



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج - البويرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

# التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: عقود ومسؤولية

إشراف الأستاذ

الدكتور خمري اعمر

إعداد الطالب

براهيمي مصطفى

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ د. مخلوف كمال.....رئيسًا

الأستاذ د. خمري اعمر.....مُشرفًا

الأستاذ. سحنين أحمد.....ممتحنًا

السنة الجامعية 2017/2018

# كلمة شكر

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم ، والصلاة والسلام على معلم البشر وعلى اله وصحبه أجمعين .

أولا وقبل كل شيء ، أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان و التقدير إلى من يعجز لساني عن إيجاد العبارات المناسبة لشكره ، إلى من سد خطاي و أثار طريقي ، إلى من وهبني الحياة رب العزة ﷻ .

وأقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور خمري أعمار الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته ونصائحه ،

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى جميع الزملاء الذين اعتبرهم بمثابة إخوتي وأتمنى لهم جميعا كل التوفيق والنجاح ، كما لا أنسى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة

# الإهداء

إلى والديّ العزيزين ... برّاً يهما و ولاءً لهما، فلهما مني ،

دعاء أن

\*ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً\*

إلى جميع أفراد عائلتي ، فخراً و اعتزازاً،

إلى كل أساتذتي الذين استفدت من علمهم ومن نعم أخلاقهم

إلى كل زملائي و إلى أعز الناس على قلبي الذين ساندوني

لإتمام هذا العمل

إلى كل من ساعدني و يسر لي فرص العلم و التحصيل لتحقيق حلم

ظل دوماً في الخيال ، و إلى كل من شجعني لإتمام باكورة عملي

إلى كل مسلم غيور على دينه ، راضياً بالله رباً ، وبالإسلام ديناً ،

وبمحمد نبياً و رسولاً و قدوة ، و بالقرآن نبراساً و دليلاً .

مَدِينَةُ

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقاءه و عيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة و الكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل.

وقد صارح الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته و التفكير الدائم في التغير و البحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته ،سواء بمجهوده العضلي مقابل أجر كما حث ديننا الحنيف على العمل ،ومن أدلة ذلك ماجاء في قوله تعالى :

" هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها و كلوا من رزقه وإليه النشور ".  
والشواهد كثيرة على ذلك .

وأداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني و البدني ، وهما عرضة للانقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت،نتيجة الاصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه ،الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة،خاصة أن العمل أضحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة.

ويكشف التقدم العلمي و التقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة، ولايمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور و تقدم في عدة محاولات بفضل الثورة الصناعية،إلا أنها جرت في أذبالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل. وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطرا من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

ولم يكن العامل قادرا على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن اصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة ، و يؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزما بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله ، كما يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل،إن لم نقل ، أنه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب اهمال أو تعب العامل،إذا اثبت الواقع أن معظم الاصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

تستبعد هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو استحالة نسبه إليه ، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم ، وقد

أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ لأنها لم تحقق الهدف المرجو منها.

وكانت سببا في ظهور نظرية جديدة هي " المسؤولية العقدية" و تستند هذه الاخيرة إلى العقد الموجود بين العامل و رب العمل الذي يحمل ضمنا التزام بسلامة العامل، و حدوث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحمه، فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض.

ولكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي يعرض للضرر بسبب اهماله، وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها ، وبقاء فئة من العمال المصابين بأخطار مهنية دون حماية، خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة لدرجة يبعد فيها العامل عن منصبه ، وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه..

ومنه نظمت الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين و الأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية و الأكثر إفادة من نظام العمل الاساسي الخاص بالموظفين قد أوجدت و منحت فوائد لم تكن موجودة من قبل ، وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا سياسة المساعدة الاجتماعية ففقدت بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها .

فأسطورة الشركات الرسمية قد محت أسطورة الشركات العامة ولعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعا سابقا في ميدان التطور الاجتماعي ، إذ على الموظفين أن يدخلوا عالم العمل وأن يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العمال في المؤسسات الخاصة ، فالسياسة الاجتماعية وضعت سياسة التأمينات لموظفي المؤسسات العامة ، باتت اليوم محرومة من أصالتها إلا عنوانا من عناوين سياسة الدولة الاجتماعية .

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على التعويض على الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره باعتباره أكثر الأخطار وقوعا من الناحية العملية و إهتمام المشرع بها أكثر من غيره .

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الاجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها،

**ما المقصود بحوادث العمل والأمراض المهنية ؟ وماهي احكام التعويض في**

**نظام حوادث العمل والامراض المهنية ؟**

إن موضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي و العملي ، يكون ان العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الانتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه فيجب المحافظة عليه و حمايته من الاصابة بالضرر سواء كان الضرر بدني جسماني او سواء كان بصفة مفاجأة معناه ان يكون الضرر الذي أصاب بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ وكذلك المرض المهني يدخل ضمن نظام التعويض لكون المرض ناتج بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية .

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل او عن طريق مرض مهني وذلك حسب القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، و القانون 08/08 المتعلق بهيئة الضمان الاجتماعي .

إن تناول هذا البحث من شأنه ان يرمي لبلوغ الاهداف التالية:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من التعويض المقدم لهم من جراء اصابتهم بحادث عمل او مرض مهني.
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهنية في المؤسسات المستخدمة .
- محاولة تسليط الضوء على الجانب التطبيقي للبحث مكان الدراسة ، و مقارنته مع النصوص القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.
- محاولة دراسة البحث و التحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من اجل الوصول ال النتائج اكثر دقة وموضوعية.

### ❖ أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية هو موضوع حساس و هو

حديث الساعة.

- ✓ وبحكم تخصصنا حاولنا إعطاء كم من المعلومات حول موضوعنا المذكور أعلاه من أجل إثراء مكتبة الجامعة وخاصة مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية.
  - ✓ الارتفاع الرهيب لحالات حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال
- الأسباب الموضوعية:

- ✓ ما مدى أهمية التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية على الصعيد العملي.
- ✓ بغية مني في معرفة أحكام التعويض الرئيسي سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية.
- ✓ باعتبار أن العامل هو العنصر الأساسي و الفعال في المؤسسات العامة و المؤسسات الخاصة.
- وانطلاقا من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تقتصر على اساس التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب حادث عمل او مرض مهني.
- إن المنهج الغالب في رسالتنا هو المنهج التحليلي مع العمل بالمنهج الوصفي
- فقد قسمت خطة دراسة هذا البحث إلى فصلين، حيث تضمن كل فصل مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين تناولنا في الفصل الأول ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث جاء في المبحث الأول مفهوم حادث العمل و أنواع حوادث العمل ،وفي المبحث الثاني مفهوم الأمراض المهنية.
- وفي الفصل الثاني أحكام التعويض في نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية،حيث جاء في المبحث الأول تحديد اساس المسؤولية عن الحادث وفي المبحث الثاني أحكام التعويض الرئيسي،و تقديره .



