلمين .

كما لا أنسى شكر كل الأساتذة المحترمين الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي.

"وفي الأخير أسأل الله العظيم إن رب العرش الكريم أن يرزقنا العلم النافع ويمحو عنا الجهل "

اهداء

إلى من أبصرت بها طريق حياتي وأستمدت منها قوتي
واعتزازي بذاتي

إلى الكفاح الذي لا يتوقف إلى الشامخة الذي علمتني معنى
الاسرار وأنا لا شيء مستحيل في الحياة مع قوة الإيمان والتخطيط السليم
إلى ينبوع العطاء المتفاني مدى عمري .

إلى والدتي الغالية أمد الله في عمرها وجزاها الله في خيرى الجزاء
إلى أبي العزيز أدام الله لي.

إلى أخواتي وإخوتي الكرام اللذين لا طالما وقو معي وساندوني في بحتي
هذا

إلى كل أستاذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

إلى كل رفقاء دربي والأصدقاء

إلى روح جدي رحمة الله عليه

فضيل

مقدمة

المقدمة

يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل و الأمراض المهنية أحد أهم صور حماية الإجتماعية الذي نصت عليها المعاهدات والرسائل الدولية¹، ومن بين الدستور الجزائري، وهذا بهدف إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من نظام الضمان الإجتماعي، أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه بذلك عن طريق التكفل بحياة العامل بعد إنقطاع أو إنهاء علاقة العمل بسبب الأخطار الإجتماعية والمهنية ومن بينها حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرضون لها عند مزاولتهم لنشاطهم المهني، ويعد التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية من أقدم أنواع التأمين من خلال تطبيق هذا التأمين خلال فترات طويلة.

لقد كان للنمو الإقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب، وبروز ظاهرة العولمة آثار واضحة المعالم و خاصة القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة والتعقيد وظهور أنواع الألاف من المواد الكيماوية التي دخلت في العمليات الصناعية الضخمة والكبرى، الأمر الذي أدى إلى تطور في حوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة تعامل الفرد، مع مستجدات الحياة البيئية الجديدة، بالتالي كان لازما لوضع إطار قانوني لحماية العامل من حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تقع له أثناء تأديته لعمله.

وأداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني والبدني وهما عرضة للإنقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو حتى الوفاة، نتيجة الإصابة في حظوظه في الكسب والحصول على دخله الأصلي، من أجل ذلك يقرر القانون أداءات تكفل بتقديمها الضمان الإجتماعي للمصاب عادة ما يتم التكفل في شكل أداءات عينية ونقدية لكل عامل أصيب بحدث عمل أو مرض مهني.

¹ قانون رقم 16 - 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 06 مارس سنة 2016م، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 صادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 07 مارس سنة 2016م.

مما لا شك فيه أن العلاقة القانونية بين المؤمن له أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الإجتماعي وأرباب العمل ترتب حقوق والتزامات المترتبة عند تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي من بينها حوادث العمل والأمراض المهنية وقد نتور بشأنها خلافات ومنازعات حول تقدير التعويضات ونسبة العجز والحالة الصحية المؤمن له، الخبرة الطبية وما إلى ذلك، لذلك حاول المشرع الجزائري إرساء نظام قانوني مستقل وقائم بذاته في مجال منازعات الضمان الاجتماعي تحكمه أليات و أجهزة مستقلة¹

ونظرا لخصوصية هذه المنازعات من حيث أطرافها و أسبابها و أبعادها فقد خصص لها مشروع الجزائري إجراءات خاصة و متميزة لتسويتها جسدت في نظام الضمان الاجتماعي على وجه الخصوص قانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1933 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و الذي تم تعديله بموجب الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996² و قانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم³ و القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.⁴

حيث يقوم هذا الأخير على مبدأ الإعراف للمتعاملين بخصوص المؤمنيين الاجتماعية بحق الطعن في القرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي و المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، سواء كانت قرارات ذات طابع الإداري صادرة من إدارة الضمان الاجتماعي (منازعة عامة) وقرارات ذات طابع طبي صادرة عن طبيب المستشار لصندوق الضمان الاجتماعي (منازعة طبية).

¹ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004

² القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، ج.ر، عدد 28 صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 المعدل و المتمم للأمر 96-19 المؤرخ في 6 جويلية 1996، ج.ر، عدد 42 الصادر بتاريخ 7 جويلية 1996

³ القانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعقب بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 28 الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالقانون رقم 11-08 المؤرخ في 2 جويلية 2011، ج.ر، عدد 32 الصادر بتاريخ 8 جوان 2011.

⁴ القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 11، الصادر بتاريخ 2

وذلك يكون بتسوية ودية أمام لجان الطعن المسبق، حيث تختلف طريقة تسوية الطعن حسب نوع النزاع، إذ يعتبر في حالة النزاع العام عرض الطعن على اللجان المحلية و الوطنية للطعن المسبق، في حين أن الأمر يختلف فيما يخص طبيعة النزاع الطبي الذي يستند على الإصابة والحالة الصحية للمصاب إما باللجوء إلى خبرة الطبية أو رفع الطعن أمام لجنة العجز الولائية، حيث جعل المشرع التسوية الداخلية هي الأصل و الأساس قبل اللجوء إلى القضاء وذلك كمرحلة إستثنائية، في حالة إخفاق التسوية الودية (الداخلية).

وستقتصر دراستنا في هذا البحث حول تسوية منازعات حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، لما تكتسبه من أهمية بالغة في مجال العلمي و كذلك وسط فئات العمالية.

أسباب إختيار الموضوع

إن تناولنا موضوع منازعات الضمان الإجتماعي جاء لإعتبارات ذاتية أخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية :

- السبب الرئيسي و الجوهري و الذي أوجد في نفس، دافعا إلى تعمق هذا الموضوع، وقع حادث عمل لوالدي في 26 أوت 2017 إلا أنه لم يتم التعويض له وظهرت خلافات بينه وبين هيئة الضمان الإجتماعي ورب العمل بسبب التماطل والتأخير في التصريح بحادث العمل وبات تائها بين الإدارة و القضاء.

- الرغبة الجامحة في معرفة ودراسة كل ما يتعلق بموضوع المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية نحو البحث في الإجراءات والأليات والطرق الكفيلة لتسوية الخلافات.

الأسباب الموضوعية :

- المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية تتعلق بفئة العمال وخاصة الأجراء منهم، والذين يمثلون الشريحة الأكبر في المجتمع غالبية هؤلاء العمال ليست لديهم أي فكرة

على أليات تسوية المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، وخاصة الآجال القانونية والإجراءات وقيمة الأداءات العينة والنقدية وبالتالي جاءت هذه الدراسة لإرشاء العامل الأجير لإتباع سبل حل منازعته مع هيئة الضمان الإجتماعي.

أهمية الدراسة :

- إن موضوع بحثنا هذا، غاية في الأهمية خاصة في ظل الإهتمام البالغ العامل باعتباره المحرك الأساسي لكل المؤسسات باختلاف قطاعاتها، لذلك يجب حماية العامل من الإصابات والأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتكفل به إذ ثبت ذلك بتقديم أداءات عينية ونقدية عن طرف هيئة الضمان الإجتماعي.

- وكذلك تكمن أهمية الدراسة في تبسيط مفاهيم وإجراءات المتعلقة بمنازعات حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق تسوية هذه المنازعات التي تنشأ عنها والتي حددها المشرع الجزائري في التسوية الودية وفي حال فشلها شرعت القوانين لحل هذا النزاع عن طريق القضاء.

- حدد المشرع الجزائري طرق تسوية المنازعات الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لأي مصاب وجد نفسه لأحد المخاطر المؤمن عليها ليتمكن من ضمان حقوقه المكتسبة والتي يحتمل أن يفقدها لجهله بالقوانين و يمكن أن يتوه بين أروقة الإدارة وأبواب القضاء.

أهداف الدراسة :

لكل دراسة هدف يسعى الباحث إلى تحقيقه، أما دراستنا لموضوع المنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري فتهدف من خلالها ما يلي:

- تهدف إلى تحديد مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية والشروط والإجراءات المتعلقة بها

- توضيح طرق تسوية الخلافات الناشئة من حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق لجان الطعن المسبق للتسوية الودية وفي حال لم تتم التسوية يتم اللجوء إلى القضاء.

- إبراز المجهودات التي يبذلها المشرع الجزائري باتخاذ الإجراءات التي تكفل ضمان حقوق

العامل في تعرضه لحوادث العمل والأمراض المهنية أثناء تأدية مهامه.

الصعوبات التي واجهتنا :

خلال مباشرتنا في البحث تلقينا صعوبات حقيقية تتمثل أساسا في نقص الدراسات المعمقة المتعلقة بالمنازعات الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية خصوصا المراجع الجزائرية أي قلة الكتب المختصة في هذا الموضوع (منازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية)، كما أن غالبية الدراسات المتعلقة بمنازعات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية غير مفصلة بشكل كافي و جاءت وفق القانون القديم.

الإشكالية : كيف يتم تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وفق للقانون الجزائري ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية إعتدنا على المناهج التالية :

المنهج المتبع :

اعتدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لوصف ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى المنهج التحليل من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل الأول

ماهية الحوادث العمل والأمراض المهنية

الفصل الأول

ماهية الحوادث العمل والأمراض المهنية

يتشكل موضوع التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية أحد أهم اصور لحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والدساتير الدولية ومن بينهما الدستور الجزائري بوضع عدة قوانين تضمن وتكفل حقوق العمال وتوفر الأمن وسلامة وصحة العمل.

تكتسي مسألة تحديد حوادث العمل والأمراض المهنية في نظام القانوني الجزائري أهمية بالغة إذ أنه تعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة، وذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما تلك المتعلقة منها حوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعت في تحديد شروط والموصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي سواء عند وقوع حادث العمل أو مرض مهني لحماية حقوق العامل المتضرر في أغلب الأحيان¹.

هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف الحوادث والأضرار التي يتعرض العامل في حياته اليومية والاجتماعية فيما إن كانت تدخل ضمن الضمان الاجتماعي اذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية (حوادث و الأمراض المهنية) عندما يتعرض لأخطار أو أضرار لا تتوفر على شروط المقررة المسؤولية ضمان الاجتماعي².

وبما أن العامل هو الذي يتعرض لكل المخاطر التي قد يواجهها أثناء أداء عمله سواء فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تظهر أثناء فترات العمل أو بعدها. فإن

¹ - سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار هدى، الجزائر، 2013. ص 12.

² أحيمه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون جزائري، ط 4، ديوان مطبوعات جامعية، 2005، ص 79 وما بعدها.

قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري منح العامل المصاب حقوقا يتمتع بها ووضع على عاتق رب العمل التزامات يلتزم بها لتوفير الأمن وسلامة صحة العامل.

لكي يتحصل العامل على هذه الحقوق هناك عدة إجراءات يتقيد بها لإثبات الحادث أو المرض المهني.

المبحث الأول

مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية

قد يتعرض العامل أثناء تأدية عمله أو بسببه إلى حادث يسبب له ضرار جسديا، بحيث تؤثر سلبا على أداء الوظيفي لجسم الإنسان قد يتمثل في العجز الدائم بصفة مؤقتة أو يمكنه حتى أن تؤدي إلى وفاته.

اهتم المشرع الجزائري كغيره من مشرعي دول العالم على رعاية الطبقة العاملة بإعداد منظومة قانونية من خلال القانون 83-13¹ المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، وغيره من القوانين لضمان حقوقهم وأحاد التوازن إلى علاقتهم بأصحاب العمل ورفع الغبن عنهم².

فالحادث والمرض ذو طابع المهني يشتركان في سبب العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج ومساعدة ويختلفان من حيث الإثبات لذلك فإن أغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبيق أيضا على الأمراض المهنية وعليه سنتطرق إلى مفهوم حادث العمل في (المطلب الأول)، ومفهوم المرض المهني في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم حادث العمل.

نظرا لأهمية تأمين العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل وخاصة مع التطورات التكنولوجية الحديثة وآثارها السلبية على العامل لقد أصبحت حوادث العمل من أكثر المهددات للصحة الإنسانية فهي الخطر اللصيق بالعامل نفسه ولكونه من المواضيع التي تكثر فيها المشكلات القانونية واختلاف الآراء الفقهية والفضائية ومفاهيم لتحديد ماهية حادث العمل الذي

¹ قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 02 يوليو 1996، ج ر عدد 42.

² فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة .. تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 11.

يستحق بموجبه العامل المصاب التعويضات، هو ما دفع بالتشريعات إلى البحث عن مقومات القانونية التي تحدد مفهومها والعوامل المتسببة فيها وذلك من أجل تفاديها أو التقليل منها وكيفية التعويض عنها، ومقابل ذلك لم يخرج الفقه هو الآخر كثيرا عن هذا المسعى¹.

هذا ما سوف نتطرق إليه في (الفرع الأول)، وكذلك الشروط توفرها في إثبات حادث العمل (الفرع الثاني)، بإضافة إلى الإجراءات إثبات حادث العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف حادث العمل

بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ليشمل تغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل بسبب العمل وبمناسبة عندما يكون في خدمة صاحب العمل، غير أن ما يهمننا في هذه الدراسة هو البحث عن المدلول القانوني لحوادث العمل، وذلك باعتبارها خطر اجتماعي لذلك كان إلزاما على التشريعات تحديد دقيق لحادث العمل كونه ظاهرة مادية معينة تنطبق على مختلف الحالات التي يمكن أن تحدث في نطاق العمل².

أولاً: التعريف التشريعي لحوادث العمل.

مما لا شك فيه أن تطرق إلى تعريف التشريعي لحوادث العمل يدخل أساسا في تحديد التكليف القانوني الموجب للتحقيق التغطية الاجتماعية لهذا الخطر غير أنه بالمقابل فإن تحديد

¹ بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص 17.

² قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 10.

هذا التعريف يشكل في آن واحد تحديد الطبيعة القانونية التي تميز هذه الحوادث عن بقية حوادث العادية والعوامل متسببة فيها، وذلك من أجل تفاديها، وكذلك من أجل التعويض عنها¹.

دوليا لم يحضى مفهوم حادث العمل بالتعريف الجامع من طرف المنظمة الدولية للعمل في مختلف الاتفاقيات الصادرة في هذه المجال، وأقرت بأن تترك هذا التحديد لتشريع والقضاء الوظيفي لكل دولة وهذا ما انعكس بالمقابل على أغلبية التشريعات مقارنة حيث تركت الأمر تحديد إلى الفقه والقضاء واكتفت بتقديم العناصر والشروط الواجب توفرها لاصباغ وصف الحادث العمل.

1. تعريف المشرع الجزائري لحوادث العمل:

كان أول تعريف قدمه المشرع الجزائري لحادث العمل في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما ورد في الأمر 66-183 المتعلق بالتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في المادة 02 على أنه: "يعتبر من حوادث العمل كل حادثة ينشأ عنها حرج جسماني منسوب لسبب طارف خارجي وتحدث في الوقت الذي يكون فيه المصاب في خدمة رب عمله سواء كان رب عمله الاعتيادي أو العرضي"².

لكن عدم ملائمة الأمر 66-183 للمستجدات التي عرفها عالم الشغل في جزائر في مرحلة بداية الاصلاحات الاقتصادية كانت من بين الأسباب التي دفعت المشرع الجزائري لإعادة هيكلة وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، حيث أصدر على أثرها قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص 17.

² أمر 66-183 مؤرخ في 22 جوان 1966م، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 55 صادرة بتاريخ 28 جوان 1966م (ملغي).

جاء في نص في المادة 06 من القانون 83-13 السابق الذكر أنه "يعتبر حادث العمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي وطراً في إطار علاقة العمل"¹.

كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري فإننا نجد حادث العمل كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو عقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاوله عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري، ومن وجهة أخرى المشرع لم يوضع طبيعة السبب المفاجئ أ وخارجي الذين يطران أثناء علاقة العمل فعدم تحديد مقصدهما ضمن النصوص القانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل وهذا من شأنه يثير النزاعات يصعب حلها إلا أنه اكتفى بالقول أنه لإثبات حادث العمل يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الضرر والإصابة التي تلحق بالعامل.

2. تعريف المشرع الفرنسي لحوادث العمل:

فبالنسبة للتشريعات الغربية ومن بينهما المشرع الفرنسي ربطت في تعريف حادث العمل بالعلاقة السببية من حادث والعمل الذي يمارسه المصاب، حيث جاء في نص 1-411 منه التي نصت على أنه يعتبر كحادث عمل مهما يكن سبب حادث الذي يقع بفعل أ ومناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أ وفي أي مكان لدى مستخدم أو أكثر أ والذي رؤساء المؤسسات.

¹ المادة 06 من قانون 83-13 السالف الذكر.

ما يمكن استخلاصه من تعريف الذي أتى به المشرع الفرنسي هو تركيزه على افتراض إسناد الحادث إلى العمل وقد جسد ذلك في العبارة الخاصة بوقوع الحادث أو بفعل العمل أو بمناسبة حيث أن كل حادث يقع في ظل ذلك يعتبر حادث عمل.

من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري والفرنسي أكتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها¹.

ثانيا: التعريف الفقهي.

أمام إغفال أغاب التشريعات عن تحديد تعريف جامع ومانع لحادث العمل حيث عرفه لورانت ميل (Laurant Milet) على أنه الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى في راتبه².

وعليه يجب على المصاب بحادث العمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى الضرر البدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة القائمة³.

هناك من عرفه هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب في كل حالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا يلحق أضرار جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة.

ويعرف أيضا أنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من مفاجأة المقصودة بالمساس بجسم الإنسان كل أدى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة.

¹ سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 14.

² LAUTENT Milet : droit social-Actualite juris prudentielle N⁰ : 718 juillet, Aout 2007, p 836.

³ عبد الله طاهر، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019، ص 12.

وفي الأخير يجب التذكير إنه بالنظر إلى الفقه الحديث نجد أن هنالك اختلافا حول توافر الشروط المتعلقة بحادث العمل وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط عدم توفر هذه الصفة، وذلك على أساس حصول الحادث وإن كان مقترن في حالات كثيرة بالعنف كالسقوط، فإن هذا العنف لا يقع دائما وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية، حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها¹.

الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل.

يظهر جليا من خلال نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر، أن المشرع الجزائري اتجه نحو تحديد التكيف المهني لحادث العمل من خلال الشروط الوارد فيها، غير أن ما يؤخذ عليه أن لم يقدم أي تفسير لها من خلال المواد اللاحقة في قانون رقم 83-13².

قد ينتج عن حوادث العمل إصابات مختلفة مختلطة عن ما هو موجود أصلا في جسم العامل من الاستعدادات مرضية أو وعاهات سابقة والأمر الذي يقتضي تحديد شروط الحادث وتميزها عن غيرها من الإصابات الموجودة، ولذلك يجب توفر مجموعة من شروط القانونية والشروط المادية.

أولا: الشروط المادية.

تتمحور مادية حادث الذي يتعرض له العامل لدى مشرع الجزائري حسب نص المادة 06 من قانون رقم 83-13 السالف الذكر، بحيث يمكننا من توضيح الشروط التي يميزها حادث العمل، حيث يتميز حادث العمل بحالة مادية خاصة تميزه عن غيره من إصابات العمل عبر عنها البعض بالحالة المادية لحادث العمل ومتمثلة عن غيره بإلحاق الضرر بجسم العامل وبوقوع حادث ذاته بسبب خارجي مفاجئ³.

¹ طيب سماتي، مرجع سابق، ص 16.

² المادة 06 من قانون 83-13، السالف الذكر.

³ دحماني منال، مرجع سابق، ص 141.

1. شرط الجسمانية الضرر اللاحق بالعمال المصاب:

نصت المادة 06 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "يعتبر كل حادث عمل أنجزت فيه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"¹.

فالمادة سابقة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق إلى الجسمانية الضرر اللاحق بالضحية لأنه لا يمكن للعمال أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني².