# الفصل الأول

## ماهية حوادث العمل

### والأمراض المهنية

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار و تحققها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله ، وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

فقد تقع حوادث مختلفة المظاهر، متباينة الأسباب في المصانع والمعامل قد يؤدي بعضها إلى عجز أو عاهة أو إلى وفاة، و أحيانا تؤدي إلى تلف آلة أو وقفها عن العمل أو تأخير عملها بعض الوقت، ولهذا ينبغي دراسة الأسباب من حيث وقوع الحادث و دراسة وتحديد العوامل الرئيسية المسؤولة عن وقوع الحادث

فقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل وتتصل ببيئة العمل مثل استعمال أجهزة و معدات معيبة او غير مطابقة للمقاييس.

و لأهمية هذا البحث سنتطرق في هذا الفصل بشيء من التفصيل حيث يتم تقسيمه الى مبحثين ففي المبحث الاول نتكلم عن مفهوم حادث العمل و في المبحث الثاني مفهوم الامراض المهنية

### **المبحث الأول: مفهوم حادث العمل**

إن مسألة حوادث العمل من اهم المسائل الجهورية بين أيدي المختصين في مجال التأمينات الاجتماعية لدراسة و تحديد الطرق الكفيلة من التقليل من هذه الإخطار الفتاكة بحياة الإنسان و لذا نرى ان الحديث عن حوادث العمل يقتضي منا الحديث عن المسائل الآتية :

أولاً: تحديد تعريف حادث العمل و الشروط الواجب توافرها بالمطلب الأول

ثانياً : أنواع حوادث العمل في المطلب الثاني

### **المطلب الأول : تعريف حادث العمل**

بموجب القانون رقم 13/83 المعدل و المتمم بموجب الامر 19\_96 المتعلق

بحوادث العمل والامراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن

قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل و بسببه

### الفرع الأول : التعريف الاصطلاحي

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في اطار علاقة العمل".(1)

" و يعتبر كحادث عمل ، الحادث الواقع أثناء :

\_ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم .

\_ ممارسة عهد انتخابية ، أو بمناسبة ممارستها.

\_ مواولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل". (2)

كما يعتبر أيضا كحادث عمل ،حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء :\_ النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

\_ القيام بعمل متقن للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك".(3)

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق

بالضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958

---

1- المادة 6 من القانون 83\_13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ2جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل

والامراض المهنية ج ر 28 .

2- المادة7من نفس المرجع المذكور اعلاه.

3- المادة 8 من نفس المرجع المذكور اعلاه.

تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و كل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية و جدنا أن المشرعين جميعا قد اكتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة و ضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وهذا

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

### الفرع الثاني : التعريف الفقهي

فمن ناحية الفقه نرى هناك مجموعة من المشرعين أعطوا اهتماما كبيرا و تعبير دقيق في تعريف حادث العمل، حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري في تعريفه ، سنذكر البعض منها:

هناك من عرفه : " هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب و في كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا ،يلحق اضرار جسدية بجسم العامل و يحدث فجأة". (1).

---

1\_ Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, 9ème edition paris, 2006, p254.

ويعرف أيضا بأنه: " كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان و تكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة و المقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح و فقدان القوى العقلية و الوفاة ..... " . (1)

في حين يفضل بعض الفقه أن يقتدي بالتشريع و يعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي :

1\_أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة ( أي وجود حادث).

2\_أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

3\_وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة .

4\_أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبته.(2)

وإذا نظرنا إلى الفقه الحديث نجد أن هناك نقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث و إن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الإستغناء عن هذا الشرط، ويعتبر الفعل

حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقص الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها. (3)

---

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

2- LOUIS MELENNEC , La réparation des accidents du travail,paris 1977,p12

3\_آمال جلال ، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل و الامراض المهنية في التشريع المغربي ، المغرب ، ط 1 سنة 1977 ، ص 192.

### الفرع الثالث : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

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

1. وجود ضرر بدني.
2. الصفة الفجائية.
3. ذات أصل أجنبي.
4. العلاقة السببية بين الحادث والضرر

#### اولا : الضرر البدني

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

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاته الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية.

إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للاجتهاد القضائي(2)

---

1- آمال جلال،مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي،المرجع

السابق،ص192.

2- محمد لبيب شنب،الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل و الامراض المهنية ،دار الفكر العربي،ط1

1967،ص11.

وفي التشريع الجزائري المادة 30 من قانون 13/83 نجد انه للمصاب الحق في إعداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يجب أن يكون تأثير مادي للواقعة، و هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما أكدته المادة 09 من القانون 13/83 حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، أما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

### ثانيا : صفة المفاجأة.

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

أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث و الضرر. وإن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثرها و أضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد. (2)

1- محمد لبيب شنب. الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص16

2- محمد لبيب شنيب، في مقاله الخطر في تأمين اصابات العمل، دار الفكر العربي ، دون ذكر بلد النشر، ط 1 ،

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، و من المتعذر إسنادها إلى أصل و تاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها. (1)

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدمعين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب. (2)

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد ان معيار الذي اخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وانما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 منقانون 13/8 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

---

1- المادة 10 من القانون 13\_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق.

2- أمال جلال ، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع السابق ،ص 186.



ولكن أهم ما يوجه من نقد لاشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في الظهر مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية و الاضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة و لكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفتقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكنتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون.

### ثالثا: السبب الخارجي.

فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 13/83، نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي ان تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه و بذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، و قد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب و التي تسهل تحديده بكل دقة. (1)

ففيالتشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره،و بهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل و لا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، ورغم معظم الفقهاء مازالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للإنتقادات و هذا ما نجده من خلال اطلاقنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا .

---

1- أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل و الامراض المهنية،المرجعالسابق،ص189.

ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

#### رابعاً : العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيراً ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، و إنطلاقاً من هذا يجب علينا مراعاة مدى إرتباط أداء العمل بمكان العمل و زمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من قانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه(1)

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 13/83 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا على مدى إرتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل و بسبب العمل، أي إشتراط الرابطة الزمنية و السببية معاً، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6، 7، 8 من قانون 13/83. (1)

---

1- القانون 13\_83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والامراض المهنية، المرجع السابق

## المطلب الثاني: أنواع حوادث العمل

سنتناول في هذا المطلب أنواع حوادث العمل و الذي ينقسم بدوره إلى فرعين حيث يتعلق الفرع الأول بإصابات الطريق و تحديدها من حيث الزمان و المكان و في الفرع الثاني نتكلم عن النشاطات و المهام ذات الارتباط بالعمل.

### الفرع الأول: إصابات الطريق

لقد عرف المشرع حادث الطريق في المادة 12 من قانون 13/83: "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الإستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة".(1)

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية،

ومن نص هذه المادة نستنتج معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون، المعيار المكاني و الزماني.

### أولاً: تحديد إصابات الطريق من حيث المكان والزمان

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

---

1- المادة 12 من القانون رقم القانون 83\_13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق

بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق

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

### ثانيا: موانع الضمان في حادث الطريق

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

فبالنسبة للإنقطاع أو التوقف يقصد بها الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتفين حول سيارة معطلة فينضم إليهم ويكف عن سيره، وكذلك إذا انحرف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث.(1)

### الفرع الثاني: النشاطات و المهام ذات الارتباط بالعمل .

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من قانون 13/83 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا إجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة كما يلي تبياناه.(1)

---

1- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ط 2 2007.