يشكل إغفال المشرع عن ذكر طبيعة الضرر الجسماني الذي يتعرض له المصاب عائق أمام الاعتراف بإصابة النفسية أو العصبية على عكس ما أخذ به القضاء الفرنسي في قراره محكمة النقض الفرنسية الصادر في 01 جويلية من سنة 2003، حيث أعطت تفسيراً أوسع لمجال الضرر الجسماني الذي يشمل أيضاً الضرر النفسي أوالعصبي للمصاب وأكدت على أن الانهيار العصبي الذي يتعرض له العامل نتيجة الضغط في العامل أو ضغط من طرف مستخدمه يعتبر حادث عمل³.

إضافة لما سبق لا يتطلب هذا الشرط أن يحصل احتكاك مادي بجسم العامل، ومثال ذلك تأثير السمع هذا الأخير نتيجة حدوث دوي قوي في المصنع رغم عدم وجود احتكاك بجسم مصاب بأي جسم آخر⁴.

¹ المادة 06 من قانون 83-13، السالف الذكر.

² سماتي طيب، مرجع سابق، ص 19.

³ دحماني منال، مرجع سابق، ص 142.

⁴ عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 252.

وإذ ترتب عن حادث إصابة بأضرار مادية أو أدبية فقط كاحتراق سيارته أو ملابسه أو الاعتداء على كرامة العامل أو شرفه أو إهانته فإن هذا الفعل لا يعد حادث عمل وبالتالي يتم تعويض عن هذه الأضرار بناء على قواعد العامة في المسؤولية المدنية¹.

2. وقوع الحادث بشكل مفاجئ:

ويقصد بشرط الفجائية أن تكون الواقعة المسببة للحدث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة أو مباغتاً، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر، بحيث تقدم القدرة الإدارية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط أو الانفجار².

أم إذا استغرقت الواقعة وقت زمنيًا فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة كما أنه إذ لم يكن تحديد متى بدأ ومتى انتهت فلا تعتبر حادثة

وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معا إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر في حين إذا تراخى الضرر يجب على مصاب إثبات علاقته سببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى، كما يأخذ بمعيار التفرقة بين الحادث العمل والمرض المهني³.

وفي هذا السياق يظهر موقف المشرع الجزائري بتغطية للحدث الذي يطرأ في تاريخ معين غير أن الإصابة الناتجة عنه تتراخى عن هذا التاريخ، حيث نصت المادة 09 من القانون 83-13 السالف الذكر على أنه "يجب اعتبار الإصابة والوفاة اللاتين تطرآن في مكان العمل أو في

¹ عمران عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006-2009، ص 09.

² محمد أبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين العمل والأمراض المهنية، ط 1، دار الفكر العربي، 1967، ص 16.

³ طيب سماتي، مرجع سابق، ص 17.

مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت عكس ذلك"¹.

لكن أهم نقد يوجه الاشتراط صفة المفاجأة أنه في بعض الحالات فإن الإصابات قد تختلف في الظهور، ومثال ذلك جروح الداخلية والاضطرابات العصبية لا يعلم بها إلى بعد مرور فترة طويلة فهنا يفنقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه لا تدخل في مجال حوادث وبالتالي يحمم العامل المصاب من الأدعاءات المقررة في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية².

3. وقوع الحادث بفعل قوة خارجية:

استلزم المشرع في نص المادة 06 من القانون 83-13 السالفة الذكر بقولها "يعتبر كحادث العمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي..."³، أي وجوب توفر الشرط الخارجي لتكليف الفعل على أنه حادث عمل، وذلك استناد إلى غياب إرادة المصاب في وقوعه، حيث أن يقع حادث بسبب أجنبي عن التكوين الجسماني والعضوي للمصاب⁴.

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث العمل ذلك لأن ضربة شمس ناتجة عن سبب خارجي لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واختلاله صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر حادث عمل لا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليه القانون 83-13 وبالخصوص المادة 06 منه.⁵

¹ المادة 09 من قانون 83-13 السالف الذكر.

² يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، السابعة عشر 2006-2010، ص 10.

³ المادة 06 من قانون 83-13 السالف الذكر.

⁴ دحماني منال، المرجع السابق، ص 144.

⁵ طيب سماتي، مرجع سابق، ص 18.

غير أن اجتهاد المحكمة العليا الصادرة بتاريخ 11/07/1995 أقر بغير ذلك حين كيف وفاة العامل إثر سكتة قلبية أثناء قيادته للشاحنة التابعة لمكان عمله أنها ناتجة عن حادث عمل، حيث جاء في حيثيات القرار أن مجلس استند إلى نص المادة 06 من قانون 83-13 الذي ينص على أنه يعتبر حادث عمل كل حادث عمل أدى إلى ضرر جسماني "التي تصب بجروح جسمانية وأن حادث لم يكن حادث عمل، ولكن حيث لا نزاع فإن الضحية توفي إثر سكتة قلبية وهو يقوم بمهنته أثناء قيادته للشاحنة فإنه تطبيق لنص المادة 09 من القانون 83-13 السالف الذكر فإن حادث العمل ثابت لا شك فيه¹.

ثانياً: الشروط القانونية.

1. شرط علاقة العمل:

أكد المشرع الجزائري على توفر العلاقة السببية بين الحادث والعمل والزامية وقوعه في إطار علاقة العمل التي ترتبط بين الضحية ورب العمل وتظهر هذه العلاقة من ناحية القانونية في عقد العمل ولا يشترط القانون لانعقاد العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية فالمادة 08 من قانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات أنه "نشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل حساب المستخدم ما تنشأ عنها الحقوق المعنين وواجباتهم وفق ما حدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل"².

كما نصت المادة 09³ من نفس القانون "يتم عقد العمل حسب الإشكال التي تتفق عليها الأطراف متعاقدة كما يخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تخضع لقانون العمل أو قانون الوظيفة العمومية⁴، لا يهم مدة العمل الفعلية ولو قام العامل بلحظات يخضع

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 118623 صادر بتاريخ 11/07/1995 حول موضوع "من الحوادث الناتجة عن العمل، الوفاة أثناء مدة العمل، رفض طلب التعويض، نقص)، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص ص 85-86.

² المادة 08 من قانون 90-11 المؤرخ في 01 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، المعدل والمتمم.

³ المادة 09 من قانون 90-11 سالف الذكر.

⁴ سماتي طيب، مرجع سابق، ص 22.

لقانون 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهذا ما نصت عليه المادة 02 من قانون 83-13 السالف الذكر "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه"¹.

2. وقوع الحادث أثناء العمل:

سيتطلب اكتساب صفة المهنية للحوادث الذي يقع أثناء العمل الأخذ بعين الاعتبار ومدى توفر الارتباط بين الحادث والظروف الزمنية والمكانية للعمل.

(أ) مكان وقوع الحادث:

وتعني بالارتباط المكاني بالعمل أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل، وهذا الأخير هو المكان الذي يمارس العامل وظائفه وعمله بشكل يكون فيه تحت سلطة المستخدم ومنفذا لتعليماته وأوامره، ويجب أخذ مفهوم مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل العمل الرئيسي وملحقته²، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من قانون 83-13 السالف الذكر أنه "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيدا عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت عكس ذلك"³.

(ب) زمان وقوع الحادث:

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

¹ المادة 02 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في تشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015، ص 17.

³ المادة 09 من قانون 83-13، سالف الذكر.

ومن جهة أخرى فإنه بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا الصادرة بتاريخ 1995/07/11 نجد أن كل إصابة وفاة تطرأ في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل ومستوجبة لتعويض وفاة العامل إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة لبداية التي كان يعمل بها وصرحت للجنة الوطنية للطعون بقول دعوى حادث عمل¹.

ولكن أثناء الإضراب والتي لا يمكن اعتبارها كحادث عمل حتى ولو كان العامل موجود في مكان وزمن العمل لأنه في حالة تعليق علاقة العمل بإضافة أنه لا يقوم بعمله خلال فترة الإضراب.

2. وقوع الحادث بمناسبة العمل:

وإذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه لا طابع المهني للحوادث كما تم التطرق إليه سابقا بل يكفي أن يقع حادث بمناسبة العمل فيكتفي وجود رابطة سببية بين عمل وحادث وهذا الطرح يوافق الهدف المرجوم من نظام حوادث العمل وقد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل ولو لم يكن قائماً بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ ظروف لحصوله².

3. الحالات الاستثنائية لحوادث العمل:

لقد وسع مشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية العمال وذلك عن طريق التوسع في حالات أو أسباب هذه الحوادث ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 07-08 من القانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم³.

¹ قرار المحكمة العليا، مرجع سابق، ص ص 95-96.

² سماتي طيب، مرجع سابق، ص 25.

³ إن القوانين التأمينية الاجتماعية لاسيما المتعلقة منها بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند توسع الذي كثير ما يثير مشاكل في تكيف حوادث والأضرار التي يتعرض لها عامل في حياته اليومية

(أ) حادث الطريق (المسار):

نصت المادة 12 من القانون 83-13 "يكون في حكم حادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب ومنه وذلك أي كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف"¹.

(ب) حالات المذكورة في المادة 07 من قانون 83-13:

- الحادث نتائج عن القيام خارج مؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم:

نصت المادة 07 على أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل يطرأ أثناء القيام خارج مؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم"²، وعليه فمن خلال هذه المادة يبدو واضحا أن هذه الحالة تدخل في نطاق مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق، ولكن تم إدراجها تماشيا مع تصنيف القانون لها ذلك أن هذه الحالة تقتضي أن يكون الضحية عاملا وهذا مفاده الارتباط العضوي بالعمل فضلا على أن يكون العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه.

= الاجتماعية فيما إذ كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات ضمان الاجتماعي أم لا إن كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية عندما يتعرض لأخطار أو أضرار تتوفر على شروط مسؤولية ضمان الاجتماعي وهو ما يشكل عادة أهم الإشكالات ومسائل التي يتكون المنازعات العامة بين العمال ومستفيدين من تأمين الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي، أحميه سليمان، مرجع سابق، ص 180.

¹ المادة 12 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² وقد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ قانوني في قرار ما صدر بتاريخ 14/07/1998 رقم 166006 بين صندوق (و ت إ ج) ضد (أ م) حيث اعتبرت إن ترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل وقد جاء قرار على أنه حيث أن قضاء الموضوع اعتبروا حادث هو حادث العمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن ترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 لأن العامل يبقى تحت الإدارة قانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها ومن كان كذلك فإن قرار أصاب فيها قضى مما يستوجب الرفض، مجلة قضائية، العدد الأول، الصادر عن قسم مستندات والنشر والمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 101.

وهذه الحالة تقتضي إذن أن يقع الحادث العمل خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفق لتعليمات صاحب العمل.

- الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها:

نصت المادة 3/07 على أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث يطرأ أيضا أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها"¹، وبالتالي يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية أي في زمان ومكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام.

- الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل:

وهذه الحالة نصت عليها أيضا المادة 4/07 من قانون رقم 83-13، والتي جاء فيها على أنه: يعتبر كحادث عمل الواقع أثناء:

- مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات عمل"².

هذه الحالة وإن كانت تقتضي أن يكون الضحية عاملا فإنها تجاوزت شرط الارتباط بالعمل سواء كان زمنيا أو مكانيا أو حتى سببيا وهي بذلك تندرج بحق ضمن حوادث العمل ومفهومها الواسع وهذه حالة تقتضي الوقوف عند عبارتين:

• مزاوله دراسة.

• الانتظام.

¹ المادة 3/07 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

² المادة 4/07 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

ج) حالات المذكورة في المادة 08 من الأمر 13-83:

- الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:

نصت على هذه الحالة المادة 1/08 من قانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولم يكن لمعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة¹.

في هذه الحالة تظهر جليا توسع مفهوم حادث العمل من خلال عدم اشتراطها أن يكون الضحية خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية ولحماية المقررة لهذه الحالة تقتضي توافر شرطين:

- أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة وعليه يخرج عن إطار الحماية التظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين ولو كانوا أرباب عمل طالما ولم ينظموا التظاهر بصفتهم تلك.
- أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظيم تلك التظاهرة في مكان وزمان التظاهرة ويستفيد من هذه الحالة كل شخص ولم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية.²

- حوادث الانقاذ وحوادث النفع العام:

ونصت على هذه الحالة المادة 2/08 من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك³.

¹ المادة 1/08 من قانون رقم 13-83، سالف الذكر.

² سماتي طيب حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 37.

³ المادة 2/08 من قانون رقم 13-83، سالف الذكر.

يظهر توسيع مفهوم حوادث العمل جليا في هذا النوع من حوادث كونها تتجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زمني أو حتى سببي بالعمل.

الفرع الثالث: إجراءات إثبات حادث العمل.

إن الهدف من الحصول على التعويض نتيجة حادث عمل يكون بإتباع مجموعة من الإجراءات والشكليات كالقيام بالتطرق بالحوادث وكيفية إثباته واحترام أجل تصريح، وهذا بهدف تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها وتأكيدت من الطابع المهني للحوادث وكذا لحالة الصحية للمؤمن له.

أولا: إلزامية تصريح بحادث العمل

جاء في نص المادة 13 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "يجب أن يتم العمل التصريح بحادث العمل من قبل المصاب في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالة قاهرة ولا تحسب أيام العطل"¹، ومنها ما يقع على عاتق المستخدم ومنها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي.

1- التصريح بحادث العمل من قبل مصاب:

أوجبت المادة 13 من قانون رقم 83-13 على مصاب أو النائب عنه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القاهرة وتحسب أيام العطل بحيث يصرح بحادث العمل إلى صاحب العمل الذي يخضع إلى سلطته خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث ليقوم هذا الأخير بعملية التصريح بالحوادث إلى هيئة الضمان الاجتماعي².

أما طريقة التصريح بالحوادث من قبل طرف مؤمن له لرب العمل فعادة ما تكون شفاهة إن وقع حادث في مكان العمل أما في الحالات الأخرى كأن يقع حادث خارج مكان العمل فإن عملية تصريح تكون باختصار كتابي برسالة مضمونة للوصول.

¹ المادة 13 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² سماتي طيب، مرجع سابق، ص 47.

2- التصريح بالحادثة م ن قبل صاحب العمل:

وفق للمادة 2/13 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية " على رب العمل أن يصرح للهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة واعتبارا من ورود نبأ الحادث إلى عمله دون حساب أيام العطل"¹، وذلك حتى وإن لم ينجز حادث العمل أي عجز، طالما أن العجز قد يظهر بعد مدة تطول عن تاريخ وقوع حادث وهذا ما أكدته المادة 15 من قانون رقم 83-13 سابق الذكر "ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى ولم ينجز عن حادث عجز عن العمل أو بدا لا سبب للعمل فيه .."².

وإن تصريح يقدم على استمارة نموذجية مرقمة AT400³، يؤدي إلى عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل كما نص عليه مشروع في المادة 13 من قانون 83-13 الى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغ 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر وهذا وفق لنص المادة 26 من قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي⁴.

وفي حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح بحادث العمل في الآجال المحددة يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو منظمة النقابة أو مفتشية العمل القيام بالتصريح بحادث العمل وذلك في آجال 04 سنوات واعتبارا من يوم وقوع حادث وهذا ما أكدته المادة 14 من قانون رقم 83-13 سابق الذكر⁵.

¹ المادة 2/13 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

² المادة 15 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

³ زياتي نورة، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في تشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015، ص 40.

⁴ المادة 26 من قانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

⁵ المادة 14 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

3- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة:

لقد نصت المادة 3/13 من قانون رقم 83-13 السابق الذكر على أنه "يجب أن يتم تصريح لحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على القول لمفتش العمل المشرف على مؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹.

إذا تقاعس المستخدم عن تصريح بحادث العمل إلى هيئة ضمان الاجتماعي، وعمليا يتقدم العامل المصاب بحادث العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي وبالضبط إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليتقدم شكوى لدى هذه المصلحة والتي يقوم أعوانها المراقبين بفتح ملف بحيث يقوم بتحقيق خاص أو ذهاب إلى مكان وقوع الحادث واستجواب العمال ويقوم في الأخير بإعداد تقرير الذي يدون في الاستمارة نموذجية AT 127².

وفي حالة ما إذ وقع حادث العمل أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو قضائية يستوجب إرسال نسخة من طرف المحضر الذي أعده إلى الهيئة لضمان الاجتماعي في مدة 10 أيام كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو منظمة النقابية إذا طلبوا ذلك وهذا ما نصت عليه المادة 20 من قانون رقم 83-13³.

أما في حالة ما إذا أقم حادث المسؤولية الجنائية لمن كان سبب فيه فإن هيئة الضمان الاجتماعي تحصل من نيابة العامة ومن القاضي المكلف على المستندات الخاصة بإجراءات الجارية وهذا ما نصت عليه المادة 21 من قانون رقم 83-13⁴.

ثانيا: النظر في الملف.

بعد حصول هيئة الضمان الاجتماعي على عناصر ملف تصريح بالحوادث في مرحلة الأولى تأتي مرحلة النظر في الملف.

¹ المادة 3/13 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

² زناتي نورة، مرجع سابق، ص 41.

³ المادة 20 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

⁴ المادة 21 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

فهي مطالبة بالبث في طابع المهني لحدث أو مرض في آجل لا يتعدى 20 يوما انطلاقا من تاريخ تبليغه وهذا ما نصت عليه المادة 16 من قانون 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وأم الهيئة ويستوجب عليها في هذه المادة أن تقوم بتبليغ المصاب أو ذوي حقوقه عن اعتراضها أو عن تحفظها المهني حادث في انتظار جميع العناصر التي تسمح لها بأخذ القرار النهائي وإذ انقضى الأجل المحدد بعشرين يوما¹ ولم تعترض الهيئة على طابع المهني للحدث يثبت هذا الأخير ضمنا.

ولهيئة الضمان الاجتماعي أهلية إجراء تحقيق إداري عن طريق لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية والكائن مقرها بالصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

ويقوم العون القائم بالتحقيق باستدعاء المصاب أو ذوي حقوقه وشهود وصاحب العمل أو ممثله ليتلقى تصريحاتهم، وعند انتهاء العون المكلف بتحقيق يقوم بإحالة تقرير التحقيق للجنة حوادث العمل والأمراض المهنية وعلى إثر نتائج هذا التحقيق تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي بناء على ما توصلت إليه لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية، إما بقبول الطابع المهني للحدث والاستفادة من التعويضات، وإما بالرفض الطابع المهني للحدث وعدم استفادته من التعويضات.

1- المعاينة الطبية للإصابة:

من الأمور الهامة في تكييف حادث العمل من حيث الآثار الناتجة عن حادث العمل وبالخصوص العجز والحالة الصحية للعامل المصاب والتي يمكن هيئة الضمان الاجتماعي من اتخاذ قرارها بشأن ملف حادث المعروض عليها.

¹ المادة 16 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

2- الشهادة الطبية الأولية أو شهادة التمديد

ونصت عليها المادة 23 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بحيث جاء فيها على أنه "يجب أن توصف في شهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت كما يشار لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابات"¹. ويجب على طبيب المعالج أن يأخذ تصريحات المصاب دون إبداء رأي على صحة الوقائع كالأسباب المحتملة للحدث أو تاريخ التوقف عن العمل بل يجب أن تتضمن وصف شامل ودقيق عن مختلف الإصابات التي يكتشفها الفحص الطبي.

شهادة الوصفية الثنائية:

أم الشفاء وإذ لم يخلف الحادث الدائم أي المصاب على الحالة الصحية الأصلية يجب في هذه الحالة أن يحدد الطبيب ضمن هذه شهادة تاريخ شفاء وتاريخ واستئناف العمل، مع الملاحظة أن الشفاء لا يستبعد انتكاسة المريض.

2. تاريخ الالتمام:

تاريخ الجبر هو خلاف لتاريخ الشفاء²، وذلك عندما تتجدد آثار الإصابة وتأخذ طابع مستقر وينتج عن هذه الحالة عجز دائم وتبقى هذه الحالة خاضعة كذلك للتغيير وتتضمن تاريخ الجبر وتاريخ استئناف العمل وإن كان ممكنا وفي حالة تعذر استئناف العمل يتعين على

¹ المادة 23 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

² ونعني بتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن المؤمن له مصاب من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت أو ما يطلب عليه بمصطلح العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة العجز الجزئي الدائم لمعنى أن مرحلة الاستفاداة من تعويضات اليومية 100% انتهت وتأتي بعدها مرحلة الاستفاداة من نسبة العجز حسب الفئات السالف ذكرها، تاريخ الجبر بعدها يحدده طبيب ما لم يخضع المؤمن له لمراقبة طبيب مستشار تابع لصندوق الضمان الاجتماعي، ومصطلح جبر يختلف عن مصطلح شفاء الذي يعني عودة المؤمن له مصابا إلى حالته الصحية التي كان عليها قبل وقوع حادث بصفة نهائية ومصطلح على المادة 24 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يجدها نصت على مصطلح الشفاء ومصطلح الجبر مما يوحي أنهما مختلفين، سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال ضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 38.

الطبيب أن يوصف حالة المصاب بعد تاريخ الجبر مع تحديد نسبة العجز الجزئي أو الدائم وهذا وفقا للمادة 3/24 من قانون 83-13¹.

لا يقتصر الأمر من ناحية طبية على الطبيب الذي يختاره المصاب في منحه العجز الكلي المؤقت وتحديد تاريخ الجبر وكذا تحديد نسبة العجز الدائم، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب المراقبة الطبية من خلال عرض الشهادتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني:

مفهوم المرض المهني.

إن الأخطار المهنية التي يواجهها العامل أثناء عمله متعددة ولا تقتصر على حادث أو على حادث طريق فقد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها.

وليس ضروريا أن يكون المرض ظاهرا في الجسم بل قد يكون مرضا نفسيا أو اضطرابا عقلي، تكون قد حصلت بسبب العمل أو أثناء تأديته التي تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل وقد تلحق به العجز المؤقت أو الدائم أو حتى الوفاة.

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية

على الرغم من أهمية تمييز الأمراض المهنية عن الأمراض العادية نظرا لاختلاف الآثار التي رتبها القانون على كل منها واختلافها من حيث الإجراءات والتعويضات إلا أنه من صعب وضع تعريفا شاملا للأمراض المهنية ويتضح ذلك من خلال صعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل².

¹ المادة 3/24 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

² سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 26.

أولاً: التعريف التشريعي.

سأيرت معظم التشريعات المقارنة المبدأ العام الذي قدمته منظمة العمل الدولية وهذا ما تضمنته المادة 08 من الاتفاقية الدولية رقم 121 الخاصة بإعانات في حالة إصابات العمل حول تحقيق التكيف القانوني للأمراض المهنية حيث تركت أمر تحديدها إلى التشريعات الوطنية للدول الأعضاء¹.

وتطبيق المبدأ العام الذي جاءت به منظمة العمل الدولية تحديد تعريف للأمراض المهنية نجد أن غالبية التشريعات المقارنة اختارت الأخذ بالفقرة الأولى من المادة الثامنة من الاتفاقيات رقم 121 سابقة الذكر²، حيث تنحصر مجملها في تحديد هذه الأمراض عن طريق النص عليها ضمن الجداول.

1. تعريف المشرع الجزائري للأمراض المهنية:

لم يخالف المشرع الجزائري ما تطرقت إليه التشريعات المقارنة فإن نشأة المرض المهني هو ممارسة العامل لمهنة أو لصناعة تسبب هذا المرض الذي يولد خلافاً في وظائف الجسم أو أعضائه.

غير أنه بالمقابل حاول المشرع إعطاء تعريف للأمراض المهنية بالنظر إلى العوامل التي تسبب هذه الأمراض والتي تظهر أعراضاً طبية معينة وهو ما تؤكدته المادة 63 من قانون 83-

¹ دحمانى منال، مرجع سابق، ص 42.

² المادة 08 من الاتفاقيات رقم 121 للمنظمة الدولية للعمل المتعلقة بإعانات في حالة إصابات العمل صادرة من المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية بتاريخ 16 جوان 1964.

- بنيت المنظمة دولية للعمل من خلال هذه المادة أنها قد منحت للدول الأعضاء اختيار كيفية النص في تشريعها على الأمراض التي تشكل أمراض مهنية وحسب ما تضمنته الفقرات الثلاثة من الاتفاقية فإن اختيارات ثلاثة تشمل ما يلي:
- إما أن تنص الدول في تشريعات مباشرة عن طريق جداول على الأمراض المهنية بشرط أن تشمل على الأقل الأمراض المحددة في هذه الاتفاقية.

- في حال لم تنص الدول على جداول للتحديد للأمراض المهنية عليها أن تضع تشريعها تعريف يكون على قدر كافي من الاتساع ليضم على الأقل الأمراض الواردة في هذه الاتفاقية.

13 سابق الذكر بنصها على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل الأعراض التسمم والتعفن والاعتلال حتى تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"¹.

نستنتج من هذا التعريف الوحيد الذي قدمه المشرع الجزائري للأمراض المهنية في هذه المادة أنه من صعب تحديد الصفة المهنية للمرض الذي يصاب به العامل حيث أنه اكتفى ببيان الأعراض والتي تأخذ وصف للأمراض المهنية التي تظهر في شكل تسممات Des intoxications وتعفن Densifications أو اعتلال Desaffections حيث يتسبب في هذه الأعراض المرضية مصدر يشكل ضرر بطبيعة ويكون مرجع مهني محض فالأمراض المهنية لم يعطي لها تعريف محددًا ودقيقًا وإنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي تتسبب فيها بموجب قرارات وزارية مثال قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنيًا²، الذي يتضمن عدة جداول الأمراض المهنية وتحتوي تعيين هذه الأمراض مدة تكفل بها والأعمال التي تسبب فيها وهذا الجداول التي تميز ثلاثة أقسام وذلك حسب نص المادة 05 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد قائمة أمراض مهنية³:

- **المجموعة الأولى:** ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة Manifestations morbides d'intoxication aiguës ou chroniques: يتعلق بالحالات المرضية الناجمة عن التسممات الحادة والمزمنة والتي يكون ضحيتها عمال يتعاملون مع مواد خطيرة يتكون سببا في هذه الأمراض والإصابات مثل الرصاص والزئبق ومواد كيميائية أخرى.

¹ المادة 63 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 01 و02، ج.ر عدد 16 صادر بتاريخ 23 مارس 1997.

³ تنص المادة 05 من القرار الوزاري، السالف الذكر، على أنه: "تصنف الأمراض المهنية ذات المصدر المحتمل في ثلاث مجموعات:

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة؛
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية؛
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة."

- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية Infection microbienne: الإصابات الجرثومية ذات الأصل المهني مثال الأعمال الخاصة بصرف المياه الصحية.
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة التي يكون سببها محيط العمل والظروف والأوضاع التي أوجدها هذا المحيط محال الأمراض المهنية الناجمة عن العمل في الأوساط ذات درجة حرارة مرتفعة والأمراض المهنية محددة حاليا 84 مجموعة يحدد كل جدول بدقة المرض وبذكر قائمة الأعمال التي تسببه ومدة التكفل¹.

2- تعريف مشرع الفرنسي للأمراض المهنية

أما المشرع الفرنسي فهو الآخر لم يقدم تعريف واضحا للأمراض المهنية لا يخرج عن طبيعة وصف الأمراض المهنية التي تناولتها التشريعات السابقة الذكر ويظهر ذلك من خلال قانون ضمان الاجتماعي فقد بنيت الفقرة الثانية من المادة 2-461² منه على أنه يفترض أن تكون ذات أصل مهني كل الأمراض الواردة في الجداول المحددة للأمراض المهنية والمدمجة ضمن الشروط الواردة فيها. وقد صنف المشرع الفرنسي هذه الجداول بتعداد العوامل المتسببة فيها إلى:

- الأمراض الناتجة عن تسممات الحادة أو مزمنة.
- الأمراض الناجمة عن الالتهابات الجرثومية.
- الأمراض الناجمة عن الأوساط معينة في العمل.

وقد اعتمد المشرع الفرنسي في تحديد الأمراض المهنية على مبدأ افتراض اسناد المرض إلى العمل الوارد في الجداول la présomption d'imputabilité وأساسه هو إعفاء المصاب من تقديم إثبات للعلاقة السببية بين المرض والعمل الممارس ويشترط لتوفر ذلك أن يكون

¹اسماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 28.

² L'article L 461-2 Des tableaux spéciaux énumèrent les infections microbiennes mentionnées qui sont présumées avoir une origine professionnelle lorsque les victimes ont été occupées d'une façon habituelle aux travaux limitativement énumérés par ces tableaux.

المرض ضمن الأمراض منصوص عليها في هذه الجداول أن يكون ناتج من العمل المتداول بشكل مستمر وعلى المصاب عرض مرضه في الآجال المحددة أو مباشرة بعد الانتهاء من التعرض للخطر المتسبب فيه¹.

ثانياً: التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانوناً وقد يكون سببه تعفن في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل².

والبعض الآخر عرفها على أنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة للأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي تكون سببها مصدراً مهنيًا خاصاً³.

وجانب آخر من الفقه القانوني عرف الأمراض المهنية بأنها مرض ينتج عن ممارسة العادية لمهنة معينة التي لا يمكن تحديد ظهورها بزمان ومكان معين كونها تتعلق بذاتية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي ومدى تأثره بالمهنة في ظروف العمل⁴.

ويعتبر البعض أن الأمراض المهنية تكون ناجمة عن تفاعلات أو تسربات للمواد التصنيعية أو ما يشابهها والمسببة للعديد من الأمراض كالتسمم والتعفن أي ما يكون مصدرها

¹ دحماني منال، مرجع سابق، ص 43.

² مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعام، 2019، ص 29.

³ أحميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري لعلاقات العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 150.

⁴ سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ص 26-27.

بسبب خاص المواد التصنيعية أو ما يشابهها والمسببة للعديد من الأمراض كالتسمم والتعفن أي ما يكون مصدرها بسبب مهني خاص.

الفرع الثاني: إجراءات إثبات المرض المهني.

تخضع إجراءات إثبات المرض المهني إلى الطرق وشكليات لا يمكن كل مصاب بالتعاضي عنها لما يعود عليه من أضرار سواء عليه أو على ذوي حقوقه (مؤمنين لهم اجتماعيا) فيجب عليه أن يتبع مجموعة الإجراءات المنصوص عليها في القانون التصريح بالمرض المهني وكذلك آجال تصريح بالمرض المهني.

أولا: إجراءات التصريح بالمرض المهني.

نصت المادة 70 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72¹، إن المشرع الجزائري عمم في إجراءات التصريح بالمرض المهني مثلها مثل التصريح بحوادث العمل وهذا ما يفهم من نص المادة 70 على أنه يكون التصريح بالمرض المهني وفقا لإجراءات وطرق التصريح بحدوث العمل:

- التصريح بالمرض المهني من قبل العامل المصاب.
- التصريح بالمرض المهني من قبل صاحب العمل.
- تصريح بالمرض المهني من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.

ثانيا: آجال التصريح بالمرض المهني.

تتميز مواعيد التصريح بالمرض المهني عن حوادث العمل حيث نصت المادة 2/71 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه "يجب تصريح لكل مرض مهني

¹ تنص المادة 70 من قانون 83-13 على أنه "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادة 71 و72 أدناه".

بطلب تعويضه بالمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناه 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى¹.

وتجدر الإشارة أن هدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهني على هيئة الضمان الاجتماعي هو تمكنها من ممارسة رقابتها عن طريق مصلحة المراقبة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع للصندوق.

وفي حالة قبول الطابع المهني للمرض المصرح به تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتأمين كافة الحقوق المستحقة.

أما في حالة الرفض لا يستفيد العامل المصاب من التعويضات مقررة في قانون رقم 83-13 ومؤمن المصاب له حق في الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية الوطنية ثم أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن ثم أمام القضاء².

الفرع الثالث: نظام تحديد المرض المهني.

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول متقدمة أو نامية كما تحتاج له من خيارات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب، من أجل إثبات العلاقة السببية من العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل.

أولاً: نظام التغطية الشاملة:

يقوم هذا النظام على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لاعتبار المرض مهنيًا من عدمه ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين خبراء في الأمن الصناعي ومن مميزات وهذا النظام أنه ذو مجال واسع إذ أنه يغطي كافة الأمراض المهنية

¹ المادة 2/71 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ص 37.

التي تظهر على سائر المهنيين لكن يعاب عليه كون عبء الإثبات يقع على عاتق العامل المصاب.

ثانيا: نظام الجداول

يتضمن قائمة تشمل الأمراض المهنية على وجه التحديد وتقابلها المهن التي من شأنها أن تسبب هذه الأمراض سواء بالتعرض لها أو بسبب تداول المواد المستعملة فيها، وقد تختلف الدول بالأخذ بهذا النظام بحسب طريقة استعمال الجداول فقد تأخذ بنظام الجداول المغلق وبنظام الجداول المفتوح.

1- نظام الجداول المغلق

تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها الحوادث على سبيل الحصر دون سماح لأي تدخل لاجتهاد في هذا المجال وما يعيب النظام أنه قد يفقد المصاب في حق الضمان الاجتماعي والتعويض في ظهور مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام¹.

2- نظام الجداول المفتوح

فإنه يضيف في القائمة كل من مرض جديد ظهر وهذا باتخاذ إجراءات تشريعية متبعة بسيطة وبهذا ما اتخذ به المشرع الجزائري في المادة² 64 من قانون 83-13 والتي تحتوي على 84 جدولا.

ثالثا: النظام المزدوج

جمع بين نظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض المهنية التي تسببها المهن ونظام الجداول هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المواد 64 و 65 و 66 من قانون 83-13، حيث جاء فيه تحدد قائمة الأمراض ذات مصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر

¹ يحيوي فاطمة، مرجع سابق، ص ص 19-20.

² المادة 64 من قانون 83-13، سالف الذكر.

المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم كما أجاز مراجعة قائمة الأمراض حسب الحالة وبنفس شرط وطريقة إنشائها بشرط أن تكون هناك علاقة سببية هذا ما أخذت به معظم التشريعات¹.

¹ يحيى فاطمة، مرجع سابق، ص 20.

المبحث الثاني

الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحادث العمل أو المرض المهني.

إن خطر الذي يتعرض له العامل سواء كان حادث عمل أو مرض مهني فإنه قد يتسبب له في إصابة تؤثر على سلامة الجسدية مما ينعكس على مردوده في العمل ومقدرته على ممارسته كالمعتاد، هذا من جهة ومن جهة ثانية تقلل هذه الإصابة في حظوظه في الكسب وحصول على دخله الأصلي، من أجل ذلك يقرر القانون أداءات تتكفل بتقديمها هيئة الضمان الاجتماعي المصاب والتي من شأنها أن تغطي هذا النقص الذي يعترى المصاب فتقر له أداءات عينية و أداءات نقدية¹.

غير أن تقرير هذه الأداءات يتم طبقاً لمراعاة حالة عجز مصاب التي تختلف بين العجز المؤقت والعجز الدائم أو في حالة الوفاة، بحيث حدد القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قواعد تقدير هذا التعويض وقرر ثلاث حالات من التعويض وقد تم عنونها في ثلاث فصول وهي الأداءات عن العجز المؤقت والعجز الدائم والأداءات في حالة الوفاة.

المطلب الأول

الأداءات عن العجز الكلي المؤقت.

هو ذلك العجز الذي يصيب المصاب المؤمن له نتيجة حادث عمل أو مرض مهني يؤدي إلى تعليق علاقة العمل دون انقضائها بشكل نهائي حيث يكون المصاب في هذه الحالة في عطة مرضية بسبب عدم قدرته على مزاولة نشاطه المعتاد لمدة معينة من الزمن لذلك فقد ألزم القانون تعويض المصاب خلال هذه الفترة عن الأجر الذي يفقده جراء عدم مزاولته لمهنته حتى يتمثل للشفاء أو يثبت عجزه المستديم.

¹ دحمانى منال، مرجع سابق، ص 172.

بناء على ذلك وحتى يستفيد المصاب عن الأداءات العجز مؤقت عليه أن يعرض ملفه الطبي المقدم من قبل طبيبه المعالج الذي منحه مدة التوقف عن العمل على الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي لإجراء عملية المراقبة الطبية حتى يستفيد من الأداءات اليومية المقررة في هذه الحالة¹.

الفرع الأول: الأداءات العينية

المصاب بالحادثة عمل أو مرض مهني المؤمن له اجتماعيا الحق في الأداءات الطبية باعتبار المتكفل به ضمان الاجتماعي، ويتمحور هذا التكفل حول شروط التي تحقق أكثر نفع له فيما يخص العلاج الطبي والذي يهدف إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني العامل المصاب ويتمثل في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية والأداءات العينية التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه².

أولاً: مصاريف العلاج

تكفل هيئة الضمان الاجتماعي التي تخص على حد سواء مصاريف الطبية الجراحية والاستشفاء عندما تكون هناك ضرورة الإقامة في مستشفى لمدة معينة لمعالجة الطبية وأيضا الفحوص الطبية الخاصة بالتصوير بالأشعة وفحوص المخبر وتحاليل³.

1- المصاريف الصيدلانية

يدفع المصاب أو المؤمن له مصاريف المنتجات الصيدلانية التي تنتج عن العلاج بنسبة أقصاها 80% باستثناءات فئات معينة إذ تحدد المنتجات القابلة للتعويض والتسعيرات الخاصة بها حسب ما ينص عليه التنظيم⁴.

¹ طبيب سماتي، مرجع سابق، ص 77.

² المادة 07 من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 07 سنة 1984، المعدل والمتمم.

³ دحمانى منال، مرجع سابق، ص 180.

⁴ تنص المادة 18 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه "ترد المصاريف الصيدلانية طبقاً لأحكام المنصوص عليها في المادة 59 من القانون رقم 83-11".

2- مصاريف نقل مصاب

أقرت المادة 08 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر، أن مصاريف لنقل تعد من الأداءات العينية التي تكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي بتغطيتها حيث يشمل التكفل بالمصاب بحدوث عمل أو مرض مهني تكفل التام بكل مصاريف تنقله ابتداء من يوم إصابته¹.

3- الحق في إمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية

قد تؤدي الإصابة التي يتعرض لها العامل إلى جبر أحد أعضائه والتي يفقد بموجبها أداء وظيفته بحيث منح الشرع للمصاب الحق في إمداد بالآلات والأعضاء الصناعية التي تحقق له دعما حركيا أو سمعيا طيلة حياته وهذا ما نصت عليه المادة 30 من القانون رقم 83-13².

ثانيا: الأداءات العينية الخاصة بإعادة تأهيل المصاب

تمكن إدارة المشرع من إعادة تأهيل المصاب عموما في أن يعد المصاب بحدوث العمل لو مرض مهني كافة الوسائل التي تضمن الاسترجاع استعداداته الجسمية والمهنية³.

1- إعادة تأهيل الوظيفي

يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة متعددة ويكون للمستفيد الحق فيما يلي على وجه الخصوص:

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل مؤسسة.
- مصاريف النقل وهذا ما نصت عليه المادة 31 من قانون 83-13⁴.
- مصاريف الإقامة إذا تمت داخل المؤسسة.

¹ المادة 08 من القانون رقم 83-11، سالف الذكر.

² المادة 30 من قانون 83-13، سالف الذكر.

³ دحماني منال، مرجع سابق، ص 186.

⁴ المادة 31 من قانون 83-13، سالف الذكر.

2- إعادة التكيف المهني

يثبت هذا الحق المصاب نتيجة إصابته بعجز يحول دون شغله المنصب القديم مما استدعى إعادة تكييفه مهنيا وحصوله على منصب يتلائم مع صحة الجسدية. وفي حالة انتكاس المصاب تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الأخطاء المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد في العمل أم لا وهذا ما نصت عليه المادة 62 من قانون رقم 83-13.

الفرع الثاني: الأخطاء النقدية

يستفيد العامل المصاب بحادث عمل بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني من أخطاء وتعويضات من نوع خاص تسمى بالأخطاء النقدية أو يصطلح عليها أيضا التعويضات اليومية التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت والذي يجعل المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي.² وطبقا لذلك أقر المشرع في القانون رقم 83-13 السالف الذكر القواعد الخاصة بالأخطاء في حالة العجز الناتج عن حوادث العمل وأجال نفس الأحكام الخاصة بالعجز الناتج عن الأمراض المهنية.