**أولاً: الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة**

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

**ثانياً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع**

**استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم**

فهذه الحالة تشترط أن يكون الضحية عاملاً، يعمل تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي، ولكن في مكان وزمان حدده سابقاً رب العمل.(1)

**ثالثاً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.**

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

**رابعاً: الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.**

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

---

1\_ jean pierre .charchard, droit de la sécurité sociale, L.G.D.J,paris,1999,p113

## المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية

استهدفت الأمراض المهنية في الأمر : 66 - 183 الذي أوضحت مادته 133 مع التحفظ بإحكام هذا الباب تطبيق أحكام هذا الأمر على الأمراض المهنية من أصل مهني، الشيء الذي يعني ان الأحكام المتعلقة بحوادث العمل تطبق على الأمراض المهنية طالما أنها ليست مخالفة لإحدى الأحكام الخاصة بهذه الأمراض، وبناء على ما تقدم يتعين تقسيم المبحث الى المطالب الآتية :

### المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعترضه صعوبة بالغة، إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية و الأمراض الأخرى. فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن. (1)

### الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83 "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص". ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، و العمليات و الأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان و التعويض عنه.

1- محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية. المرجع السابق، ص53

## الفرع الثاني : التعريف الفقهي

اما 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 قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل او أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل". (1)

و البعض الآخر عرفها على أنها:

الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، و التعفن ، و بعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيا خاصا. (2)

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

"كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة". (3)

---

1- DOMINIQUE GRAND GRUILLOT ,OP.CIT,P255

2- أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية،ج2،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية،1998،ص150.

3- بناصر عبد السلام ،النظام القانوني التعويض حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري،مذكرة ماجستير ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر،2001،ص56 .

## المطلب الثاني : تحديد طبيعة المرض المهني.

سنتطرق في هذا المطلب الى تحديد طبيعة المرض المهني و الذي ينقسم الى فرعين و يتمثل الفرع الاول في الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني و في الفرع الثاني نتطرق الى الاجراءات الوقائية لتجنب المرض المهني

### الفرع الاول: الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل و المرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظرا لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى نظامين وهي :

1. نظام التغطية الشاملة.

2. نظام الجداول

### أولا :نظام التغطية الشاملة

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لإعتبار المرض مرضا مهنيا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها.(1)

---

1- أحمد محمد محرز، الخطر في اصابات تأمين العمل ، دار الهناء للطباعة، القاهرة ، ط1 1976، ص 335.



## ثانياً: نظام الجداول

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الامراض المهنية و يدرجها في جدول مقسم لشقين، الاول يحدد فيه اسم المرض ، وفي الشق الثاني الاعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد اصابة العامل بمرض من هذه الامراض المحددة في الجدول و كان يمارس مهنة او عملا تسببه وفقا للجدول، اعتبر مرضا مهنيا.

وقد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه الامراض و المهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة امراض جديدة ، وبعد وضع الجدول. ويعاب على هذه الاخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي و البحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن امراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل الى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور. (1)

اما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت اليها التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب اجراءات بسيطة، وهذا ما اخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، او بموجب قرار اداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد اصابات العمل و الامراض المهنية. (2) مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي و أطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور انه مهنة تصاحب هذا المرض.

---

1- السيد نايل عيد ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع

جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص422.

2- محمد حسن قاسم ، قانون التأمين الاجتماعي ، المكتبة القانونية ، الاسكندرية، 2003، ص247.

## الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة لتجنب الأمراض المهنية

بادئ ذي بدء أن العامل أثناء تأديته للعمل يتعرض لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو حيوية قد تضر بصحته وتسبب له المرض المهني، الذي تتظاهر اشكاله بمظاهر متعددة حسب نوع العامل الممرض المسبب للمرض المهني.

ومن هنا يتجلى الدور الوقائي والعلاجي الذي يقع على الهيئة المستخدمة، وعلى الطبيب الذي يشرف على مراقبة وعلاج العمال في أماكن العمل، وكذا لجان الوقاية الصحية المتواجدة على مستوى كل مؤسسة مستخدمة، تجاه المخاطر المهنية يتطلب خبرة كافية يجب أن يزود بها كل قائم على المحافظة وسلامة صحة العامل لاسيما كل طبيب يعمل في علاج ومراقبة صحة العاملين في حقل الصناعة والمهن المختلفة، إن ذلك يتطلب بالدرجة الأولى معرفة ظروف العمل وطبيعة العمل ومراحله والمواد التي تدخل في عملياته وتحديد المواد والظروف الخطرة على صحة العامل لتدارك مخاطرها وأذاها على الصحة.

إن ذلك يتطلب من الجهات المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية إجراء دراسة شاملة للمراكز الصناعية وأماكن العمل ووضع توصيف لكل مواقع الخطر في أماكن العمل وتحديد انعكاسات هذه المخاطر على العامل وتحديد العلامات والأعراض التي يتطلب على الهيئات المختصة استقصائها والبحث عنها.

ومن هنا يؤدي بنا حتماً التطرق إلى:

1. القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.
2. القواعد العامة في مجال طب العمل.

### 1 - القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل:

يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال<sup>(1)</sup>.

---

1- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/11/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 03 منه، الجريدة الرسمية العدد 4، الصادر بتاريخ 1988/01/27.

كما يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

ويجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص، التكيف والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

وكذا تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولأسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب، وكذا النظافة في المطاعم<sup>(1)</sup>.

كما أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال، ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاكظاظ.
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل، واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر، أو إبعادها عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها، حالة خطر وشيك أو حادث<sup>(2)</sup>.

---

1- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 4 منه، مرجع سابق.

2- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 5 منه، مرجع سابق.

- يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار<sup>(1)</sup>.
- يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.
- يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يعترض لها العمال.
- يجب أن تكون موضع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل<sup>(2)</sup>.
- يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض للبيع، أو بيع استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت:
- الأجهزة والآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها.
- الأجهزة أو التجهيزات، أو مواد الحماية التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد، أو مواد، أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.
- تحدد ضوابط فعالية المنتجات والأجهزة والآلات، من أجل الحماية طبقاً للتشريع الجاري به العمل وبعد أخذ رأي لجنة وطنية للمصادقة.

- 
- 1- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 7 منه، مرجع سابق.
  - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 1991/01/19 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل المواد 3 إلى 14، ومن 62 إلى 66 منه، مرجع سابق
  - 2- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 4 منه، مرجع سابق.
  - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 1991/01/19 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل المادة 5 منه مرجع سابق

يخضع صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري به العمل، وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

يتعين على المؤسسات المستخدمة ولاسيما الصناع والمستوردون أن يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق<sup>(1)</sup>.