حيث تتشكل هذه التعويضات بدلا يوميا عن الأجر الذي لا يستطيع تقاضيه المصاب نتيجة الإصابة حيث يعدد هذا الأخير نسبة مئوية مرجعها أجر العامل وتدفع التعويضات اليومية في شكل مبالغ مالية.³

أما بالنسبة للمشرع الجزائري قد أكد على أن تكون أخطاء العجز المؤقت مطابقة الأخطاء التي تمنح في حالة المرض الخاص بالتأمينات الاجتماعية وهو ما أورد في المادة 28

¹ المادة 62 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² سماتي طيب، مرجع سابق، ص 74.

³ دحمانى منال، مرجع سابق، ص 191.

من قانون 83-13 ينص بها على أنه تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبالغ مما تناسب لطبيعة الأداءات المقدمة إثر وقوع حادث من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في مواد هذا الفصل¹.

حيث أكد المشرع على أن التعويضات اليومية تساوي طبق نص المادة 37 من قانون 83-13 الأجر اليومي المتقاضي أي واحد من ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي تقطعت منه الاشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة التي لا يجب أن تقل على واحد (01) من ثلاثين من الأجر الشهري الأجر الوطني المضمون².

إضافة إلى ذلك أقرت المادة 36 من قانون رقم 83-13 على أن المصاب بحادث عمل يستفيد من التعويضات اليومية ابتداء من اليوم الموالي الذي وقع فيه حادث وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر وذلك يرجع إلى كون المستخدم يدفع اشتراكات خاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية تقدر بـ 1,25³.

تتم الاستفادة من التعويضات اليومية خلال كل فترة العجز عن العمل هذه الفترة التي تسبق إما شفاء أو جبر الجرح أو الوفاة⁴.

¹ المادة 28 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² المادة 2/37 من قانون 83-13، سالف الذكر.

³ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 60.

⁴ وفي هذا الإطار صدر حكم قضائي من محكمة سطيف بتاريخ 2006/07/10 والذي جاء فيه على أنه " .. حيث أنه من المقرر قانون أن العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيًا عن مواصلة عمله أو استئنافه له الحق في تعويضات يومية تقدر حسب مدة العجز عن العمل الممنوحة له حيث أنه والحال كذلك فإن طالب المدعي المتعلق بالتكفل ومنح التعويض عن العطل المرضي المقدرة بأربعة أشهر من شهر أوت إلى شهر نوفمبر من نفس السنة مؤسس قانونًا ويستجاب له .."، حكم محكمة سطيف، القسم الاجتماعي الصادر بتاريخ 2006/07/10، تحت رقم 247.

المطلب الثاني

الأداءات عن العجز الجزئي الدائم العجز الدائم

يعتبر العجز الدائم الحالة الثنائية التي كانت أن تصل إليها الحالة الصحية للمصاب سواء بحادث عمل أو مرض مهني.

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل.

يعتبر العجز الدائم ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب بحادث عمل وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكتسب منه فالعجز الدائم هو الذي يبقى بعد التئام الجروح أي يبقى بعد تاريخ الجبر.

عند تحديد انتهاء مدة العجز المؤقت من قبل طبيب معالج وبعد موافقة الطبيب مستشار تابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفق لجدول يحدد عن طريق تنظيم¹، تنتمي معه مرحلة الاستفادة من تعويضات اليومية ويتحدد من خلالها تاريخ الجبر تبدأ الأداءات الجبر الدائم حيث أخص مصاب الحق في الحصول على رأس مال تمثيلي إن كانت نسبة عجزه تقل عن 10% بينما إذ تجاوزت هذه النسبة فيحصل على ربع.

الفرع الأول: حساب الربع

أكد المشرع وطبق لما ورد في المادة 38 من القانون 38-13 سالف الذكر، على أنه: "من حق مصاب بعجز دائم الاستفادة من ربع والتي تنص على أنه للمصاب الذي يعتريه العجز الدائم عن العمل الحق في ربع بحسب مبلغه وفق لشروط الواردة في أحكام هذا الفصل"².

¹ سماتي طيب، مرجع سابق، ص 82.

² المادة 38 من قانون 83-13، سالف الذكر.

وحسب نص المادة 39 من قانون 83-13 تنص على أنه "بحسب الريع على أساس الأجر متوسط الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي التي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث"¹.

هذا ما يوضح أن الريع يحسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه المصاب خلال سنة كاملة التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة حادث أو مرض وهنا ليست العبرة في أن يشغل العامل لدى المستخدم واحد أو عدة مستخدمين².

أما في حالة لم يعمل المصاب خلال 12 شهرا التي سبقت انقضاءه عن العمل فإنه تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الريع عن طريق التنظيم وفق المرسوم رقم 84-28، وهذا ما نصت عليه المادة 13³ من هذا المرسوم "حيث يحسب الريع على أساس أجر منصب عمل مطابق لنفس فئة المهنة إذ عمل مدة تقل عن شهر واحد.

إما إذ لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة اثني عشر الواجب اعتمادها على حساب الريع هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الأتية حسب طريقة حساب التي تكون أنفع المصاب:

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم في حادث أو مرض المهني.

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.

- تاريخ إلتئام الجروح.⁴

¹ المادة 39 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² وجدال محمد حمزة، كريم يونس، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2019، ص 61.

³ المادة 13 من المرسوم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴ المادة 14 من قانون 84-28، سالف الذكر.

يحسب الربيع على أساس أجر السنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين أو ثلاثة مائة 2300 مرة قيمة المعدل الأجر الوطني الأدنى المعتمد¹، وعليه فإن القاعدة هي:

$$\text{(الأجر المرجعي} \times \text{نسبة العجز} = \text{مبلغ الربيع).}$$

نصت المادة 44 من القانون نصت "لا يمنح أي ربيع إذ كانت نسبة العجز محددة وفق شروط الواردة في المادة 42 وعلى الأقل من 10%²."

الفرع الثاني: تحديد الرأسمال التمثيلي

أكد المشرع من خلال القانون رقم 83-13 بأن المصاب بعجز جزئي تقل نسبته عن 10% من حقه الاستفادة من رأسمال التمثيلي يدفع له بشكل إجمالي بعد معاينته الطبية لدرجة عجز على السبب المباشر في تقرير هذا الحق راجع لدرجة الأولى الاصابة نسبة العجز لا تؤثر بشكل كبير بطاقة عمل المصاب حيث يمكن الأخير الاستفادة من الرأسمال والعودة مباشرة إلى العمل وهذا ما نصت عليه المادة 44³ من قانون 83-13 بنصها على أنه يتم حساب الرأسمال التمثيلي حسب ما تقرره المادة 15 من المرسوم رقم 84-28 السالف الذكر تنص "يحدد الرأسمال الذي يمثل في ربيع المنصوص عليه في المادة 44 من قانون 83-13 المذكور أعلاه تبعا لعناصر التالية:

ربيع يحسب على أساس ما يأتي:

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيف كان الأجر الذي قبضه المصاب بالنسبة العجز المحددة.

¹ المادة 41 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² وهو ما أكده أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0878021 بتاريخ 2014/05/08 حول موضوع (حادث عمل، عجز عن العمل، ربيع)، مجلة محكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 2014، ص 450، الذي جاء فيه أنه "يستفيد العامل ضحية حادث العمل، مصاب بعجز دائم عن العمل من ربيع وليس من تعويض".

³ المادة 2، 1/44 من قانون 83-13، سالف الذكر.

- نسبة العجز المحددة

السن الذي بلغها المصاب عند تاريخ التمام الجرح معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدد بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹.

أما المادة 16 من المرسوم رقم 84-28 فقد حددت كيفية حساب الرأسمال التمثيلي بحيث يساوي هذا الأخير المبلغ السنوي للربح كما هو محدد في المادة 15 السالف الذكر مضروباً في معامل سنة مصاب².

وعليه فإن القاعدة هي:

$$\text{(الرأسمال = المبلغ السنوي للربح} \times \text{المعامل المقابل لسن مصاب)}$$

المطلب الثالث

الأداءات التي تمنح في حالة الوفاة

باعتبار حالة الوفاة أخطر انعكاسات حادث العمل أو مرض المهني على جميع الأصعدة معنوية والمادية ويتأكد ارتباط الوفاة بحادث العمل أو مرض مهني فإنه ينشأ لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحه وريع يتم تحديده وفقاً لشروط المنصوص في القوانين المعمول بها.

وبختلف الضرر الذي يصيب أسرة المتوفي باختلاف الظروف، حيث يتعلق الأمر بالدخل الذي كان يحصل عليه عمل الأسرة على ما يقتضيه الأمر من المصروفات، وكذلك عدد الأشخاص الذين يعولهم ومدى احتياج هؤلاء ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة وتذهب أغلب التشريعات في حالة الوفاة إلى تقرير معاش للمستحقين.

¹ المادة 15 من المرسوم رقم 84-28، سالف الذكر.

² المادة 16 من المرسوم رقم 84-28، سالف الذكر.

وقد اعتبر المشرع الجزائري الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية ضرر مالي، ذلك أنه يشترط أن يكون ذوي الحقوق مكفولين من الضحية، وتقدير التعويض مرتبط أيضا بأجر الضحية من جهة أخرى.¹

الفرع الأول: منحة الوفاة

إن ذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية أثر حادث العمل أو مرض مهني حددتهم المادة 30 من الأمر 17-96 المعدل للمادة 67 من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية². يستفيد ذوو الحقوق المتوفي بسبب حادث العمل أو مرض مهني من منحة وفاة تصرف دفعة واحدة وتقسم ينتهي بالتساوي، حيث يقدر مبلغ رأسمال الوفاة 12 مرة من مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا للمتوفى خلال سنة سابقة الوفاة المؤمن له اجتماعيا ومعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ولا يمكن بأي حال من الأحوال التي يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون على أن يجمع بين منحة الوفاة على أساس حوادث العمل ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.

وتجدر الاستشارة في حالة ما إذ كانت الوفاة ناتجة عن المرض المهني بالرجوع إلى المادة 70 من قانون 83-13 وتحدهه وتتص على أنه تطبق القواعد متعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية .

لا يستفيد ذوي الحقوق العمال الأجانب من اي تعويض إن كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث أما ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات مبلغ السنوي لريعتهم³.

¹ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 93.

² المادة 30 من الأمر رقم 17-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983.

³ بشيري عبد الكريم، حنوفة مروان، التعويض عن حادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بوادي، 2019، ص 49.

الفرع الثاني: تقييم ريع الوفاة

حسب المادة 53 من قانون رقم 83-13 إذ أسفرت الوفاة عن حادث بدفع الريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة¹.

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

- عندما يوجد الجانب الزوج ذو حق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ الريع للزوج بنسبة 50% وذو حق أو حقوق الأجر بـ 30%.

- عندما يوجد الجانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي حقوق (أولاد، أو أصول، أو كلا معا) يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بـ 50% من الريع الكلي ويقسم بالتساوي ذوي حقوق الأجر بـ 40%.

عندما لا يجوز زوج يتقاسم ذو حقوق الآخرون ريع يساوي 90% من مبلغ ريع ذلك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق ما يلي:

- 45% من الريع إذ كان لكل ذو حق من أبناءه.

- 30% من الريع إذ كان ذو حق من أصوله.

لا يجوز أن يتعين المبلغ الإجمالي لمعاشات ذو حقوق 90% من مبلغ الريع الهالك وإذ تجاوز مجموع معاشات هذه بالنسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات².

¹ المادة 53 من قانون 83-13، سالف الذكر.

² المادة 34 من قانون 83-12، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 سنة 1983.

تقادم الحقوق

تتقادم الأدعاءات المستحقة (عينية أو نقدية) مدة 04 سنوات إذ لم يطالب بها لكن المادة 1/75 من قانون رقم 08-08 لم تحدد تاريخ بداية احتساب مدة تقادم¹.

وبالرجوع إلى المادة 75 من قانون رقم 83-13 التي نصت على أنه "يسري آجال التقادم ابتداء من تاريخ وقوع الأثر المنشأ للاستفادة من الأدعاءات"².

غير أنه تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 05 سنوات إذ لم يطالب بها طبقاً لنص المادة 2/87 من قانون المذكور أعلاه.

ويسري على التقادم أسبابا الوقف المنصوص عليها في القانون المدني، لكن التقادم يسقط الدعوى دون أن يسقط الحق ويبقى الحق بعد التقادم دون دعوى تحميه، لكنه مع ذلك يبقى³.

¹ المادة 38 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، مؤرخة في 2 مارس 2008.

² فلاف فؤاد، مرجع سابق، ص 56.

³ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام - دار الهناء، لبنان، الطبعة الثانية، 2002، ص

الفصل الثاني

المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق
تسويته

الفصل الثاني

المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق تسويته

يمثل احتواء الإصابة التي يتعرض لها العامل نتيجة حادث العمل أو المرض المهني جزء مهم من تحقيق الحماية من هذا النوع من مخاطر عمل المشرع من خلال ما تضمنه نظام حوادث العمل التي تسمح بالتكفل بالمصاب في تكريس مجموعة من القواعد التي تسمح بالتكفل بالمصاب في إطار قانون يتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي ضمن الحدود المسطرة قانوناً، حيث تعتبر هذه الأخيرة المسؤولية أمام المصاب عن تقويم مختلف الأداءات سواء عينية أو نقدية بالمقابل يجد هذا الأخير نفسه في مواجهتها في حال رفضت تحقيق التكفل بحالته يحق الطعن في جميع اقرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي سواء كانت قرارات ذات طابع إداري (منازعة عامة) أو ذات طابع طبي (منازعة طبية) باستثناء المنازعات التقنية التي تخرج عن نطاق منازعات مطلقة ذات العمل والأمراض وهذا سعياً من المشرع على اضاء أكثر سرعة ومرونة في تسوية المنازعات العامة والطبية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي تنشأ بين المؤمن له وذو حقوقه وهيئة الضمان الاجتماعي.

وذلك من خلال تنظيمها بإجراءات أجهزة خاصة يطلها الأصل والأساس في تسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء وهذه المرحلة استثنائية في حالة اخفاق التسوية الودية (الداخلية) لأن معرفة الحالة الصحية لمؤمن له أو ذوي حقوقه هي مسألة فنية تقنية تحتاج لإثباتها للاستعانة برأي أهل الخبرة والاختصاص وذلك قبل رفع دعوى قضائية.

المبحث الأول

المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

حتى يتمكن المواطن من مواجهة المخاطر الاجتماعية أصبح من الضروري ايجاد نظام قانوني يعمل على موازنة بين تلك الأخطار الاجتماعية والأعباء التي يتحملها في مواجهتها الذي يتجسد في نظام الضمان الاجتماعي بوجه عام باعتباره يشمل حوادث العمل والأمراض المهنية وما يترتب عنها من حقوق، فالخلافات التي يدرها تطبيق هذا القانون عديدة ومتنوعة بتتبع المخاطر التي تغطيها والحالات التي يتكفل بها فهي منازعات تختلف في تعريفها ومجالاتها وذلك ما يقره القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي تشمل المنازعات التي تثار بشأن حوادث العمل والأمراض المهنية والمنازعات العامة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية.⁽¹⁾

المطلب الأول

المنازعات العامة في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية

عرف المشرع الجزائري صراحة المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في نص المادة 03 على ظانها: " يقصد بالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي

¹ - إن القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 99-10 المؤرخ في 11/11/1999 أصبح لا يستوعب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وسياسة التي يمر بها المجتمع الجزائري لا سيما في ظل المرحلة الحالية التي تتسم بالإصلاحات الجارية التي تعرفها البلاد في كل المجالات بصفة عامة - مرحلة الدولة المتدخلة- متناسب النزاعات التي قد تقع بين مستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي في مرحلة حالة مرحلة الدولة المنظمة- مما يعجل ضرورة تعديل قانون رقم 83-13 أمر حتمي لا بد منه وما يؤكد هذا الأمر هو كثرة النزاعات المطروحة في هذا المجال سواء على لجان الطعن المسبق أو أمام القضاء ، الطيب سماتي ، المرجع السابق، ص

تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع أو تنظيم الضمان الاجتماعي".⁽¹⁾

عرف الدكتور سماتي تعريفه للمنازعات كالاتي : المنازعة العامة هي كل خلاف يحدد بين المؤمن اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار فض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية والنقدية للأخطار الاجتماعية كالولادة والعجز أو الوفاة واثبات الطابع المهني لحدث العمل.²

الفرع الأول: المنازعات العامة في مجال حوادث العمل

إن أغلب المنازعات العامة إن لم نقل جلها التي تعرض يوميا سواء أمام القضاء متعلق بحوادث العمل ذلك أن هذه المنازعات تنسب بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي³ وخاصة فيما يتعلق بإثبات صفة المؤمن الاجتماعي عند وقوع حادث العمل له أنه بعبارة أخرى اثبات الطابع المهني للحدث وخاصة من جانب التعويضات وهو ما يثير خلافات بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم وهيئته الضمان الاجتماعي.

لقد عرفت المادة 06 من قانون 83-13 حادث العمل على انه يعتبر كحادث العمل أنجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.⁴

أولاً: رفض الطابع المهني لحادث العمل

يعتبر الطابع المهني للحدث أساسي تقرير الحماية التي تترجم في التكفل بالمصاب من باب التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية حيث أعطى المشرع الجزائري كل الوسائل

¹ - المادة 03 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² - سماتي طيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، در الهدى عين مليلة، الجزائر، 2010، ص15.

³ - مصطفى طيبي، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الاجتماعي وفقا للقانون رقم 08-08، ط01، دار كليك للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص67.

⁴ - المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983.

لهيئة الضمان الاجتماعي للبت في تحديد الطابع المهني للحادثة وكذلك تحديد الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى رفضه.¹

1- الاخلال بضرورة التصريح بحادث العمل

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث العمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون رقم 83-13 السالف الذكر يجب أن يتم التصريح بجانب العمل وفقا لما نصت عليه المادة 13² من القانون المذكور من قبل فإنه يتضمن على المصاب أو من ينوب عنه التصريح بوقوع الحادث إلى المستخدم الذي يخضع لسلطته واشرافه في ظرف 24 ساعة من الوقوع ما عدا حالات القوة القاهرة ودون احتساب أيام العطل وهذا التصريح لا يكون شهافة إذا وقع الحادث في مكان العمل أو بواسطة اختصار كتابي أو برسالة موصى عليها إذا كان الحادث خارج مكان العمل.

وبناء على هذا يتعين على مستخدم التصريح بالحادث بالعمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة ابتداء من تاريخ علمه بالحادث دون احتساب أيام العطل غير أنه إذا تقاعس هذا الأخير بالتصريح فإنه يمكن للمصاب أو ذوي الحقوق حقوقه وحتى للمنظمة النقابية أو مفتش العمل التصريح به لهذه الهيئة وذلك طيلة مدة تقدر ب 04 سنوات من يوم وقوع الحادث.

أن تمديد آجال التصريح بالحادث إلى أربع سنوات بقدر ما يعتبر ايجابي ويحقق الحماية للمصاب يقدر ما هو سلبي بصعوبة معاينة الاصابة واثباتها أمام هيئة الضمان الاجتماعي.

¹ - بعدما يتقدم المؤمن أو صاحب العمل أو مفتش العمل أو المنظمة النقابية بملف التصريح بحادث العمل لدى مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية الكائن مقرها بمديرية الضمان الاجتماعي تقوم هذه الأخيرة بعرض ملف حادث العمل على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تكون من نائب المدير الآداءات بالوكالة رئيس يعينه مدير الوكالة ومن رئيس مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية عضو له مهمة أمين اللجنة ومن طبيب مستشار بالوكالة من رئيس قسم المنازعات ومن مراقب أصحاب العمل عضوا ومن مراقب الوقاية والأمن عضوا وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية ومهمتها الفصل في ملفات حوادث العمل وبعد اجراء التحقيقات الإدارية اللازمة.

² - المادة 13 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

2- عدم تقديم الشهادات الطبية

لائبات حادث العمل يجب أن يقدم المؤمن له المصاب شهادات طبية لتكوين ملف وتقديمه لهيئته الضمان الاجتماعي يحدده الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين وفقا لما نصت عليه المادة 22 من قانون 83-13 كما يلي :

- شهادة أولية اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث

- شهادة الشفاء إذ لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذ خلف الحادث عجز دائما.¹

ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز أو يحتمل إذ يتسبب في أحدهما وهذا ما نصت عليه المادة 26 من القانون رقم 83-13.²

ثانيا: رفض تقديم الأدعاءات العينية والتقنية للمصاب

لقد نصت المادة 36 من القانون رقم 83-13 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 98-19 على أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة يدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي لتتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.³

¹ - حسب المادة 1/22 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إن شهادة الأولية تصور من طرف الطبيب المعالج أثر الفحص الطبي الأول الذي يجريه على المؤمن بالحادث وذلك فور وقوع حادث حسب المادة 23 من نفس القانون يجب أن توظف في شهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت.

² - أما الشهادة الثانية والتي يحددها الطبيب المعالج فتمثل إما شهادة الشفاء إذ لم يخلف الحادث عجزا دائما وهذا الطبيب لنص المادة 01/22 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر وفي حالة يمكن ان تحدد فيها على سبيل البيان شع العجز وذلك تطبيقا للمادة 03/24 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

³ - لقد نصت في هذا الإطار المادة 26 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي لمراقبة الطبية وعلى هذه الهيئة ان تطلب رأي مراقبة الطبية عندما يتسبب حادث في الوفاة او العجز الدائم أو يتحمل أن يثبت في احدهما.

يعتبر قرار رفض تسديد الأداءات الخاصة بتكفل بحادث العمل متوقع حتى في حال رفض هيئة الضمان الاجتماعي الطابع الهني لحادث العمل يمكنها أن تتوقف الإدارات في حال رفض مصاب الإمتثال المراقبة الطبية حسب الأوضاع التي حددتها المادة 19 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر وقد أنشأ في هذا الحدد اجتهاد المحكمة العليا بتاريخ 1993/10/26 إلا أن هيئة الضمان الاجتماعي هي صاحبة الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل وتطويرها وأي امتناع من طرف هذا الأخير بالقيام بالمراقبة أو تصريح بالمستجدات حالته الصحية يترتب عنه سقوط حقه في التعويضات.¹

وفي نفس السياق أضافت المادة 19 من قانون 83-11 عدم التزام المصاب بممارسة أي عمل غير مرخص يعرضه لفقدان حقه في التعويضات.

الفرع الثاني: المنازعات العامة في مجال أمراض المهنية

يمكن أن تتور منازعات عامة خاصة الأمراض المهنية كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل يمكن أن ترفض هيئة الضمان الاجتماعي التكفل بالمريض وعدم تقديم تعويضات وذلك لعدم توفر الشروط القانونية التي تكفل ذلك.

أولاً: رفض الطابع المهني للمريض

على الرغم من أهمية تمييز الأمراض المهنية من الأمراض العادية نظرا لاختلاف الآثار التي رتبها القانون على كل منها واختلافها من حيث الاجراءات والتعويضات إلا أنه من الصعب وضع تعريف شامل للأمراض المهنية ويتضح ذلك من خلال صعوبة لاثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل.²

¹ - قرار المحكمة العليا الاجتماعية لملف رقم 1866 بتاريخ 1993/10/26 حول موضوع التعويضات اليومية ، تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل لا يجوز للجهة المستخدمة اجراء خبرة مضادة ، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 112.

² - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 16.

بحيث يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفض الطابع المهني للمريض بالنظر إلى انتفاء الشروط القانونية المحددة .

1- عدم ورود المرض في الجدول الذي يكفل الأمراض المهنية

إذ تعين لهيئة الضمان الاجتماعي دور المراقبة الطبية للمصاب التي يقوم بها الطبيب المستشار التابع لها ، أن المرض المصاب به العامل غير محدد وغير منصوص عليه في الجداول المحددة للأمراض المهنية، فإنه لا يستفيد من اعانات لأن الطبيب المستشار مقيد بمدلول المادة 4 من القرار الوزاري المحدد بالأمراض المهنية¹

2- عدم التصريح بالمرض المهني في الآجال القانونية

نصت المادة 70 من القانون رقم 83-13 على أنه تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71، 72.²

أما عن مدة التصريح بالمرض المهني تتراوح ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض المادة 71 من القانون رقم 83-13 ويعد ذلك تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإرسال نسخة من تصريح على القرارات إلى مفتشي العمل فقط كما نصت عليه المادة 04/71 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.³

إن الغاية من قرار هذه الآجال تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من اجراء مراقبتها الطبية على اللجان ولقبول الملف أو رفضه⁴، غير أن هناك حالات يصح التصريح بالمرض المهني ضمن الآجال أمر ضروري وملزم وقد يفقد المصاب حقه في الحصول على التكفل.

¹ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي تتحمل أن يكون مصدرها مهنيًا.

² - المادة 70 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

³ - المادة 04/71 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

⁴ - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 63-64.

ترجع هذه الحالات إلى تعارض هذا التكفل المنصوص عليها في الجدول والمدة المحددة التصريح بالمرض المهني ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر.¹

ثانيا: رفض تقديم الأدعاءات العينية أو التقنية الخاصة بالمرض المهني

قد ترفض هيئة الضمان الاجتماعي في تقديم الأدعاءات العينية أو النقدية للمصاب عند نفيها الطابع المهني الأدعاءات المقررة بمرض مهني وإنما يستفيد من الأدعاءات الخاصة بالمرض الطويل الأمر برسم التأمينات الاجتماعية بحدوث العمل والأمراض المهنية.²

المطلب الثاني

المنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا دقيقا وشامل للمنازعات الطبية في ظل القانون رقم 83-15³ وهذا ما نصت عليه المادة 4 منه " تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم.⁴

وفي ظل القانون الجديد رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات عرف المشرع الجزائري المنازعات الطبية في المادة 17 منه على أنه يقصد بالمنازعات الطبية في

¹ - رحمانى منال، المرجع السابق، ص 220.

² - المرجع نفسه، ص 221.

³ - بعد تبني الجزائر نظام اقتصاد السوق والتفتح غير المسبوق على القطاع الخاص أصبح العامل المؤمن له اجتماعيا لا سيما المستغلين لدى القطاع الخاص في نزاعات عديدة ومتنوعة مع هيئات الضمان الاجتماعي وبالخصوص في مجال المنازعات الطبية وذلك تكون أغلب المنازعات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي ينجر عنها اصابة العمال إما بعجز مؤقت أو عجز دائم عن العمل أو الاتنين معا وفي هذه الحالة فإن أغلب المؤمنين يقدمون اعتراضات على القرارات الطبية التي يصدرها الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، الأمر الذي جعل مجال موضوع المنازعات الطبية في توسع كبير وبالتالي فالقانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم أصبح لا يستوعب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تمر بها المجتمع الجزائري مما جعل المشرع يسن قانون جديد 08-08 المتعلق بالمنازعات، سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 141

⁴ - المادة 4 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 99-10 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999.

مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض وعدم القدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا الوصفات الطبية الأخرى.¹

حيث عرفها الدكتور الطيب سماتي المنازعات الطبية هي كل الاختلافات تحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي التي يكون موضوعها قرار رفض طبي صادر عن الطبيب المستشار يتعلق أساسا بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا سواء كانت متعلقة بالعجز الناتج عن المرض أو حادث عمل أو مرض مهني...".

الفرع الأول: المنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز الطبي الكلي والمؤقت الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني

لقد نصت المادة 36 من القانون رقم 83-13 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 96-19 على أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق أما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.²

وبتعبير آخر فإن العامل المصاب يستفيد إثر وقوع له الحادث أو مرض مهني بعطلة مرضية تمنح له من طبيبه المعالج والتي يجب قبولها من الطبيب المستشار التابع للصندوق، وهذا حسب حالته الصحية خلال كل فترة العجز عن العمل وذلك ما يطلق عليه بمصطلح الأداءات عن العجز المؤقت.

يرتبط نشوء النزاع الطبي في حالة الإصابة بحادث العمل بعدم قبول مدة العجز المؤقت للمصاب من قبل الطبيب المستشار وذلك من خلال قيام الطبيب المعالج بتمديد مدة العجز المؤقت للمؤمن له بمعنى تمديد مدة أطول للتوقف عن العمل دون أن تحضى بموافقة الطبيب

¹ - المادة 17 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² - المادة 36 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-19 السالف الذكر.

المستشار أدى خضوعه المؤمن له لمراقبة الطبيب وبالتالي صدور قرار الطبيب القاضي بالرفض لتمديد العطل المتعلقة بالاستفادة من مدة العجز المؤقت يجعل المصاب في نزاع طبي مع الصندوق وخاصة إذا كانت حالته الصحية لا تزال تعثرها آلام وجروح لم تشفى بعد أو أنها في حالة سيئة وتمدورة للغاية.¹

أما فيما يخص النزاع الطبي الذي يتعلق بالأمراض المهنية يمكن أن ينشأ النزاع في صورتين تتجسد الأولى في تمديد فترة العلاج التي صفها الطبيب المعالج من خلال الشهادة الطبية الأولية أو التمديدية والتي بالمقابل يرفضها الطبيب المستشار بينما تتعلق الصورة الثانية بتقدير تشخيص مرض المصاب الذي يصفه الطبيب المعالج وذلك بتكييفه للمرض مسبقا على أنه مرض مهني وهو ما قد يتعارض مع تقرير الطبي المستشار الذي يرى مرض المصاب يمكن أن مرض عادي أو أنه ذو طابع مهني ولكنه ليس ضمن الجدول.²

الفرع الثاني: المنازعات الطبية المتعلقة بتحديد تاريخ الجبر

تنص المادة 01/08 من المرسوم رقم 84-28 على أنه " يبدأ تاريخ التئام الجروح من اليوم الذي يكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا لم يبقى يتحمل تغيرات محسود إلا إذا وقع انتكاس أو اعادة الفحص".³

وبالتالي فإن تاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن المؤمن له المصاب بالانتقال من مرحلة أداءات العجز المؤقت وتعويضات تقدر بـ 100 % من الأجر طبقا للمادة 33 من

¹ - غير أنه ما يلاحظ ميدانيا أن الطبيب المستشار يجد نفسه في مواجهة المؤمن الاجتماعي المدعم بشهادات طبية سلمت في ظروف ينعم فيها الحد الأدنى هي الضمير المهني حتى يجتهد الطبيب المعالج في تسهيل حصول مريضه على امتيازات اجتماعية وتعويضات عينية كانت أو نقدية ولو على أساس تقارير طبية خاطئة رغم أنه يمنع تسليم أي تقرير طبي على سبيل المجاملة طبقا للمادة 58 من المرسوم رقم 92-276 المؤرخ في 06/07/1992 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب ، طيب سماتي المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، المرجع السابق، ص 1454

² - دحماني منال، المرجع السابق، ص 223.

³ - المادة 01/08 من المرسوم رقم 84/28 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كميّات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

القانون رقم 83-13 إلى مرحلة أداء العجز الدائم¹، ويقصد بالتعويض عن الأداءات المتعلقة بالعجز الكلي المؤقت تبدأ من تاريخ الجبر أي التاريخ الذي يصبح فيه الحالة الصحية للمصاب مستقرة نهائيا بالتنقل بعدها إلى مرحلة أخرى وهي إمكانية الاستفادة من العجز الدائم².

تكم أهمية تحديد تاريخ الجبر في الانتقال من مرحلة العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة الاستفادة من الأداءات العجز الجزئي الدائم وهذا التاريخ له أهمية قصوى في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ، إذ أنه كثيرا ما تحدث نزاعات طبية في هذا المجال ، حيث نجد أن الطبيب المستشار بعد اجرائه للمراقبة للمصاب يرفض تمديد العجز الكلي المؤقت وهذا الأمر الذي لا يرغب فيه الكثير من المؤمنين الاجتماعيين مما يجعلهم يلجؤون إلى الاعتراض على قرار الطبيب المستشار³.

الفرع الثالث: المنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز الجزئي الدائم الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني

لقد نصت المادة 38 من القانون رقم 83-13 على أنه: "المصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل له الحق في رجع مبلغه وفقا للشروط الواردة في أحكام هذا الفعل"⁴.

¹ - طيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 64.

² - أما تاريخ الشفاء فهو ذلك التاريخ الذي لم يعد يظهر بعده أي تفاقم للجروح يتلقى العلاج الضروري وهو ما يعني الشفاء التام والنهائي، ابن بتيس النوادي، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل تكوين ما بعد التدرج في تسيير الضمان الاجتماعي، الدفعة الثانية ، المدرسة العليا للضمان الاجتماعي بالاشتراك مع كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 16.

أما تاريخ الوفاة لا يحتاج إلى شرح هنا لا يهكنا تاريخ الشفاء وتاريخ الوفاة يكون تحديدها هاذين التاريخين ينجم عنه الكثير من المنازعات المتعلقة بتحديدده، لكونه تعتبر اللحظة الفاصلة والحاسمة التي تغير فيه طبيعة الأداءات المقدمة إلى المصاب ، سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص 64.

³ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص64.

⁴ - المادة 38 من القانون رقم 83-13، السالف الذكر.

لكن المصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل لا يمكن له الاستفادة من المرجع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل ونسبة العجز تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تبليغه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب والمحررة من طرف الطبيب المعالج وهذا ما أكدته المادة 01/42 من القانون رقم 83-13 والتي جاء فيها: "تحد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم".¹

وبالتالي فإن قبول مبلغ الربع المتعلق بالأداءات الناتجة عن العجز الجزئي الدائم المرهون بقبول نسبة العجز عن العمل من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق وغالبا ما ينشأ النزاع الطبي في هذا المجال من خلال تقديم المؤمن له المصاب بحادث العمل شهادة نسبة العجز محددة من طرف طبيبه المعالج دون أن تحضي بموافقة الطبيب المستشار تقوم بتخفيضها بحجة المبالغة فيها بعد خضوع المؤمن له المصاب للمراقبة الطبية²، بعد صدور القرار الطبي إما برفض اعتماد نسبة العجز مقدمة من طرف الطبيب المعالج أو صدور طبي بتخفيضها، مما يجعل المصاب يعترض على القرار الطبي فإن المصاب يعترض على القرار الطبي إما بالرفض نسبة العجز الممنوحة له أو تخفيضها أمام لجنة العجز المباشرة وهذا طبقا لنص المادة 19 و 31 من القانون رقم 08-08.³

¹ - المادة 01/42 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

² - سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 149.

³ - نصت المادة 19 من القانون رقم 08-08 على انه: "تخضع الخلافات المنصوص عليها في المادة 17 من القانون رقم 83-15 للخبرة الطبية باستثناء تلك المنصوص عليها في المادة 31 من القانون، كما نصت المادة 35 من نفس القانون على أنه تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بما يأتي:

- حالة العجز الدائم الكلي أو جزئي الناتج عن حادث العمل والمرض المهني يترتب عنه منح الربع...".

الفرع الرابع: المنازعات الطبية المتعلقة بمراجعة نسبة العجز

تنص المادة 58 من القانون رقم 83-13 على أنه يمكن أن يراجع الربع إذا اشتد عطب المصاب أو خف ، يقتصر اجراء المراجعة على حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق...¹

فمن خلال هذه المادة يتضح لنا أن الربع يمكن أن يراجع وذلك إذا اشتد عطب المصاب أو خف فهي الحالة الأولى تزيد نسبة العجز لأن الحالة الصحية للمصاب ازدادت سواء إما في الحالة الثانية فإن نسبة العجز تكون قليلة مقارنة إذا كانت عليه لكون أن الحالة الصحية للمؤمن له المصاب تحسنت.²

تنص المادة 59 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر تراجع حالة الطبيب المستشار كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الأوليتين الموالتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح وبعد انقضاء هذين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد التعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة.³

ويمكن تصور الحالة التي يتنازع فيها المصاب هيئة الضمان الاجتماعي هي في حالة رفض الطبيب المستشار أي مراجعة لسنة العجز بعد معاينة المصاب خاصة في حالة وجود انتكاس ، حيث أنه لا يرى اي تدهور للحالة الصحية للمصاب ، كما يمكن للمصاب الاعتراض حول تقرير الطبيب المستشار القاضي بعد المعاينة بخفض درجة العجز والتي يرى فيها المصاب اجحاف في حقه.

ففي حالة انتكاس المريض المصاب فقبول حالته مرتبطة بموافقة الطبيب المستشار وهو الذي يبدي رأيه من خلال الملف المعروض عليه وفي حالة رفض الملف من قبل الطبيب

¹ - المادة 58 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

² - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص151.

³ - المادة 59 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

المستشار فإن المؤمن له حق في الاعتراض على قرار الطبيب أمام لجنة العجز الولاية طبقا للمادة 31 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات العمل في مجال الضمان الاجتماعي.¹

المبحث الثاني

تسوية المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

لقد أصبح الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة لها مستقلة إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية مما أدى إلى ظهور أنظمة قانونية متميزة في مجال المنازعات التي تثور بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي بسبب الاعتراض على قرارات هذه الأخيرة سواء كان في مجال المنازعات العامة أو الطبية خاصة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية فيظهر تاتي هذا النظام من حيث الاجراءات والآليات التي تتم بمقتضاها تسوية هذه النزاعات، وقد وضع المشرع الجزائري قواعد اجرائية خاصة لتسوية سائر الاحتجاجات والاعتراضات التي قد تثور بشأن قرار هيئات الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات العامة والطبية خاصة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق اجراءات التسوية الودية والقضائية.

المطلب الأول

تسوية المنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تشكل اجراءات الاعتراض عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في مجال المنازعات العامة موضوع في غاية الأهمية، ليس فقط من الناحية الهياكل القانونية التي تحكم تنظيم وسير هذه الاعتراضات ولكن من حيث عدم تحديد الأنواع المختلفة للمنازعات العامة والتي لا محالة تؤدي إلى التوسع من نطاقها، وذلك أن ضرورة حل وتسوية هذه المنازعات تتطلب

¹ - المادة 31 من القانون رقم 08-08، السالف الذكر.

ضرورة ادخال جميع المنازعات الأخرى التي تخرج عن نطاق المنازعات الطبية والتقنية ضمن المنازعات العامة ، وبالتالي اخضاعها الاجراءات التسوية الودية والتسوية القضائية فالأولى تتسم بالطابع الداخلي والودي والثانية تتمثل في اللجوء إلى القضاء، وذلك في حال عدم توصل الأطراف إلى حل النزاع ودياً¹، فالمنازعات العامة تمتاز بالطابع التقني والاجرائي.

ترجع العلاقة المتعلقة بالمنازعات العامة اجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية وتعالج المنازعات العامة اجباريا أما الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية وتعالج المنازعات العامة الخلافات التي تدور حول الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه وخاصة المتعلقة بحدوث العمل والمرض المهني من حيث شروط الاثبات والتكيف أو من حيث التفسير نص القانوني أو التنظيمي خاصا بالشروط أو الظروف الموجبة لهذا الحق أو تقدير الخبرة الطبية لنسبة العجز الناجم عن حادث العمل أو المرض المهني وكذا تقديم الأدعاءات المترتبة على ذلك.²

الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعة العامة

هناك آليات لتسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التسوية الودية والتسوية القضائية، فالأولى تتسم بالطابع المسبق المحلية والوطنية ، والثانية تتمثل في اللجوء إلى القضاء وذلك في حالة عدم توصل الأطراف إلى حل داخلي ودي ، فالأصل في تسوية هذه المنازعات هو التسوية الودية وهنا لتفادي اللجوء إلى القضاء الذي لا يخدم مصالح المؤمن له سواء كان ذلك لطول الاجراءات أو الاتعاب والمصاريف التي تقع على عاتقه.

¹ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص69.

² - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص179.

يعتبر الطعن المسبق اجباري يتم اللجوء إليه القضاء يمكن تسوية الخلاف داخليا بصفة ودية ولهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتها تسوية النزاع العام.¹

الأولى تتمثل في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن موجودة على مستوى كل ولاية والثانية تتمثل في اللجنة الوطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة، وهي تعتبر كدرجة ثانية لتسوية الداخلية وبالتالي فعدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عليه اجراءات المنازعة العامة.²

أولاً: الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

لحل النزاعات التي تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي والمستخدمين حول الحقوق والواجبات، لقد قام المشرع الجزائري نظاماً أولياً لتسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي وهو اجراء وجوبي يتعين على كل طرف الطعن في القرار المنتقد امام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة³، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 08-08 على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة اجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".⁴

1- عضوية وتشكيلة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

¹ - ايمان سوسن بركات، منازعات الضمان الاجتماعي في التسريع الجزائري 08-08، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات، جامعة العربي بن مهيدي ، مستغانم، 2017-2018، ص 31.