## 2- القواعد العامة في مجال طب العمل:

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا من السياسة الصحية الوطنية، في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته.
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.

---

1- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/1/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 10 منه، مرجع سابق.

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة<sup>(1)</sup>.

يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به<sup>(2)</sup>.

يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها تطبيقا لأحكام المادة 13 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم.

وإذا حالت الضوابط المشار إليها أعلاه، دون إنشاء مصلحة طب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة يتعين عليها:

إما المساهمة في إنشاء مصلحة للطب وذلك حسب اتفاق نموذجي في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة، أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل، أو أي طبيب مؤهل وذلك حسب اتفاق نموذجي.

يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل على المؤسسة المستخدمة.

يخضع وجوبا كل عامل أو متمعن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والمتعلقة باستئناف العمل.

ويتكون المتمهون موضوع عناية طبية خاصة، فضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية بناء على طلب العامل نفسه.

---

1- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26/1/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 12 منه، مرجع سابق.

2- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26/1/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة 13 منه، مرجع سابق.

ويمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة، وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

وعلى الطبيب المهني أن يكشف الأشخاص الذين تعرضوا للمخاطر المهنية وفرزهم، وإجراء الفحوص الطبية، والمخبرية اللازمة للتحقق من درجة وطبيعة الإصابة المهنية لديهم.

وقد بات من الضروري لمنع حدوث المرض المهني الكشف المبكر للمرض المهني هو أمر في غاية الأهمية وتقع مسؤوليته على العناصر الطبية المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية، بما فيها الأطباء المشرفين على صحة العامل في أماكن العمل.

وهذا الكشف المبكر للمرض المهني يتطلب إجراء الفحوص الطبية الدورية في الوقت المناسب وبشكل منتظم حسب كل مهنة وحسب ما يتعرض له العامل من مخاطر مهنية.

وهذه الإجراءات الدورية تتطلب خبرة ومعرفة من الطبيب الفاحص لطبيعة العمل ومعرفة الأعراض وتفسير ما يشاهده لدى العامل بالفحص الطبي السريري، وتفسير نتائج الفحوص المخبرية والشعاعية المختلفة وربط ذلك بالعامل الممرض المهني، كي يعمل على علاج الإصابة ووضع أسس للوقاية أيضاً، ولا بد أن نزود الطبيب الفاحص، والعناصر الفنية المساعدة له ببعض الوسائل اللازمة للكشف المبكر للمرض المهني.

## الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري

اتخذ المشرع الجزائري طريق الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحوي 84 جدول يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الاعمال التي قد تسببه و مدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد .(1)

كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة اليدوية للأوامين العطرية و مشتقاتها وتصل إلى 30 سنة في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني.

وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة و المدة التي يستغرقها لظهوره ، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها ، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز ، و حددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة . (2)

حيث تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني ، و يعود الاختصاص في وضع القوائم إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم.

---

1- جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5\_5\_1996، يحدد قائمة الامراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقية 1 و2 (ج ر 16).

2- Alain HARLAY, les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2ème édition. Masson barcelone, paris, 1998, p7.



وألزم المشرع أيضا كل صاحب عمل يستخدم وسائلعمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي، و مفتش العمل، والمدير الولائي.

كما تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي(1)

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

**أولا: المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة و المزمنة**

تحتوي المجموعة الاولى للامراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزنبيق و المسببة للتسمم الحاد و المزمّن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية.

ويمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة،تسبب التسممات الحادة و المزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.

**ثانيا: المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية**

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات و البكتيريا و الطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة.

---

1- المادة 5 ن القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5\_5\_1996 ،يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيًا و ملحقه 2و1، ج ر 16.

كما يمكن ان ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية ، ممايساعد على بقاء الكائنات المعدية.

إن هذه المجموعة المبينة لامراض العدوى الجرثومية جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب الاضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض الا اذا استطاع العامل اثبات ممارستها بصفة اعتيادية .(1)

### ثالثا: المجموعة الثالثة : الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص

تحصي الامراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل و او موقف خاصة يتطلبها تنفيذ الاشغال و عادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل،مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج، أو العمل

المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة او منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية .

---

1- المادة 6من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5\_5\_1996 ،يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيا،المرجعالسابق.

# الفصل الثاني

## أحكام التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية

## تمهيد :

التعويضات في مختلف فروع الحماية الاجتماعية و التأمين من المرض و حوادث العمل،.....و الوفاة.....مخصصة للذين يثبتون بعض الشروط الاجتماعية المتعلقة خاصة بالنشاط الما جور اثناء الفترة السابقة على تحقق وقوع الحادث او المرض او الأخطار المهنية ، ففي التأمين من حوادث العمل و التعويض لا وجود لمثل هذه الشروط ، هذا الحق موجود بمجرد اللحظة التي يطابق فيها حادث العمل، او المرض المهني المعايين والمتحقق منه الخاضع للتعريفات الواردة عنه في النصوص.

فأصبح نظام التعويض عن اصابات العمل من مستلزمات العصر الحديث وعليه ان قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية بالتنظيم الذي يسير عليه العامل و فقا لطرق وقائية الاخذ بعين الاعتبار ادمية و انسانية العامل بما يكفل سلامته و امنه و لأهمية دراسة تعويض حوادث العمل و الامراض المهنية فقد راينا انه من المستحسن تقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الاول :اساس المسؤوليات عن الحادث

المبحث الثاني :إجراءات الحصول على التعويض وتقديره

## المبحث الأول : أساس تحديد المسؤوليات عن الحادث

تختلف أسس تحديد المسؤوليات عن الحادث بحسب المعايير فيما يخص مسؤولية صاحب العمل أو رب العمل أو مسؤولية العامل و كذا مسؤولية الغير و سنتناولها بشيء من التفصيل في المطلب الاول وفي المطلب الثاني نتناول احكام التعويض

### المطلب الأول: تحديد المسؤولية

ان مسألة تحديد المسؤولية تختلف بحسب المعايير فيما يخص مسؤولية صاحب العمل او رب العمل و مسؤولية العامل و كذا مسؤولية الغير

### الفرع الاول:مسؤولية صاحب العمل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل أو سببه فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل

و الأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني. غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحادث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعي، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض(1)

كما أن معرفتها لأسباب الحوادث يساعدها في تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث العمل و الأمراض المهنية إذ هو شرط مسبق و لا غنى عنه في تحديد ضوابط الوقاية، تطبيقا للقواعد العامة في المسؤولية ليس لسبب هناك يمنع العامل المصاب أو ذوي حقوقه من الرجوع على صاحب العمل بمبلغ التعويضات الإضافية الناتجة عن الحادث و ذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل الناتج عن عدم اتخاذها لاحتياطات الوقائية اللازمة.

القانون 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

## الفرع الثاني : مسؤولية العامل

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

ذلك لأن هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة قانونيا بأن تقدم على الفور الأذيات المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه ، و بالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجيا و في حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم مراعاته لهذه القواعد و التعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.(1)

---

1- المادة 43 من القانون رقم 07\_88 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الامن وطب العمل، ج ر 117 لسنة 1988.