² - سماتي الطيب ، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص 70.

³ - زنفوش خالد، آليات فض المنازعات الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2017، ص09.

⁴ - المادة 04 من القانون رقم 08-08 ، السالف الذكر.

نصت المادة 06 من القانون رقم 08-08 صراحة على تشكيلة اللجان حيث أن عدد أعضاء اللجان وتنظيمها وسيرها يحدد عن طريق التنظيم ، هذا التنظيم جاء به المرسوم التنفيذي رقم 08-415¹، حيث نصت المادة 04 منه: " يعين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة يتم استخلافه بنفس الأشكال للمدة المتبقية²، يتولى رئاسة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق رئيسا ينتخب من بين أعضائها ويتم ارسال تقرير سنوي عن نشاطهم من طرف رؤساء اللجان إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

- فيما يخص الاجتماع يكون في دورة عادية كل خمسة عشر يوما بناء على استدعاء من رئيسها وكما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من الرئيس أو بطلب من أعضائها ولا يمكن اعتبار اجتماع اللجنة صحيحا إلا بحضور الأغلبية الأعضاء ، فرض حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع بعد استدعاء ثاني في آجال لا يتعدى لا يتعدى ثمانية أيام وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.³

بحيث يحدد بموجب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 على شكل عضوية أعضاء اللجان الطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي لإضفاء نوع من الصرامة والجدية.⁴

* لجنة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- ممثلان (02) عن العمال الأجراء أحدهما دائم والآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 24 فيفري 2008 يحدد أعضاء اللجنة للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01، الصادر في 06 جانفي 2009.

² - المادة 01/04 و 02/04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، السالف الذكر.

³ - المادة 02/04، والمادة 01/05 و 03/5 و 01/6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 السالف الذكر.

⁴ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد المرجع السابق، ص280.

- ممثلان (02) عن المستخدمين ، أحدهما دائم والآخر اضافي تقترحهما المنضمتان النقابية للمستخدمين أكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ممثلان (02) عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تابعين للوكالة الولائية المعنية ، أحدهما دائم والآخر اضافي يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
- طبيب تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء للوكالة الولائية المعنية، يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.¹

2 - اختصاصات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

تتمثل مهمة ووظيفة هذه اللجنة بالدراسة والبت في الطعون التي ترفع لها من طرف المؤمنين لهم حول القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي التي تتعرض لتحديد وتقدير الأدعاءات العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه أو اثبات الطابع المهني لحوادث العمل والأمراض المهنية، كذلك القرارات المتعلقة بالمسائل الضمان الاجتماعي الأخرى.

وفيما يتعلق بمهلة البت في الطعن فيفرض القانون على اللجنة البت في الطعن المعروف عليها خلال مهلة (30) يوما التي تلي استلامها عريضة الطعن. وتكون قرارات اللجان الولائية للطعن المسبق محل محاضر يوقعها الرئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس مع اجبارية تبرير وتسبب القرارات وتشير إلى الاحكام تنظيمية وتشريعية إذا اقتضى الأمر.

3- آجال واجراءات الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

¹ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، المرجع السابق، ص

نصت المادة 08 من القانون رقم 08-08 على أنه يجب على المعني بالأمر عرض الطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الاشعار بالاستلام وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الايداع وذلك من خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه.

وتجدر الإشارة على أن الطعن يجب أن يكون مكتوبا وأن يشير إلى الأسباب الاعتراض عن القرار، وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول الاجراءات الطعن لفوات الآجال القانونية، مع الإشارة إليه لمقابل ذلك يشترط في هذه الآجال أثارها القانونية أن يتضمن سند تبليغها إلى المعنيين بالأمر كل البيانات الجوهرية لا سيما ما يتعلق منها بشرط احترام المدة القانونية وطرق الطعن فيها.¹

بحيث تبلغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذا حسب نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 على أن تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إلى المؤمن لهم اجتماعيا بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان الرقابة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بواسطة محضر استلام في آجال 10 أيام اعتبار من تاريخ قرار اللجنة المذكورة.²

ثانيا: الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

نصت المادة 01 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر على أنه تنشأ لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ضمن كل هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى الوطني تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها اللجان الولائية للطعن المسبق³، وحدد المرسوم التنفيذي 08-416 تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق وتنظيمها وسيرها.⁴

¹ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 21.

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 السالف الذكر.

³ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 22.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 08/416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01 المؤرخة في 06 يناير 2009، ص 23-24.

ومن ثمة يمكن القول بأن لجنة الطعن الوطنية تعتبر بمثابة الدرجة الثانية من درجات الطعن الإداري في مجال التسوية الداخلية للمنازعات العامة ، ويتمثل أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن الولائية وذلك إما بتأييد صحتها أو الغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي.

1- عضوية وتشكيل اللجنة الوطنية للطعن المسبق

يعين أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق من غير أعضاء اللجان الأخرى، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد ويتم استخلافهم في حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء حسب الأشكال نفسها .

لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغيرات هي الأخرى في عدد الأعضاء الممثلين لها، وهذا بموجب المادة 02 من المرسوم رقم 416-08 السالف الذكر التي جاء فيها على أنه: "تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة الأولى أعلاه كما يأتي:

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.

- ثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.

- ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحها المدير العام للهيئة المذكورة.¹

2- اختصاصات اللجنة الوطنية للطعن المسبق وسير أعمالها

تعقد اللجنة اجتماعات دورية عادية مرة كل خمسة عشر يوما باستدعاء من رئيسها كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من ممثلي أعضائها، ويجرى استدعاء ثاني في حال عدم اكتمال النصاب في آجال خمسة عشر (15) يوما بعدها تصح

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 415/08 السالف الذكر.

اجتماعاتها مهما يكن عدد الأعضاء ، تتخذ اللجنة الوطنية للطعن المسبق قراراتها بأغلبية بسيطة من الأصوات ويرجح صوت الرئيس في حال تعادل الأصوات باقي الأعضاء.¹

تختص اللجنة الوطنية للطعن المسبق كما ورد في المواد 02/05 و 11 و 12 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر في البت في الطعون المرفوعة أمامها كدرجة ثانية للطعن المسبق من طرف المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفون ضد القرارات الصادرة عن اللجان المحلية للطعن المسبق بحيث تلتزم اللجنة 30 يوما باتخاذ قراراتها ابتداء من تاريخ استلام العريضة.²

3- إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق

إن إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق هي نفسها، إذ يخطر اللجنة الوطنية إما بواسطة ايداع عريضة أدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل ايداع وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعارض الصادر ومن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وفي غضون شهرين ابتداء من تاريخ اخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته³، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.⁴

الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

لم يجعل المشرع مطالبة المصاب بحادث عمل أو مرض مهني عند الاعتراض الإداري فقط، حيث أقر للمصاب الحق في المطالبة بإنصافه أمام القضاء وذلك عن طريق الطعن في قرارات هاته اللجان أمام الجهات القضائية المختصة، أو بناء على تعقد طبيعة القرارات الواجب

¹ - المواد 05 و 01/06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 السالف الذكر.

² - المواد 02/5 و 11 و 12 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

³ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص102.

⁴ - المادة 13 من القانون رقم 08-08 ، السالف الذكر.

الطعن فيها كأن يتعين البحث عن الجهة المخولة لها قانونا في الفصل فيها هذه، تكلم المشرع عن توضيحها بصريح العبارة في القانون رقم 08-08 السالف الذكر، حيث أحال هذا الأخير إلى تطبيق القواعد العامة فيما يتعلق باختصاص القسم الاجتماعي في مجال منازعات الضمان الاجتماعي.

لكن يتعين الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في طابع النزاع العام إلا أن اختصاص الفصل فيها يؤول إلى القضاء المدني أو القضاء الجزائي، فإن الفصل في الاعتراض الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية يتم وفقا لطبيعة اختلاف النزاع.

أولا: اختصاص القضاء الاجتماعي بالمنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية والإدارية في أجل ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضة وهذا ما نصت عليه المادة 15 من القانون رقم 08-08.¹

ويتعلق موضوع الدعاوى في نطاق المنازعات العامة التي يؤول النظر فيها المحاكم الاجتماعية التي نصت على تقدير منح العجز، الأدعاءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن لهم أو ذوي حقوقهم عند تعرضه لخطر من المخاطر الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية مثل حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - المادة 15 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

تبعاً لذلك يعتبر اختصاص القسم الاجتماعي من بين الاختصاصات المانعة وهو ما يؤكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13¹، حيث بين أن القسم الاجتماعي يختص دون غيره في المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي وهو ما تؤكد المادة 06/500 التي تنص على أن: "يختص القسم الاجتماعي، اختصاص مانعاً في منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد..."²

1- شروط رفع الدعوى

إن مباشرة الدعوى القضائية يتطلب استقواء شروط وإجراءات معينة ضماناً لعدالة الخصومة فعلى غرار الزامية الشروط العامة المتمثلة في شرطي الصفة والمصلحة والأهلية إلزامية الطعن أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى القضاء وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر التي تنص على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة اجبارياً أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية."³

ومسايرة لما ورد في هذه المادة أكد اجتهاد المحكمة العليا بتاريخ 2010/02/04 على إلزامية الطعن المسبق أمام اللجان المحلية والوطنية قبل مباشرة أي دعوى قضائية كونه يعتبر إجراء جوهرية ومن النظام العام، إذ يمكن أن يثيره القاضي من تلقاء نفسه حتى وإن لم يشر إليه الأطراف.⁴، وفقاً لما نص عليه القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية والتي جاء فيها: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أو مصلحة قائمة ومحتملة يقرها القانون."⁵

¹ - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق لـ 12 جويلية 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - المادة 06/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

³ المادة 04 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

⁴ - المادة 13 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر

⁵ - المادة 14 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر.

ويكون رقع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة ومؤرخة تودع أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه¹، ويجب أن تتوفر شروط في عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا وهي كالاتي:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

- اسم ولقب وموطن المدعي عليه فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.

- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي.

عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

- الإشارة عند الاقتضاء إلى مستندات والوثائق المؤدية للدعوى.²

وتجدر الإشارة إلى وجوب ارفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه.³

2- آجال رفع الدعوى

ترفع الاعتراضات ضد قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة لطعن المسبق أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية من بينها حوادث العمل والأمراض المهنية وتكون في حالتين:

1- في حالة ارفض الصريح من قبل لجنة الطعن المسبق ترفع الاعتراضات ضد قرار اللجنة إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية.

¹ - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 563621 بتاريخ 2010/02/04 حول موضوع الضمان الاجتماعي ، منازعة عامة، طعن مسبق، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر ، 2011، ص 177 الذي أكد على أنه لا تقبل دعاوى ذات الصلة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي المرفوعة أما المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلا بعد استقاء الشروط واجراءات الطعن المسبق.

² - المادة 15 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر

³ - حمور سعاد، حمو راوي ديهية، آليات التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص كامل، جامعة بجاية، 2018/2017، ص 54

2- حالة سكوت لجنة الطعن فيفسر ذلك على أساس رفض ضمني وفي هذه الحالة ترفع الاعتراضات ضد قرار اللجنة إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في غضون شهرين ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

بعد رفع الدعوى مستوفية لشروط السالفة الذكر يتم تكليف المدعي عليه لحضور الجلسة التي حددتها المحكمة التي يمكنها اجراء المصالحة بين الأطراف وفي حالة نجاحها تنقضي الدعوى وإذا فشلت تستمر الدعوى إلى غاية النطق بالحكم.

هذه الأحكام الصادرة عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي تقبل الطعن العادية وهي المعارضة والاستئناف¹، والغير عادية وهي الاعتراض الخارج عين الخصومة والتماس بإعادة النظر والطعن بالنقض طبقا لقانون الاجراءات المدنية والادارية.²

2- الإختصاص النوعي والاقليمي في الاعتراض الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية

أ- الإختصاص النوعي

يمثل الإختصاص مسألة من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية ، حيث يعتبر قواعد الإختصاص كما هو الشأن في جميع قواعد الاجراءات قواعد أمر ، لان الهدف منها هو تنظيم سلطة القضائية، وطبقا لذلك يمثل اختصاص القسم الاجتماعي في مواد الضمان الاجتماعي جزء من الإختصاص النوعي لقضاء العمل.³

ب- الإختصاص الاقليمي

¹ - المواد من 327 و 338 من القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والادارية.

² - المواد من 380 إلى 383 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر.

³ - مومن أمين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي ، مجلة المفكر ، العدد 13، كلية الحقوق والعلوم السياسية،/ جامعة بسكرة، 2016، ص 610-612.

إن تحديد المحكمة المختصة اقليميا في رفع الاعتراض الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية يتمثل في الاختصاص الاقليمي للقسم الاجتماعي للمحكمة الابتدائية.¹

إن تحديد المحكمة المختصة اقليميا لرفع الدعوى الخاصة بنزاع حوادث العمل والأمراض المهنية يرجع لتطبيق القواعد المحددة في قانون الاجراءات المدنية والادارية التي تقضي في مجال الاختصاص الاقليمي الخاص بالقسم الاجتماعي في المادة 501 منه على أنه: " يؤول الاختصاص الاقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها ابرام العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه..."²

كما نصت المادة 37 منه على أنه يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه³، وإن لم يكن له موطن معروف فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها اخر موطن له..."⁴

وبناء على هذا فإنه يقع الزاما علينا تحديد طبيعة المدعى عليه وهذا على أساس أن المعني والمتمثل في المصاب ينازع قرار اللجان لأنها المختصة بتأييدها لقرار هيئة الضمان الاجتماعي أي الصندوق، وهنا سواء تعلق الأمر بالمنازعة العامة أو منازعة طبية لذلك فإن صفة المدعى عليه تنطبق على هيئة الضمان الاجتماعي المتمثلة في الصندوق الوطني للعمال الأجراء الكائن مقرها على مستوى كل ولاية⁵.

ثانيا: اختصاص القضاء المدني والقضاء الجزائي في مجال المسؤولية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

¹ - دحماني منال، المرجع السابق، ص 237.

² - المادة 501 من قانون الاجراءات المدنية والادارية

³ - عبد الرحمان خلفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر ، 2016، ص 361.

⁴ - المادة 37 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر .

⁵ - رايح سامية، اجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة المعارف، العدد 16، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة،

2004، ص 202.

كما سبق الإشارة إليه حتى وإن كان الأصل أن الولاية الفصل في المنازعات العامة للضمان الاجتماعي تتعد المحاكم الفصل في المواد الاجتماعية إلا أن هناك على سبيل الاستثناء بعض المنازعات وبحكم طبيعتها اختصاص الفصل فيها يعود إلى القضاء المدني وحتى الجزائي.¹

1- اختصاص القضاء المدني

يبقى القضاء المدني مفتوحا في بعض الخلافات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، كتلك الدعوي التي يرفعها المؤمن اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان رب العمل أو غير قصد الحصول على تعويض تكميلي طبقا للمادة 03/69 من القانون رقم 08-08²، فالمؤمن له يمكن أن يطالب بتعويض تكميلي في حالة عدم كفاية التعويض الذي تم منحه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي قامت بتسديد التعويضات ناتجة عن الحادث الذي أصابه من جراء الخطأ المرتكب سواء من الغير أو رب العمل، فنص المادة 69 من القانون رقم 08-08 أعطى إمكانية للمؤمن له بالمطالبة بالتعويض التكميلي أمام القسم المدني متى تبين له أن الأضرار التي أصابته لم تعوض له بشكل كامل.³

كما يحق للمصاب - المؤمن له اجتماعيا- أو ذوي حقوقه المطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 72 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.⁴

¹ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص33.

² - المادة 03/69 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

³ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 125.

⁴ - تنص المادة 70 من القانون رقم 08-08 على أنه: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع إلى تغيير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا بالتعويض المبالغ التي حققها أو التي أن تدفعها لهذا الأخير"، كما نصت المادة 71 من نفس القانون على أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام بالرجوع إلى المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا تعويض المبالغ دفعها أو التي تدفعها هذا الأخير.

فالتعويضات الإضافية المطالب بها من طرف المصاب أو ذوي حقوقه ناتجة أيضا عن الأضرار المتعلقة بالعمل الذي أصابه جراء خطأ الغير أو رب العمل وفي هذا الصدد اشترطت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1989/01/23 ثبوت خطأ صاحب العمل قبل رفع الدعوى المدنية من طرف المصاب أو ذوي حقوقه للمطالبة بالتعويضات الإضافية.¹

يعد التعويض وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية تعويضا جزافيا لا يصل إلى درجة الجبر الضرر اللاحق بالمصاب أو بذوي حقوقه ، وبالرجوع إلى قواعد المسؤولية حيث تم اعتمادها كنظام تكميلي للتعويض الرئيسي متى توفرت الشروط باعتبارها مسؤولية تقصيرية أكثر منها عقدية.

ولاستحقاق التعويض أقر المشرع للمصاب طريقة التسوية الودية وكذلك الحق في المطالبة به قضائيا وذلك مع مراعاة خصوصية تكملة التعويض طبقا للقواعد العامة التي تركز مبدأ عدم الاتراء بلا سبب التي يراعي فيها القاضي ما قدم المصاب في إطار نظام حوادث العمل والأمراض المهنية.²

2- اختصاص القضاء الجزائري

يحق لكل متضرر من اي فعل كان أن يطالب مرتكبه بالتعويض وفي هذا الصدد خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحقي في اللجوء إلى المحاكم الجزائرية في بعض المخالفات المنصوص عليها في القانون رقم 08-08 المذكور سابقا والمتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي خاصة المواد 81-86 منه، بحيث نصت المادة 83 : " دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب بالحبس من سنة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) كل شخص

¹ - المجلة القضائية ، العدد الثاني الصادر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر ، 1991، ص113.

² - دحمانى منال، المرجع السابق، ص249.

أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أدايات وتعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي".¹

كما نصت المادة 85 منه " : دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى ثلاثة مائة ألف دينار جزائري (300.000 دج) كل شخص حاول التأثير أو أثر بأي وسيلة على من كان شاهد في حادث عمل قصد اخفاء أو تغيير الحقيقة".²

المطلب الثاني

تسوية المنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

عرفت النزاعات الطبية اختلافا كبيرا من حيث اجراءات تسويتها وهيئات المختصة بذلك ، إذ يطغى عليها الطابع الطبي الإداري أو القضائي³، من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر⁴، يمكننا تحديد مجالات تطبيق المنازعة الطبية ويمكنكم ذلك في جميع الخلافات التي تثور بين المؤمنين اجتماعيا وهيئات الضمان الاجتماعي حول نتائج المعاينة الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية من طرف الطبيب المعالج، وتلك المقدرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها، وعليه نصح أمام تقديرين للحالة الصحية للمؤمن له ، الأول خاص بالطبيب المعالج والثاني خاص بالطبيب المستشار وهنا ينشأ النزاع الطبي.

وقد نظم المشرع الجزائري المنازعات الطبية بتحديد اجراءات تسويتها من خلال الخبرة الطبية والاعتراضات ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناجم عن حادث

¹ - المادة 83 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

² - المادة 85 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

³ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص41.

⁴ - المادة 17 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

عمل أو مرض مهني وهي لجنة العجز وذلك قبل اللجوء إلى القضاء كمرحلة استثنائية في حالة اخفاء التسوية الودية.¹

الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يحق للمتعاملين مع هيئات الضمان الاجتماعي الطعن في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة وذلك يحق للمؤمن له اجتماعيا الاعتراض عن القرار هذه الهيئة سواء في حالة المرض أو حادث عمل أو مرض مهني وذلك في إطار منازعة طبية وبما أن هذه الأخيرة مرتبطة بحالة الصحية للمؤمن له أو حقوقه²، فإن تسويتها تحتاج للاستعانة بأهل الخبرة والاختصاص تتم وفق إجراءات مختلفين وذلك تبعا للحالة الصحية للمؤمن له فإذا تعلق الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي بخصوص المرض عمل أو مرض مهني فإنه يخضع في ذلك للخبرة الطبية كإجراء أولي للتسوية الداخلية لنزاع طبيعي أما إذا أبدى المؤمن له اعتراضه بخصوص حالة العجز الناتجة عن مرض أو حادث العمل أو مرض مهني فإن التسوية تتم عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي.

أولا: الخبرة الطبية

نص المشرع صراحة بموجب المادة 18 من القانون رقم 08-08³، على أن الأصل في تسوية المنازعة الطبية متعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له أو ذوي حقوقه تكون عن طريق الخبرة الطبية، فيخضع النزاع وجوبا كمرحلة الأولى للخبرة الطبية، بذلك نجد مشروع ميز هذا الصدد بين المنازعات الطبية المتعلقة بالمرض وحوادث العمل أو مرض مهني وتلك المتعلقة بالعجز

¹ - المادة 18 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر، حسب الحالة عن طريق اجراء خبرة طبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا لأحكام هذا القانون.

² - لملكشي حياة ، بلعيد حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص50

³ - المادة 18 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

حيث أخضع الأولى للخبرة الطبية وأخضع الثانية للجنة خاصة بها وهي لجنة العجز حيث أخضع الأولى للخبرة الطبية في حين خص الثانية للجنة خاصة بها وهي لجنة الطعن الولائية المؤهلة.¹

1- طلب اجراء للخبرة الطبية

تباشر اجراءات الخبرة الطبية بمقتضى طلب يتقدم به المؤمن له اجتماعيا إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا بعد اشعار بالقرار الطبي اصادر بحقه والمتخذ بشأن حالته الصحية بعد صدور رأي الطبيب المستشار والقاضي إما بالرفض او القبول.²

- يتيح هذا التبليغ للمؤمن له الاعتراض على هذا القرار الطبي وذلك عن طريق تقديم طلب اجراء خبرة طبية بواسطة كتابي مرفق بتقدير الطبيب المعالج³، يرسل بواسطة رسالة موسى عليها مع اشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح الضمان الاجتماعي مقابل وصل ايداع⁴، على أنه يجب أن يحدد موضوع الاعتراض بكل وضوح اضافة إلى اسم وعنوان الطبيب المعالج مع اشارة في هذا الصدد أنه يمكن للطبيب المعالج أن يتقدم بطلب الخبرة لفائدة المريض.

- يقوم المصاب بتقديم طلب اجراء الخبرة الطبية هلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي وهذا طبقا لنص المادة 01/20 من القانون رقم 08-08.⁵

2- تعيين الطبيب الخبير

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1994/12/20 بالغرف الاجتماعية تحت رقم 119321 جاء في حيثياتها أن عدم

ثبوت تبليغ المعني بالأمر بصفة رسمية بقرار الهيئة يبقى حقه قائما في المطالبة باجراء الخبرة الطبية

² - المادة 19 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

³ - المادة 20 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

⁴ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص58.

⁵ - المادة 20 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

عند قيام المؤمن له بتقديم طلب اجراء الخبرة وفق الشروط والاجراءات سالفه الذكر، تصبح هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بمباشرة اجراءات الخبرة¹، مستندة في ذلك على هذا الاعتراض الطبي مقدم من طرف المؤمن له ضد القرار الصادر عنها بحقه في أجل 8 أيام من تاريخ ايداع الطلب لديها من أجل اختيار الطبيب ضمن قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة مكلفة بالصحة وكذا الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

أ- تعيين الخبير من طرف الأطراف

يتم تعيين الطبيب الخبير في هذه الحالة بمجرد اتفاق المؤمن له وهيئة ضمان الاجتماعي وذلك أن تقترح هذه الأخيرة على المؤمن له اجتماعيا كتابا ثلاثة أطباء خبراء على الأقل²، وهذا طبقا لنص المادة 22 منه، حيث يتم اختيار الطبيب الخبير من جهة وتحديد غرضه ومهمته من جهة أخرى، بحيث يجسدان اتفاقهما في وثيقة تدعى بروتوكول الاتفاق وهذا ما نصت عليه المادة 01/21 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر، يلزم المؤمن له بالرد على الاقتراح المقدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي سواء بالقبول أو بالرفض في ظرف ثمانية أيام وفي حالة عدم قيامه بالرد على الاقتراح المقدم له يفقد حقه في اختتام الطبيب.³

ب- التعيين التلقائي للخبير

وفي حالة عدم الاتفاق حول مسألة اختيار الطبيب الخبير منحت لهيئة الضمان الاجتماعي إمكانية التعيين التلقائي والفوري للطبيب الخبير من قائمة الخبراء الطبيين وذلك في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ ايداع طلب الخبرة الطبية.⁴

3- سير اجراءات الخبرة

¹ - علي فيلاي، التسوية الغير قضائية في منازعات الضمان الاجتماعي، مداخلة أُلقيت في الملتقى الدولي الطرق البديلة لحل

النزاعات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، يومي 07/06 ماي 2014، ص141

² - عباسه جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010-2011، ص 38.

³ - المادة 21 و 22 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

⁴ - المليكشي حياة، بلعيد حياة، المرجع السابق، ص57.

وهي مرحلة تأدية الطبيب الخبير بعد موافقة لأداء مهمته فيستدعي المؤمن له لإجراء فحوصات والمعاينات اللازمة لإبداء رأيه في غضون 08 أيام، وعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تضع تحت تصرفه مجموعة من المعطيات والمراجع التي تخص الحالة الصحية للمريض، وقد حددتها المادة 25 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر وتتمثل في رأي الطبيب معالج ورأي الطبيب المستشار وملخص المسائل موضوع النزاع ومهمة الطبيب الخبير بكل حقه.¹

- يتعين على طبيب الخبير يقوم بمهمة المحددة له وإن يلزم بالإجابة على العناصر موضوع الأسئلة المطروحة ضمن قرار تعيينه، وفي الأخير يقوم بتحرير تقرير يشمل كل النتائج والفحوصات التي توصل إليها أثناء اجرائه للخبرة الطبية²، على ان تكون دقيقة وكاملة وواضحة وخالية من الشوائب والغموض وتودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما من تاريخ استلامه الملف المذكور في المادة 25 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر ويقوم الصندوق بإرسال نسخة إلى المؤمن له اجتماعيا وهذا ما نصت عليه المادة 26 من نفس القانون وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بأن تتخذ قرارا مطابقا لخبرة الطبية التي ابداهها الطبيب الخبير ويبلغ للمعني بالأمر خلال 10 ايام الموالية لاستلام التقرير.³

ثانيا: الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة

أنشأ المشرع الجزائري بموجب المادة 30 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر وتتواجد على مستوى كل ولاية كجهاز للفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناتج عن حادث العمل أو المرض

¹ - علجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 121.

² - لقد نصت المادة 02/19 من القانون رقم 08-08 على أنه: "يلتزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية، فالنتائج التي يتوصل إليها الخبير في نهاية التقرير ملزمة للطرفين أو المؤمن له وذوي حقوقه وهيئة اضمنان الاجتماعي لكن في القانون الجديد رقم 08-08 ينص على الاستثناءات سالف الذكر الذي كان مذكورا في المادة 25 من القانون رقم 83-13 المتعلق بإمكانية الاعتراض على نتائج الخبرة الطبية إذا كانت متعلقة بحالات العجز وذلك لكون أن المشرع في القانون رقم 08-08 جعل طعن خلافات الطبية متعلق بالعجز ترفع مباشرة أمام لجنة العجز المؤهلة دون اللجوء إلى اجراءات الخبرة الطبية.

³ - المادة 27 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

المهني¹، والمتخذ طبقا للنتائج الخبرة الطبية ومختصة كذلك بتحديد سته وطبيعة المرض أو الاصابات وتاريخ الشفاء أو الجبر وحالة العجز ونسبة وذلك في إطار التسوية الودية للمنازعات الطبية وان الاعتراض على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للفصل فيها قبل اللجوء إلى القضاء كإجراء شكلي جوهري من الناظم العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه وترفض الدعوى شكلا عند مخالفته.

1- عضوية و تشكيلة اللجنة الولائية المؤهلة للعجز

أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07-02-2009²، والذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها وبالتالي حسب هذا المرسوم تتشكل هذه اللجنة من:

- ممثل واحد (01) عن الوالي رئيسا.

- طبيبان (02) خبيران يقترحهما مدير الصحة الولائي بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأخلاقيات المهنة.

- طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وينتمي الثاني غلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين.

- ممثل واحد عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

¹ - حرمة عبد الله، بوعبد الله بوجمعة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارة، أدرار، 2019، ص 57.

² - المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009 والمتضمن تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة، ج ر العدد 10.

- يعين أعضاء اللجنة الولائية المؤهلة للعجز مدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وفي حالة انتهاء عضوية أحد الأعضاء يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها لمدة المتبقية للعضوية.¹

2- اختصاصات لجنة العجز الولائية

تعد لجنة العجز الولائية جهازا أو كلت له مهمة تسوية المنازعات المتعلقة بحالات العجز في إطار التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي سواء كان العجز عن حادث العمل أو المرض المهني في إطار التأمينات الاجتماعية.

منح المشرع لهذه اللجنة عد=ة صلاحيات حددت بموجب المادة 31 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر التي تنص على: "تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي وممثلة فيمل يلي:

- حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني يترتب عنه ربح.

- قبول العجز وكذا درجته ومراجعته حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية .."، وهذا دون اللجوء إلى اجراء الخبرة الطبية.²

العجز عن حادث أو مرض مهني:

يشمل العجز عن حادث عمل أو مرض مهني كل من العجز الكلي المؤقت والعجز الجزئي الدائم وتاريخ الجبر كمرحلة فاصلة بينهما اضافة إلى تاريخ الشفاء التام.

أ/ العجز الكلي المؤقت

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 السالف الذكر.

² - المادة 31 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

يتمثل في عدم قدرة الضحية عن العمل خلال مدة زمنية بسبب الحادث أو الإصابة وهي الفترة الممتدة بين تاريخ وقوع الحادث وتاريخ استئناف العمل وهذا التاريخ الأخير لا ينطبق بالضرورة لالتئام أو الجبر.¹

في حالة عدم قبول مدة العجز الكلي مؤقت أو رفض العجز كلية ضمن حق المؤمن له الاعتراض أمام لجنة الولاية المؤهلة التي تختص بالنظر فيه، ومن ثمة تصدر قرارها.²

ب/ لتحديد تاريخ الشفاء يتقدم المعني بطلب اللجنة الولائية مرفقا بكافة المراجع التي تسمح بتقدير تاريخ شفاء في حالة ما إذا لم يخلف عجزا دائما وعجز كلي مؤقت وأن المصاب لم يعد بحاجة لتلقي العلاج وفي هذه الحالة تقوم لجنة العجز الولائية باصدار قرار تحديد تاريخ الشفاء.³

ج- تحديد تاريخ الجبر

يعد تحديد تاريخ الجبر من اختصاص لجنة العجز الولائية وذلك عندما تصبح حالة المصاب مستقرة بحيث لا يرجى تغييرها بصفة ملموسة فينتقل المؤمن له من مرحلة تنافي الأداءات عن العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة تقاضي الأداءات عن العجز الجزئي الدائم، وعليه فإن لجنة العجز هي التي تقوم بتحديد تاريخ الجبر وذلك بعد توفر الشروط والمعايير الطبية لذلك.⁴

د/ حالة العجز الجزئي الدائم

¹ - المادة 36 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

² - سماتي الطيب المرجع السابق، ص 127.

³ - وهذا ما وضحه الحكم الصادر بتاريخ 2002/01/08 عن محكمة برج بوعريبيج تحت رقم 2002/228 عن محكمة برج بوعريبيج، القسم الاجتماعي، بين (م.م) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعريبيج.

⁴ المادة 08 من المرسوم رقم 28/84 السالف الذكر.

عندما يتعلق الأمر برفض هيئة الضمان الاجتماعي نسبة العجز الجزئي الدائم بصفة كلية أو جزئية فإن للمؤمن له الحق الاعتراض أمام هذه اللجنة التي تصادق على قرارات الطبيب المستشار أو تعديله أو تلغيه.¹

3- إجراءات وأجال الطعن

تجتمع لجنة الطعن الولائية في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مرة واحدة في شهر باستدعاء من رئيسها ويمكن أن تخضع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها ولا تصح اجتماعات هذه اللجنة إلا بحضور أغلبية أعضائها وإذا لم يكتمل النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثاني في أجل 15 يوما.²

تقوم اللجنة باتخاذ قراراتها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي يرجح صوت الرئيس كما يتم تحرير قرارات هذه اللجنة في محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص ويؤشر عليه الرئيس.³

تخطر لجنة العجز الولائية المؤهلة من طرف المؤمن له اجتماعا في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه ويتم الاخطار بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع اشعار باستلام أو ايداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل ايداع.⁴

الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعة الطبية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

لقد حالو المشرع الجزائري من خلال الترسانة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعة الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات

¹ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 127

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 السالف الذكر.

³ - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 السالف الذكر.

⁴ - المادة 01/33 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

الأصل خاصة وأن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا ، ولأجل هذا المسعى وضع أجهزة وآليات داخلية جعل تشكيبتها من أهل الاختصاص، بحيث قد يحدث رأي لا يتوافق آليات تسوية الداخلية للمنازعة الطبية والمتمثلة في خبرة الطبيب واللجان الولائية للعجز في تحقيق الغرض المرجو منها ألا وهي وضع حد للنزاع وفي حال لم تقتنع المؤمن له يمكن له اللجوء إلى نظام التسوية القضائية.¹

أولا: التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بالخبرة الطبية

جعل المشرع نتائج الخبرة الطبية المتوصل إليها ملزمة للأطراف النزاع بصفة نهائية طبقا للمادة 02/19 من القانون رقم 08-08 إلا في حالة استثنائية وحدية أجاز المشرع فيها اللجوء إلى القضاء وهي حالة استحالة اجراء الخبرة الطبية وفقا لنص المادة 03/19 إلا أن امكانية مخالفة المواد من 19 إلى 27 واردة.²

1- اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية

لقد نصت المادة 03/19 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر على أنه: " يمكن اخطار المحكمة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي لإجراء الخبرة القضائية في حالة استحالة اجراء خبرة طبية على المؤمن".

ومن خلال نص المادة 06/500 من القانون رقم 09-08 المعدل والمتمم³ أن القسم الاجتماعي هو الذي يختص في في منازعات الضمان الاجتماعي ، لكن بالرجوع إلى المادة 375 من القانون رقم 09-08: " يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المعدي عليه...."⁴.

¹ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص57.

² - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص149.

³ - المادة 06/500 من القانون رقم 09-08 السالف الذكر

⁴ - المادة 37 من القانون رقم 09-08 السالف الذكر.

وبما أن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يكون الصندوق مدعى عليه وهي المحكمة المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية التي تكون في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق في كل ولاية.¹

أ/ موضوع الدعوى

أعطى المشرع لكل ذي مصلحة من له كان أو هيئة الضمان الاجتماعي حق اللجوء إلى المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية²، لرفع الدعوى من أجل اللجوء إلى الخبرة القضائية في حالة استحالة الخبرة الطبية وهي الحالة الوحيدة التي أجاز فيها المشرع اللجوء إلى القضاء فيما عدا الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في المادة 17 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر.

وتجدر الإشارة إلى أنه في هذه الحالات رغم الزامية قرارات اللجنة للأطراف ونهايتها إلا أنهى إذا شاب عيب من العيوب أحد اجراءات والمذكورة في المواد 19 إلى 27 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر يمكن اللجوء إلى الجهات القضائية الفاصلة في القضايا الاجتماعية للبت فيها.

ب- آجال رفع الدعوى

هنا المشرع لم ينص على آجال رفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة في القانون رقم 08-08 بما يعود ذلك إلى كون الخبرة الطبية ملزمة للأطراف النزاع بصفة نهائية وهذا وفقا للمادة 02/19 من القانون رقم 08-08 وأنه على هيئة الضمان الاجتماعي الالتزام بتبليغ تقرير الخبرة الطبية للمعني بالأمر خلال 10 ايام الموالية لاستلامه وفقا للمادة 27 من نفس القانون.³

¹ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص151.

² - المادة 19 من القانون رقم 08-09 السالف الذكر.

³ - سماتي طيب، المرجع السابق، ص156.

2- دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية إن إلزامية نتائج الخبرة وجعلها نهائية في مواجهة الأطراف متوقف أساسا على شرط سلامة إجراءاتها سواء من حيث احترام هيئة الضمان الاجتماعي الآجال القانونية المنصوص عليها قانونا، أو من حيث إجراءات تعيين الخبير أو من حيث مضمون الخبرة الطبية المنجزة ومدى وضوحها وكمالها.

ففي كل هذه الحالات يمكن للقاضي الاجتماعي أن يتدخل لتصحيح الوضع وحماية حقوق المؤمن له من خلال الملف المعروض عليه.

فدور القاضي الاجتماعي يمكن اصداره لحكم تمهيدي يتضمن تعيين خبير قصد الوقوف الوقوف على الحالة الصحية للمؤمن له بدقة.¹

وخلاصة لما سبق فإن القاضي لدى اتصاله بالدعوى المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية فإن حكمه ينحصر على ثلاث صور:

أ- الحكم بالغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي وبالتبعية اعتمادا على نتائج الخبرة المتوصل إليها من قبل الخبير

مع الأخذ بعين الاعتبار رأي الطبيب الخبير يجري فحص طبي للمؤمن له ولا يبدي مجرد رأي تقني أو فني كما هو معمول به، وهذا ما يميز الطبيعة القانونية.

للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي عن غيرها فالمحكمة لا يجوز لها أن تلقى تقرير الخبير أو تأخذ حكم مخالفة الرأي الطبيب التقى وإنما يجوز لها فقط إما أن تأمر بتتميم الخبرة الطبية أو بتجديدها في حالة الضرورة.²

ب- الحكم بتعيين خبير طبي

¹ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص159.

² - الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 رقم 2003/221 عن محكمة برج بوعرييج، القسم الاجتماعي ، بين م و ع ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال والاجراء ووكالة برج بوعرييج.

مثال ذلك ما قضى به الحكم الصادر بتاريخ 19-03-2003 والذي جاء فيه أنه: "حيث أن المدعي قدم طعنا أمام لجنة العجز بتاريخ 2003/08/14 بموجب رسالة موسى عليها مع الاشعار باستلام، إلا اونه رغم استقاء أجل شهرين المقررة قانونا لم تصدر اللجنة أي قرار بمخالفة ذلك نص المادة 36 من القانون رقم 83-13 مما يعطي للمدعي حق اللجوء إلى القضاء ويتعين معه للاستجابة لطلبه المتعلق بتعيين خبير لفحصه وتحديد مختلف أنواع عجزه.¹

ج/ الحكم برفض الدعوى شكلا لفساد الاجراءات

مثال ذلك ما جاء في الحكم الصادر بتاريخ 23-11-2006 والذي جاء فيه على أنه: "حيث أنه طعن في القرار الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة العجز ودون انتظار قرارها وطرح النزاع أمام المحكمة بعد فساد الاجراءات طبقا للمادة 17، 25، 26، 30 من القانون رقم 81-13..²

وهذا الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 الذي جاء فيه على أنه : حيث أن عدم تقديم المدعي لما يثبت اجراءات الخبرة الطبيعية يجعل دعواه مشوية بفساد الاجراءات".³

ثانيا: التسوية القضائية للمنازعات الطبية المتعلقة بلجنة العجز الولائية

وضع المشرع الجزائري على مستوى كل ولاية جهاز للفصل في الطعون والاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بحالات العجز الناجم عن المرض أو حادث العمل وهو اللجنة الولائية للعجز والتي نصت عليها المادة 30 من القانون رقم 83-13 : "تنشأ لجنة العجز لتولي النظر في الاعتراضات على القرارات الصادرة

¹ - الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعريبيج القسم الاجتماعي، بين (ج و ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريبيج.

² - الحكم الصادر بتاريخ 2005/11/25 تحت رقم 2005/2159 عن محكمة برج بوعريبيج القسم الاجتماعي، بين (ج و ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريبيج.

³ - الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 تحت رقم 06/233 عن محكمة برج بوعريبيج القسم الاجتماعي، بين (ج و م) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريبيج.

عن هيئة الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 21 أعلاه والمتعلقة بحالة العجز الناجم عن المرض أو حادث العمل.

1- اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بلجنة العجز الولائية

ساير اجتهاد المحكمة العليا التعديلات الواردة في القانون رقم 08-08 والمرسوم 09-73 والتي تخص تشكيلة لجنة العجز وتأثير ذلك على الاختصاص القضائي للفصل في القرارات الصادرة عنها وهو ما أكدته الاجتهاد الصادر عنها بتاريخ 2013/04/04 الذي جاء فيه : يتم الطعن في القرارات الصادرة عن لجنة العجز الولائية أمام المحكمة (القسم الاجتماعي) في أجل 3 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار)، وكذلك الاجتهاد الصادر بتاريخ 2010/01/07 الذي أقر بشكل صريح وضعية في القرارات لجنة العجز ولم يعد يدخل في الاختصاص المحكمة العليا عن طريق الطعن بالنقض وإنما في اختصاص الاقسام الاجتماعية للمحاكم.

وبناء على ذلك يتم الطعن في قرارات لجنة العجز أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة.¹

دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز

أ- مراقبة مدى احترام الاجراءات الشكلية

يتمثل دور القاضي في مدى احترام الاجراءات الشكلية المتعلقة بـ:

- السهر على حسن تطبيق القانون الذي يعد الحماية وضمان الحقوق للمؤمن له.
- التأكد من مدى مراعاة الاجراءات الشكلية المحددة لهذا النوع من النزاعات والتي يجب احترامها من قبل لجنة العجز، فله السلطة في تفحص أوراق الملف المعروضة عليه وكذا

¹ - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص166.

صحة شكاية لجنة العجز فهو له سلطة تفحص أوراق الملف المعروضة عليه وكذا مدى صحة تشكيلة لجنة العجز وآجال اللجوء إلى القضاء.

وما كان هذا الطعن برسالة موسى لها مع الاشعار باستلام أم مجرد عريضة عادية¹، ففي هذه الحالة فالقاضي حتما سيرفض الدعوى شكلا لعدم استقاء الدعوى لهذا القيد الذي نص عليه المشرع.

وكذلك للقاضي مهمة التأكد من أن المؤمن له قدم طعن قبل أي طعن أمام الجهات القضائية لأن التسوية الداخلية هي الأصل وعدم احترامها يؤدي إلى رفض الدعوى شكلا².

ب- مراقبة القاضي لمدى تسبب قرارات لجنة العجز الولائية

بالرجوع للقانون رقم 8-08 نجد أنه لم ينص على إلزامية تسبب لجنة العجز الولائية لقراراتها بحيث يتم ذكر منطوق القرار الذي تتخذه دون التطرق للأسباب التي أدت إليه، ومن دون توضيح الاجراءات المتخذة في الطعن والاجراءات المسبقة التي انتهت بخبرة الخبير دون الوقوف في تقريرها على الضرورة تسبب هذه اللجنة لقراراتها كما كان عليه الوضع في القانون القديم، وذلك من أجل حماية المؤمن له بتمكينه من معرفة سبب اصدار ذلك القرار بحقه هذا من جهة ولإعطاء أكثر دقة ومصداقية لقرار هذه اللجنة من جهة أخرى.³

¹ - عابسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 81.

² - مسعد ريان، طرق تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019-2020، ص 64.

³ - لمليكشي حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 90.

خاتمة

تعرضنا من خلال الدراسة إلى كيفية تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث كرس لها المشرع الجزائري نظاما خاصا، حيث في الفصل الأول تعرفنا على ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية وإجراء اثباتهما، وأما في المبحث الثاني تطرقنا إلى التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية فيستفيد المصاب من أخطاء عينية ونقدية.

بينما رأينا في الفصل الثاني المنازعات التي تثور في شأن حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بالتطرق إلى المنازعات العامة والطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، أما في المبحث الثاني جمعنا فيه كل الطرق المتاحة لفض النزاع المحتمل في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق التسوية الودية والاعتراض على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجان الطعن وفي حال لم تتم تسويتها يمكن اللجوء إلى القضاء.

من خلال هذا البحث توصلنا إلى عدة نتائج:

فالنسبة لانتفاء الطابع المهني لحوادث العمل من الواضح كما تم بيانه في هذه الدراسة أن المشرع لم يفصل في حالات مادية حادث العمل خاصة سكوته ازاء الاصابة المعنوية الناتجة عن الضغط في العمل أو الاجتهاد فيه.

إن المشرع الجزائري لم يقيم بمراجعة الأمراض المهنية منذ مدة طويلة على الرغم من التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير أن ضمن القوائم الحالية وكذلك آجال التصريح والتكفل بالأمراض المهنية هناك بعض الجداول لا يتجاوز أجل التكفل يوم أو ثلاثة أيام وهذه مدة قصيرة.

جاء في القانون رقم 83-13 الساف الذكر قد بين أن أحكام حوادث العمل نفسها تطبق على الأمراض المهنية غير أنه من الصعب تطبيق هذه المادة خاصة بالنسبة لمعدلات العجز الناتجة عن حادث العمل أنه يمكن تطبيقها على الأمراض المهنية.

- معظم القرارات الطبية وخاصة الصادرة عن لجنة العجز التي تخص العجز الدائم لا يتم تسببها، يعتبر في حد ذاته فراغ قانوني وذلك في ظل غياب نص يلزمها بتسبب قراراتها .
- وقد خلصنا من خلال هذه الملاحظات إلى بعض الاقتراحات الموجهة إلى المشرع الجزائري لإعادة النظر في بعض المواضيع منها:
- مراجعة الوصف القانوني لحوادث العمل وبشكل خاص الاصابات المعنوية أو الذهنية خاصة المتعلقة بالضغط في العمل.
 - فيما يتعلق بقائمة الأمراض المهنية يستحسن مواكبة التطور التكنولوجي والصناعي وإدراج أمراض أخرى غير واردة في الجداول.
 - مراجعة آجال التصريح بالمرض المهني ومدة التكفل بها المنصوص عليها في القرار الوزاري المحدد للأمراض المهنية.
 - تقرير إمكانية الطعن في نتائج الخبرة الطبية.
 - ضرورة تسبب قرارات اللجنة الولائية للعجز الطبي التي ثبت لمصاب والقضاء الأساسي القانوني الذي اعتمدت عليه اللجنة الولائية للعجز .
 - يجب توضيح عبارة الجهات القضائية المختصة حول تحديد اختصاص الجهة القضائية المختصة بالفصل في اعترافات قرارات هيئة الضمان الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بحالات الخبرة الطبية واعتراض قرارات لجنة العجز.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. أحميح سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري علاقات العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. أحميح سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون جزائري، ط 4، ديوان مطبوعات جامعية، 2005.
3. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
4. سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال ضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2010.
5. سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار هدى، الجزائر، 2013.
6. سماتي طيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار هدى، الجزائر، 2010.
7. عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
8. عبد الرحمان خلفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
9. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني -نظرية الالتزام- دار الهناء، لبنان، الطبعة الثانية، 2002.
10. علجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، الجزائر، 2005.
11. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين العمل والأمراض المهنية، ط 1، دار الفكر العربي، 1967.

12. مصطفى طيبي، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الاجتماعي وفقا للقانون رقم 08-08، ط01، دار كليلك للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.

ثانيا: الرسائل المذكرات الجامعية

1- رسائل الدكتوراه

1. دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.

2. عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010-2011.

2- مذكرات الماجستير

1. زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في تشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015.

2. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

3- مذكرات الماستر

1. ابن بتيس الذوايدي، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل تكوين ما بعد التدرج في تسيير الضمان الاجتماعي، الدورة الثانية، المدرسة العليا للضمان الاجتماعي بالاشتراك مع كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2002-2003.

2. ايمان سوسن بركات، منازعات الضمان الاجتماعي في التسريع الجزائري 08-08، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات، جامعة العربي بن مهيدي،

مستغانم، 2017-2018

3. بشيري عبد الكريم، حتوفة مروان، التعويض عن حادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر بوادي، 2019.
4. بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.
5. حرمة عبد الله، بوعبد الله بوجمعة، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارة، أدرار، 2019.
6. حمور سعاد، حمو راوي ديهية، آليات التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص كامل، جامعة بجاية، 2018/2017.
7. زنقوش خالد، آليات فض المنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي أمحمد أولحاج، البويرة، 2017.
8. عبد الله طاهر، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019.
9. عمران عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006-2009.
10. فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

11. لملكشي حياة ، بلعيد حياة، المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
12. مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة، 2019..
13. مسعد ريان، طرق تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019-2020.
14. وجدال محمد حمزة، كريم يونس، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2019.
15. يحياوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، السابعة عشر 2006-2010.

ثالثا: المقالات.

1. رايح سامية، اجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة المعارف، العدد 16، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة، 2004، ص 202.
2. مومن أمين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي ، مجلة المفكر ، العدد 13، كلية الحقوق والعلوم السياسية،/ جامعة بسكرة، 2016، ص 610-612.

رابعا: المداخلات

1. علي فيلالي، التسوية غير قضائية في منازعات الضمان الاجتماعي، مداخلة أقيمت في الملتقى الدولي الطرق البديلة لحل النزاعات ، كلية الحقوق جامعة الجزائر، يومي 07/06 ماي 2014.

خامسا: النصوص القانونية

1- الدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996م، ج ر عدد 76 صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996م، معدل بمقتضى القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002م، ج ر عدد 25 صادر بتاريخ 14 أبريل 2002م، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008م، ج ر عدد 63 صادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008، والقانون رقم 16 - 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 06 مارس سنة 2016م، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14 صادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 07 مارس سنة 2016م.

2- النصوص التشريعية

1. أمر 66-183 مؤرخ في 22 جوان 1966م، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 55 صادرة بتاريخ 28 جوان 1966م (ملغي).

2. القانون 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعقب بالتأمينات الإجتماعية، ح.ر، عدد 28 الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالقانون رقم 11-08 المؤرخ في 2 جويلية 2011، ج.ر، عدد 32 الصادر بتاريخ 8 جوان 2011.

3. قانون 83-12، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 سنة 1983.

4. القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، مؤرخة في 2 مارس 2008.

5. قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 02 يوليو 1996، ج ر عدد 42.

6. قانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
7. القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 99-10 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999.
8. قانون 90-11 المؤرخ في 01 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، المعدل والمتمم.
9. الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983.
10. القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 11، الصادر بتاريخ 2 مارس 2008.
11. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق ل 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية. المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق ل 12 جويلية 2022

3- النصوص التنظيمية

1. مرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه "ترد المصاريف الصيدلانية طبقا لأحكام المنصوص عليها في المادة 59 من القانون رقم 83-11".
2. مرسوم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
3. مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 24 فيفري 2008 يحدد أعضاء اللجنة للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01، الصادر في 06 جانفي 2009.

4. مرسوم تنفيذي رقم 416/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01 المؤرخة في 06 يناير 2009.

5. مرسوم تنفيذي رقم 73-09 المؤرخ في 07/02/2009 والمتضمن تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة، ج ر العدد 10.

4- القرارات

1. قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي تتحمل أن يكون مصدرها مهنيا.

2. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 01 و02، ج.ر عدد 16 صادر بتاريخ 23 مارس 1997.

5- الأحكام القضائية

1. حكم محكمة سطيف، القسم الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/07/2006، تحت رقم 247.
2. قرار المحكمة العليا الاجتماعية لملف رقم 1866 بتاريخ 26/10/1993 حول موضوع التعويضات اليومية، تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل لا يجوز للجهة المستخدمة اجراء خبرة مضادة، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 112.

3. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 563621 بتاريخ 04/02/2010 حول موضوع الضمان الاجتماعي، منازعة عامة، طعن مسبق، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2011.

4. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 20/12/1994 بالغرف الاجتماعية تحت رقم 119321

5. الحكم الصادر بتاريخ 25/10/2003 رقم 2003/221 عن محكمة برج بوعريبيج، القسم الاجتماعي، بين م و ع ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال والاجراء ووكالة برج بوعريبيج.

6. الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي، بين (ج و ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريريج.
7. الحكم الصادر بتاريخ 2005/11/25 تحت رقم 2005/2159 عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي، بين (ج و ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريريج.
8. الحكم الصادر بتاريخ 2006/12/09 تحت رقم 06/233 عن محكمة برج بوعريريج القسم الاجتماعي، بين (ج و م) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريريج.
9. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 118623 صادر بتاريخ 1995/07/11 حول موضوع "من الحوادث الناتجة عن العمل، الوفاة أثناء مدة العمل، رفض طلب التعويض، نقص)، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.

باللغة الأجنبية

1. LAUTENT Milet : droit social-Actualite juris prudentielle N0 : 718 juillet, Aout 2007, p 836.

الملاحق

الضمان الاجتماعي

حوادث العمل والأمراض المهنية

شهادة طبية أولية، أو تمديدية

تحرر في نسختين :

- الأصلية التي صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسفة تسلّم إلى الضحية.

وكالة

مركز الدفع

أنا الطبيب الموقع :

الرتبة أو الاختصاص :

العنوان :

بعد فحص المنيذ :

المولود بتاريخ

رقم تسجيل الزمن

السكان بـ :

الذي بلغ بانه كان ضحية حادثة عمل بتاريخ

الساعة بـ بمصلحة

الاسم والطبيعة الاجتماعية :

رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واشهد ما يلي :

(أ) مكان الضرر :

(ب) طبيعة الضرر :

(ج) تخمين :

وعليه، اصف له ما يلي :

- (1) توقف عن العمل خلال بـ يوماً ابتداء من بـ
- (1) تمديد بـ يوماً بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة. بـ
- (1) الاستمرار في العمل مع علاج لمدة بـ يوماً
- (1) يجب الأخذ في الحسبان عجز دائم.
- (1) عدم الأخذ في الحسبان عجز دائم.

حرره في
ختم وإمضاء الطبيب،

(1) ضع علامة x في الخانة المتسببة.

N°..... رقم
DATE..... تاريخ

AGENCE الوكالة

CENTRE DE PAIEMENT..... مركز الدفع

طلب رأي طبي

DEMANDE D'AVIS MÉDICAL

Nom et prénom(s) de l'assuré (e) : اسم و لقب المؤمن(ة):

N° d'immatriculation : [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] رقم التسجيل (5)

Nom du malade : لقب المريض

Prénom(s) du malade : اسم المريض

Assuré (e) المؤمن

Conjoint الزوج

Enfant الطفل

Ascendant الأصول

Nom du prescripteur : اسم الطبيب

Date d'établissement de l'ordonnance : تاريخ إيداء الوصفة

ORDONNANCE SOUMISE AU CONTRÔLE MEDICAL

وصفة خاضعة للمراقبة

◆ Montant de l'ordonnance supérieur à 2000 DA

مبلغ الوصفة يفوق 2000 دج

◆ 3ème ordonnance / bénéficiaire, quelque soit le montant présenté dans les trois (03) mois

الوصفة الثالثة لنفس المستفيد مهما كان مبلغها خلال الثلاثة أشهر

POUR

يسبب

◆ Médicaments remboursables dans certaines indications thérapeutiques

الادوية القابلة للتعويض في بعض التعليمات المرضية الخاصة

ص و ت ا
الصدرق الوطني للتأمينات الاجتماعية
للمعامل الاجراء

تبليغ قرار على إثر خبرة طبية

وكالة :

مرکز الدفع :

المرجع :

السيد :

نبغلك بأنه طبقا لتنتائج الخبرة الطبية التي اجريت بتاريخ من طرف الطبيب

قد تقرر ما يلي :

إن هذا القرار لا يخص حالة لعجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، ولا الاستفادة من العجز، وهو يلزم الأطراف بصفة نهائية (المادة 19 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 المتعلقة بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي).

حرر بـ في

المدير،

الضمان الاجتماعي

شهادة الاستفادة
من ادعاءات الضمان الاجتماعي

غير صالحة
لمؤسسات الضمان الاجتماعي

إن مدير وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية :
يشهد على أن المؤمن :

الاسم واللقب :

رقم التسجيل :

رب العمل :

العنوان :

(1) يستفيد من التعويضات اليومية التي تمنحها له التأمينات الاجتماعية

من إلى

مبلغ التعويض اليومي د.ج

(2) صاحب منحة العجز من الفئة (3)

منذ

المبلغ الشهري د.ج

(1) صاحب إيراد حادث عمل

منذ

المبلغ الشهري

حرر بـ في
المدير،

(1) ضع علامة x في المربع المناسب.

(2) وضع : مرض، أمومة، حادث عمل أو مرض مهني.

(3) وضع : الفئة 1 أو 2 أو 3.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
/	شكر وعران
/	اهداء
/	قائمة المختصرات
01	مقدمة
الفصل الأول: ماهية الحوادث العمل والأمراض المهنية	
10	المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية.
10	المطلب الأول: مفهوم حادث العمل.
11	الفرع الأول: تعريف حادث العمل
11	أولاً: التعريف التشريعي لحوادث العمل.
14	ثانياً: التعريف الفقهي.
15	الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل.
15	أولاً: الشروط المادية.
19	ثانياً: الشروط القانونية.
25	الفرع الثالث: إجراءات إثبات حادث العمل.
25	أولاً: إلزامية تصريح بحادث العمل
27	ثانياً: النظر في الملف.
30	المطلب الثاني: مفهوم المرض المهني
30	الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية
31	أولاً: التعريف التشريعي.

34	ثانيا: التعريف الفقهي
35	الفرع الثاني: إجراءات إثبات المرض المهني.
35	أولا: إجراءات التصريح بالمرض المهني.
35	ثانيا: آجال التصريح بالمرض المهني.
36	الفرع الثالث: نظام تحديد المرض المهني.
36	أولا: نظام التغطية الشاملة
37	ثانيا: نظام الجداول
37	ثالثا: النظام المزدوج
39	المبحث الثاني: الأدعاءات التي يستفيد منها المصاب بحادث العمل أو المرض المهني.
39	المطلب الأول: الأدعاءات عن العجز الكلي المؤقت.
40	الفرع الأول: الأدعاءات العينية
40	أولا: مصاريف العلاج
41	ثانيا: الأدعاءات العينية الخاصة بإعادة تأهيل المصاب
42	الفرع الثاني: الأدعاءات النقدية
44	المطلب الثاني: الأدعاءات عن العجز الجزئي الدائم العجز الدائم
44	الفرع الأول: حساب الربح
46	الفرع الثاني: تحديد الرأسمال التمثيلي
47	المطلب الثالث : الأدعاءات التي تمنح في حالة الوفاة
48	الفرع الأول: منحة الوفاة
49	الفرع الثاني: تقييم ربح الوفاة
الفصل الثاني: المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق تسويته	

52	تمهيد
53	المبحث الأول: المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
53	المطلب الأول: المنازعات العامة في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية
54	الفرع الأول: المنازعات العامة في مجال حوادث العمل
54	أولاً: رفض الطابع المهني لحادث العمل
56	ثالثاً: رفض تقديم الأدعاءات العينية والتقنية للمصاب
57	الفرع الثاني: المنازعات العامة في مجال أمراض المهنية
57	أولاً: رفض الطابع المهني للمريض
59	ثانياً: رفض تقديم الأدعاءات العينية أو التقنية الخاصة بالمرض المهني
59	المطلب الثاني: المنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
60	الفرع الأول: المنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز الطبي الكلي والمؤقت الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني
61	الفرع الثاني: المنازعات الطبية المتعلقة بتحديد تاريخ الجبر
62	الفرع الثالث: المنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز الجزئي الدائم الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني
64	الفرع الرابع: المنازعات الطبية المتعلقة بمراجعة نسبة العجز
65	المبحث الثاني: تسوية المنازعات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
65	المطلب الأول: تسوية المنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
66	الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعة العامة
67	أولاً: الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق
70	ثانياً: الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق
72	الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض

	المهنية
74	أولاً: اختصاص القضاء الاجتماعي بالمنازعات العامة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
77	ثانياً: اختصاص القضاء المدني والقضاء الجزائي في مجال المسؤولية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
80	المطلب الثاني: تسوية المنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
80	الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات الطبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
81	أولاً: الخبرة الطبية
84	ثانياً: الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة
88	الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعة الطبية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
88	أولاً: التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بالخبرة الطبية
92	ثانياً: التسوية القضائية للمنازعات الطبية المتعلقة بلجنة العجز الولائية
96	خاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
108	الملاحق
113	فهرس الموضوعات