## الفرع الثالث: مسؤولية الغير

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

فهل يخضع الغير هنا إلى القواعد الخاصة بالتعويض التي يتضمنها قانون حوادث العمل و والأمراض المهنية ، أم تقام المسؤولية في نطاق القواعد العامة بإعتبارها شخصاً أي من الغير؟

**أولاً :** قبل ظهور نظام الضمان الإجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعامل المصاب و ترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى التعويض على الغير و فقاً لقواعد المسؤولية في القانون المدني(1)

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

---

1- الامر 58\_75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج ر رقم 78.

## المطلب الثاني : أحكام التعويض الرئيسي

للتطرق الى هذا المطلب يجب النظر أولاً في مجال التعويض الرئيسي و الذي سنتحدث عنه في شيء من التفصيل و ذلك فيما يتعلق بالتعويض الرئيسي من حيث الاضرار في الفرع الاول و التعويض الرئيسي من حيث الاشخاص في الفرع الثاني كما يجب الحديث عن اجراءات الحصول عن التعويض كمطلب ثاني و الذي يتفرع بدوره الى اجراءات يلتزم بها الضحية و أخرى يلتزم بها رب العمل ، و من جهة ثانية ما تلتزم به هيئة الضمان الاجتماعي.

### الفرع الأول : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار

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

#### أولاً : الضرر اللاحق بالضحية

تطرقنا ونحن بصدد الحديث عن الشروط العامة في حوادث العمل إلى تأكيد اشتراط القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لإعتبار الإصابة حادث عمل، أوضحنا حقيقة هذا الشرط. ووفقاً لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني خلافاً لما هو مقرر في القواعد العامة.

وتمكن السلامة الجسدية للفرد من أن يقوم بالأعمال الضرورية لحياته من جهة، ومن أن يعمل ليكسب قوته من جهة ثانية، وأي اعتداء على جسم الإنسان يؤثر على الجانب الأول بتسبب إخلال عضوي يترتب عليه الإنتقاص من الوظيفة العضوية أو فقدها، أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية (1).

---

1- أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1982، ص9.



وإذا كان الإعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن آثاره تختلف من شخص لآخر باعتبار حالة كل منهما الإجتماعية و الإقتصادية و الشخصية والمهنية، وإذا كان بعض الشراح يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي.(1)

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

في حين يرى بعض الشراح أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية و المالية و الأدبية التي تترتب على الاعتداء على الجسم، فالاعتداء على الحق في التكامل الجسدي حسب هذا الرأي هو في ذاته يعتبر ضررا يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساسا فيما يتكفله المضرور بسبب الإصابة، وكذلك المزايا المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة، أما الجانب غير المالي فإن هذه الإصابة يترتب عليها أضرار أخرى تتمثل فيما عاناه المضرور من الألم، وفيما فاتته من جمال، وفيما حرم منه من متع الحياة.(3)

- 
- 1- علي فيلاللي،الالتزامات العمل المستحق للتعويض، دار النشر الجزائر ط 2001. ص 247.
  - 2- دريال عبد الرزاق،الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر،ط2 2004،ص82
  - 3- أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، المرجع السابق، ص 11.

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا تؤكد أن الضرر المعوض عنه في نظامنا القانوني، هو الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي، أي يؤثر الضرر الجسماني على المركز الإقتصادي للفرد، ويظهر ذلك من خلال ربطه التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج وأجر الضحية من جهة، وبتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية و التي ربطتها بالعجز عن العمل كما سيأتي بيانه.(1)

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني و الضرر المادي الذي يطلق على الاعتداء على المال.(2)

### أ-العجز الدائم :

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

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

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

---

1- لحو غنيمة محاضرات في نظم التعويض،أقيت على طلبة الماجستير لسنة 2003/2002 غير منشورة.  
2- دربال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائرط1  
2004، ص 82.

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

جاء في المادة 33 من القانون 11/83 "يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل و حالته العامة وعمره وقواه البدنية و العقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني".

#### ب-العجز المؤقت :

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، و يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز، ولكنه لا يحول بينه و بين أداء العامل كليا لأي عمل.(1)  
فالعجز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتفهمر معه قدرة العامل على العمل، دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة.(2)

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، ويتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و23 من القانون 13/83.(3)

---

1- صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الإجتماعية ، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر،ص129.

2- مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان ، التأمينات الإجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، بدون طبعة، سنة 1974 ،ص214.

3- القانون 83\_13 مؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق لـ2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق.

## ثانيا : الضرر اللاحق بذوي الحقوق

يظهر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية. والوفاة هي خروج وزهقان روح الضحية سواء كان ذلك حقيقة أو حكما.

فالموت إذن يؤدي إلى فقد الحياة و كل القدرات الجسدية و العقلية، ويعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي. (01)

لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا، وهذا الاتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري ، الذي اعتبر أبلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت و الذي فقد به أثنى شيء مادي يملكه وهو حياته، كما يقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي.

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

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

وبالنظر إلى شروط التعويض في هذه الحالة و تمديد ذوي الحقوق يبدو أن القانون الجزائري اعتبر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية، ضررا إقتصادي مالي، ذلك أن تقدير التعويض مربوط بأجر الضحية من جهة ، و اشتراط أن يكون ذو الحق مكفولا من الضحية من جهة أخرى.

---

1- أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، المرجع السابق، ص41\_44 .

## الفرع الثاني : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

### أولا : مستحقي التعويض

يختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز و حالة الوفاة.

#### 1- في حالة العجز:

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

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

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

• تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه".(1)

• وجاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون 11/83 .

وبالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تنص: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء ، أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و النظام الذي يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ... تطبيق احكام هذه المادة بموجب مرسوم"

---

1- المادة الثانية من القانون 13\_83 المؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق.

وتجسيد التنظيم في المرسوم 33/85 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي.(1)

حيث جاء في المادة الأولى منه المعدلة و المتممة(2)، تطبيقا للمادة الثالثة من القانون 11/83 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي العمال الاتي بيانهم :

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم
- لأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنزل و البوابون والسواقون و الخادمت والغسالات و الممرضات و كذلك كل الأشخاص الذين يحرصون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتئمهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- المتمهنون الذين يتلقون أجرا يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه.
- الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقين في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط الفني
- البحارة الصيادون خاصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس
- الصيادون الرؤساء خاصة المبحرون .

وجاء في المادة 2 من هذا المرسوم "يشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض و الأمومة و خدمات حوادث العمل و الأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم : حرس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.

---

1- المرسوم رقم 33/85 مؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر رقم 9 لسنة 1985.

2- المادة الأولى المعدلة و المتممة بموجب المرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق لـ6 يوليو 1992، ج ر رقم 52 لسنة 1992.

وجاء في المادة الثالثة المعدلة و المتممة ، يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم : (1)

- المتمهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون
- تلامذة مؤسسات التكوين المهني

وحسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون 13/83 مشبهين بالأجراء و هؤلاء الأشخاص هم :

- 1- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا
- 2- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الإجتماعي
- 3- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو اثناءه.
- 4- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية .
- 5- الطلبة.
- 6- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 من

### القانون 13/83

أما المادة السادسة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فقد جاء فيها :  
"ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

---

1- المادة 4 ن القانون 13\_83 المؤرخ في 21 رمضان 1413 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق.

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

وصدر المرسوم رقم 85-224 (1)، الذي جاء في المادة 84 من القانون 11/83  
يحدد هذا المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الإجتماعي المستحقة لأصناف العمال  
الآتي ذكرهم:

1- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية و القنصلية

2- العمال العاملون في الخارج باسم التعاون

3- اعوان الممثلات الجزائرية

4- موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج

5- الطلبة و العمال الذين يقبلون لمتابعة التكوين في الخارج

2-في حالة الوفاة :

يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه، ولقد حددتهم المادة  
67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأميناتالاجتماعية ، المحال إليها بالمادة 52 من القانون  
13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية وهم :

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

---

1- المرسوم رقم 224/85 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1405 الموافق لـ 20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان  
الإجتماعي المستحقة للمؤمن لهم إجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، ج ر رقم 35 لسنة 1985.



- 2- الأولاد البالغين أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون
- 3- الأولاد البالغين أقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم، و في حالة ما إذا بدعوا العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين (21)، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- 4- الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- 5- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين او الدراسة بحكم حالتهم الصحية.
- 6- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

### ثانيا : الجهة الملزمة بالتعويض :

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

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 92-07 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي (1).

---

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

وقد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأدوات العينية والنقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. وعلى هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرار صادر في 12\_03\_1984. (1) معتبرا ذلك من النظام العام، و بالتالي يمكن إثارته في أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمامه، وتعتبر هيئة الضمان الاجتماعي المختصة مسؤولة أصلية و مباشرة قبل الضحية. (2)

### **المبحث الثاني : إجراءات الحصول على التعويض وتقديره**

سنتناول في المبحث الثاني اجراءات الحصول على التعويض وتقدير التعويض والذي ينقسم بدوره الى تعويض في حالة العجز الدائم والتعويض في حالة العجز المؤقت وهناك حالة اخرى وهي حالة الوفاة

### **المطلب الأول : إجراءات الحصول على التعويض**

بالنسبة لإجراءات الحصول على التعويض سنتكلم عليها بشيء من التفصيل ،هذا ويتعلق الأمر بإجراءات يلتزم بها الضحية واجراءات يلتزم بها رب العمل واخرى تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي وهناك ايضا اجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية

### **الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية**

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

ووفقا للقواعد العامة يبدأ حساب 24 ساعة من يوم العمل الموالي ليوم حصول

الحادثة إذا صادف الميعاد يوم عطلة.

---

1- قرار المحكمة العليا في 12\_03\_1984 رقم 33761،المجلة القضائية، العدد 2 سنة1989 وص 154.

2- سمير الاودن،التعويض عن إصابة العمل في مصر و الدول العربية ،منشأة المعارف الاسكندرية،2004 دون ذكر الطبعة،ص256.

## الفرع الثاني: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

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

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

وقد رتبت المادة 26 من القانون 83-14 ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر. (1)

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحادث، بل لا بد من التصريح ولو بدا أنه لا سبب للعمل في الحادث، وفي هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات، ويقع عبء إثبات القيام بالتصريح على عاتق رب العمل .  
وقد رتب المرسوم رقم 84-28 ، في مادته 9/1 على رب العمل إلتزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه. (2)

---

1- القانون 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 معدل و متمم، يتعلق بالتزامات

المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر رقم 28 لسنة 1983 .

2- المرسوم رقم 84\_28 مؤرخ في 9 جمادى الاول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق

العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 13/83، ج ر 7 لسنة 1984 .

## الفرع الثالث : الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الإجتماعي المختصة

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

التصريح بالحادث لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور حصول نياً الحادث إلى علمها وفقاً لما تضمنه نص المادة 13/3 من القانون 13/83، كما ألزمت المادة 16 من ذات القانون. وقد أكدت المادة 4 من القانون 08/08 على إلزامية رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق ، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.(1)

هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن و تختص حسب المادة السابعة من نفس القانون. في البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم و أصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الإجتماعي. وثبت أيضاً في الإعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار.

أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 08 من نفس القانون التي ألزمت رفع الإعتراض أمام هذه اللجنة خلال 15 يوماً التالين لتبليغ القرار و

تخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة عريضة يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع.

---

1- القانون رقم 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال

الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 لسنة 2008.

وقد نص المادة 07 من قانون 08/08 على ميعاد اتخاذ اللجنة لقرارها و التي حددته بأجل قدره (30 يوما) ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يتم تبليغ قراراتها المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الإجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وهذا ما أشارت إليه المادة 08 من نفس القانون.

وفي حالة عدم إشعار هيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالإستيلام، تقدم أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط وهذا مراعاة للوضع الإجتماعي إذا لم تصدر اعتراضها خلال 20 يوما من علمها به (المادة 177/1 من قانون 13/83).

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

وتبدو الضرورة ملحة و نحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الإجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الإجتماعي، و لا المنازعات التقنية حسب نص المادة 03 من القانون 08/08، هذه المنازعات العامة تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكيف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث و غير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات.(1)

---

1- احمية سليمان، قانون منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، دون طبعة الجزائر

## الفرع الرابع: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية.

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من قانون 13/83 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند اقتضاء مدة العجز. كما يشار فيها إلى المعاینات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة.

والثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما، وتتضمن هذه الشهادة إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز.<sup>(1)</sup> تحرر كلتا الشهادتين في نسختين من طرف الطبيب الذي يقوم بأرسال احدهما على الفور الى هيئة الضمان الاجتماعي و يسلم النسخة الثانية الى المصاب. وهي ملزمة بذلك اذا تسبب الحادث في الوفاة او العجز الدائم او يحتمل ان يتسبب في احدهما.

---

1- القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في

مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

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

### الخبرة الطبية :

تتعلق أساسا في البث في الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي، لا سيما المرض و عدم القدرة على العمل و الحالة الصحية وتشخيص العلاج باستثناء الخلافات الناجمة عن قرارات هيئة الضمان الإجتماعي، و المتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني .  
وتكون نتائج الخبرة الطبية ملزمة على الأطراف بصفة نهائية مع إمكانية إخطار المحكمة الإجتماعية لإجراء خبرة قضائية، في حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني.

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

وحسب نص المادة 21 من قانون 08/08 يتم إختيار الطبيب الخبير بالإتفاق بين المؤمن له بمساعدة طبيبه المعالج. وهيئة الضمان الإجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة و الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب<sup>(1)</sup>.

---

1- القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

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

ويمكن للمؤمن له قبول أو رفض الأطباء الخبراء المفترض في أجل ثمانية أيام، وفي حالة عدم رده فإنه يكون ملزم بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الإجتماعي(1).

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

### لجان العجز :

لقد نصت المادة 30 من القانون 08/08 على إنشاء لجان ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء تقوم بالبت في النزاعات الناجمة، عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث أو مرض مهني، وقبول العجز وكذا درجة تقديم يقدم المؤمن له العريضة في أجل 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، أمام لجنة العجز الولائية و التي تعمل على البت فيها في أجل ستين 60 يوما من تاريخ استلام العريضة على أن تكون هذه الأخيرة مكتوبة.وتبلغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في اجل عشرين 20 يوما من صدور القرار برسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي.

وتكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية في أجل ثلاثين 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار.

---

1- المواد من 20 الى 23 من قانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. المرجع السابق.



## الفرع الخامس: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية و القضائية

أوجبت المادة 20 من القانون 13/83 عن الجهة الإدارية أو القضائية التي تقوم بتحرير محضر في حالة وقوع الحادث خلال المسار أن ترسله إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث خلال 10 أيام.(1)

كما يجب عليها تسليم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب وذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إذا طلبوا ذلك، وأعطت المادة 21 من القانون 13/83 لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الحصول من النيابة العامة أو من القاضي المختص على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حالة إقحام الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا في حصوله.

### المطلب الثاني : تقدير التعويض الرئيسي

يتم تحديد تقدير التعويض حسب نسبة العجز الذي يتعرض لها الشخص العامل من تعويض عن عجز مؤقت و الذي سنتناوله في الفرع الاول و الفرع الثاني التعويض عن العجز الدائم وفي الفرع الثالث التعويض في حالة الوفاة.

### الفرع الاول : تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت يكون له الحق في أدايات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين للأدايات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية، وعليه يكون للمصاب الحق في تعويض عيني وآخر نقدي.

### أولا : التعويض العيني

ويهدف إلى إعادة تاهيل المصاب وظيفيا، ويتمثل هذا التعويض في جميع الأدايات المتعلقة بالعلاجات التي تستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا وبدون تحديد للمدة، وقد جاء في المادة 2 من المرسوم 28/84 الذي يحدد كفيات تطبيق الأبواب 3 و4 و8 من القانون 13/83 ما يلي "عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 13/83 نستحق الخدمات بعد تاريخ الحبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة الصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج".

1\_ القانون 13\_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

ويكون للمريض الحق على الخصوص في :

1- الإمداد بالألات و الأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة و في إصلاحها وتحديثها

2- له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة.(1)

3- ويكون له الحق وفقا لذلك في :

أ- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة

ب- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة

ت- مصاريف التنقل

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

أكدت المادة 33 من القانون 13/83 على تقديم الاداءات السابقة بنسبة 100% ، وفي حالة الانتكاس ،تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الاداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل ام لا.(1)

---

1 المادة 33 من القانون 13\_83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتضمن بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق.

## ثانيا : التعويض النقدي

تتمثل في الاداءات النقدية فيما اطلق عليها القانون 13/83 مصطلح التعويضة اليومية،حيث نصت المادة 35منه على الزام رب العمل بدفع اجرة يوم العمل الذي حصل فيه الحادث كليا للعامل،ومهما كانت طريقة دفع الاجر،ويتم دفع تعويضة يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء او جبر الجرح،ويتم ايضا دفع تعويضة يومية في حالة ما اذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث ،في حالة الانتكاس او الاشتداد المضاعفة المنصوص عليها في المادتين 58و62 من القانون 13/83، ابتداء من اليوم الاول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الاجر، ولا يمكن أن تقل التعويضة اليومية عن واحد من ثلاثين (1/30)من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الإجتماعي و الضريبية،ولا يمكن في جميع الحالات أن تقل هذه التعويضة عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون .

ونصت المادة السابعة من المرسوم 28/84 على إعتماد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الإنقطاع الجديد في حالة إنتكاس أو تقاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل، و تضمنت النص على حدود إجراء التعويضات اليومية محل الربيع إذا كان المصاب المجبور في الظاهر عن انتكاس أو تقاقم حال إصابته قد شرع في الإستفادة من الربيع متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعاً له.(1)

1- المادة 7 من المرسوم 28/84 مؤرخ في 9 جمادى الاول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984، يحدد كيفيات تطبيق

العناوين 3 و4 و8 من القانون 13/83، المرجع السابق

## الفرع الثاني: تقدير التعويض في حالة العجز الدائم

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

### أولاً: بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الريع

حدده المادة 39 من القانون 13/83 ، بالأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الأثنى عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وتعد هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال، وقد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرار لها في 1990/04/23. (1)

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

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

---

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

و إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة، إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الإثني عشر شهرا الواجب إعتماها في حساب الربح حسب المادة 14 من المرسوم السابق هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب :

- تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الحادث
- تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الإنتكاس أو التفاقم
- تاريخ إلتتام الجروح.

### ثانيا : بالنسبة لحساب الربح

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

**المبلغ = الأجر المرجعي X نسبة العجز.**

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

و لايمكن في أي حال من الاحوال ان تكون هذه المضاعفة اقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم ، وتجسد التنظيم في المرسوم رقم 29/84، الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم.حيث حددت المادة الأولى منه ، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير بـ 12000 دج.(1)

---

1 \_المرسوم 29/84 المؤرخ في 9 جمادي الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم ج ر رقم 17 سنة 1984،

وإذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقاً لقانون التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الربيع الممنوح بمقتضى القانون 13/83 لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه. وبحسب الربيع أياً كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون. (1)

بالنسبة لحالة الحوادث المتعاقبة، نظم أحكامها المرسوم 28/84 حيث ألزمت المادة 18 منه هيئات الضمان الإجتماعي المختصة بالحادثة الأخير بالربيع المتعلقة بكل حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه.

### الرأسمال التمثيلي:

حسب المادة 16 من المرسوم 28/84 فإن الرأسمال الذي يتمثل فيه الربيع يساوي المبلغ السنوي للربيع كما هو محدد في المادة 15 مضروباً في معامل المقابل سن المصاب.

**فالرأسمال = المبلغ السنوي للربيع x المعامل المقابل سن المصاب.**

وحددت المادة 17 من المرسوم 28/84 الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الربيع بـ 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون. وأكدت المادة 3/44 من القانون 13/83 على أنه في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على ربيع بعد خصم الرأسمال.

---

1- حددت المادة الأولى المرسوم الرئاسي 467/03 الأجر الوطني الأدنى المضمون ينصها: يحدد الأجر الوطني الأدنى للمضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 57.70 ديناراً لساعة عمل.

وللمتضرر الذي يعاني من العجز سواء جزئي دائم أو كلي مستديم له الحق في الإيرادات وسوف أتناول بالإضافة إلى ذلك النقاط التالية:

أولاً: إيرادات مستحقة في حالة العجز الدائم عم العمل.

ثانياً: حوادث العمل المتبوعة بالموت.

ثالثاً: حالات خاصة تتعلق بالمساجين العاملين والقصر الذين يتعرضون لحوادث العمل.

رابعاً: تعديل التعويض في حالة الخطأ غير المسموح من المستخدم والضحية.

خامساً: الحوادث الواقعة في الخارج وحقوق الرعايا الأجانب.

أولاً: إيرادات مستحقة في حالة العجز الدائم عم العمل:

إذا بقي الضحية نتيجة لحادث عمل أو مسافة مصابا بعجز دائم عن العمل يستحق إيرادا يتكفل به وبتسييره صندوق الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه الضحية.

لا يرصد أي إيراد إذا كانت نسبة العجز الدائم الممنوحة تقل عن 10%.

يستحق الإيراد دون المطالبة بمدة أدنى من التسجيل ولقضاء وقت أدنى في العمل.

نقطة انطلاق منح الإيراد يحدد باليوم الموالي لتاريخ التئام الجروح.(1)

**تحديد تاريخ التئام الجروح:** الالتئام هو الوقت الذي يسجل فيه بعد الحالة الانتقالية المتمثلة في فترة العلاج، تثبيت الجرح واتخاذ طابعا دائما إن لم يكن نهائيا مثل العلاج الذي لم يبق ضروريا مبدئيا (إلا إذا كان لتجنب التدهور) ومن الممكن فيه ملاحظة درجة من العجز الدائم الناتج عن الحادث.

تاريخ الالتئام يحدده الصندوق الاجتماعي بمجرد استلامه لشهادة ختامية مشخصة من الطبيب المعالج بعد أخذ رأي الطبيب المستشار.

ويؤدي كل نزاع إلى إجراء الخبرة الطبية (1)، ومع ذلك فكل إيراد تحدد نسبته،

وكيفيات دفعه، وحسابه والذي أتناولهم كآلاتي:

---

1-قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المواد من 07 إلى 22 منه الجريدة الرسمية 28 في 05/07/1983.

2-قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المواد من 07 إلى 22 منه الجريدة الرسمية 28 في 05/07/1983.



أ- نسبة العجز:

تنص المادة 53 من الأمر:

نسبة العجز يحددها الطبيب مستشار الصندوق الاجتماعي وتحدد حسب جدول الحساب المحدد بقرار.

غير أنه يجوز الزيادة في نسبة جدول الحساب بنسبة اجتماعية القصد منها مراعاة سن الضحية وقدراته ومؤهلاته المهنية التي تؤخذ في الحسبان.

النسبة الاجتماعية تتراوح بين 1% إلى 5%.

جدول الحساب المعني المحدد لنسب العطب حسب مختلف أنواع العاهات وطبيعتها لذلك يمكن القول بأن العجز الدائم محدد أساساً بحسب طبيعة العاهة الناجمة عن الحادث.

وبديهي أن الأمر يتعلق هنا بمبدأ إيجابي ولكنه لا يسمح دائماً بأن تؤخذ في الحسبان النتائج الحقيقية لحادث والتي من الممكن أن تختلف باختلاف الأفراد.

النسبة الاجتماعية لا تسمح دائماً بتسوية حالات الأشخاص الذين يصبحون نتيجة لحادث عاجزين عملياً عن استئناف أي عمل كان إما بسبب سنهم أو حالتهم الصحية العامة سيما وأن إمكانية إعادة التأهيل المهني غير موجود حالياً. (1)

استعمال جدول حساب العطب: جدول حساب العطب قدم في فصله التمهيدي القواعد الواجبة التطبيق في حالة الأعطاب المتعددة والأعطاب السابقة.

---

1- قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المواد من 07 إلى 22 منه الجريدة الرسمية 28 في 05/07/1983.

**الأعطاب المتعددة:** يقصد بالأعطاب المتعددة، الأعطاب التي تهم أعضاء وأجزاء من أعضاء أو أجهزة مختلفة وعلى العكس لا تعتبر المخلفات من نفس الجرح كأعطاب متعددة مثل: جرح في عضو زائد، أو جرح في عين يمكن أن يخلفا أعطابا متعددة، وكذلك الشأن بالنسبة لجرح في الساعد الأيسر زائد جرح في الساعد الأيمن.

جرح في عظم الركبة يمكن أن يستحدث أو يخلف بقاء التهاب مفصل وحركات غير طبيعية وتصبي في الركبة والمفصل باد أو كمين للدبور العضلي واضطرابات شريانية الخ....، يتعلق الأمر هنا حينئذ بعطب واحد يقسم الجدول الحسابي الجروح المتعددة الناتجة عن حادث إلى مجموعتين:

• الجروح التي تهم أجهزة أو أعضاء مختلفة ووظائف متميزة: جروح تهم ساعدا وساقا أو فقدان عين وبتر في الرجل مثلا.

• الجروح التي تهم أجهزة مختلفة ولكن تشترك في نفس الوظيفة: جهاز البصر والسمع والمشي - وأصابع اليد الواحدة.

**الجروح التي تصيب أجهزة وظيفية مختلفة:** بالنسبة للجروح التي تصيب أجهزة عضوية مختلفة، يجب تطبيق القاعدة الآتية: بما أن الأعطاب مصنفة حسب أي ترتيب كان، تحدد نسبة العجز المطابقة للعطب الأول نسبيا مع عجز كلي ونسبة المطابقة للثاني بنسبة القدرة المتبقية، وهكذا دواليك إن وجد.

جدول الحساب صالح للاستعمال بنفس الطريقة في كل مرحلة، فعلا فمن المعقول التسليم بأن جرحا أو بتر ما ينقص القدرة المتبقية بالنسبة، التي تخفض إليها قدرة كاملة لو كان هو الجرح الوحيد المسبب بالحادث- يفسر هذا بكون أن الأمر يتعلق بعاهات تصيب أجهزة وظيفية مختلفة مما يجعل نتائج إحداها لا تؤثر نظريا في نتائج الأخرى.

مثلا: ثلاث عاهات تطابق باعتبار كل منها على حدة نسب عجز ب 60%، 20%، و10%.

- العاهة الأولى 60% من 100% (قدرة كاملة) 60%.
  - القدرة الباقية 100% - 60% = 40%
  - العاهة الثانية 20% من 40% (القدرة الباقية، أي  $\frac{20}{100} \frac{40}{100}$  8%)
  - القدرة الجديدة المتبقية 40% - 8% = 32%.
  - العاهة الثالثة 10% من 32% (القدرة الجديدة المتبقية أي  $\frac{10}{100} \frac{32}{100}$  3.2%)
- النسبة الإجمالية للعجز أو برقم كامل 72%.

يلاحظ إلى أنه يمكن تعديل ترتيب العاهات دون الوصول إلى نتيجة أخرى. (1)

**جروح تصيب نفس الجهاز العضوي:** بالنسبة للجروح التي تصيب نفس الجهاز العضوي يبدو واضحا أن آثار هذه الجروح ليست مستقلة فآثار إحداها تؤثر في آثار الأخرى لتزيد من خطورتها في غالب الأحيان.

---

1- قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المواد من 07 إلى 22 منه الجريدة الرسمية 28 في 05/07/1983.

## الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة

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

### أولا: منحة الوفاة

حسب المادة 52 من القانون 13/83 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل يدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 13/83 المتعلق بالتأمين الإجتماعي.(1)

وبالرجوع إلى تلك المواد تسجل النقاط التالية :

1- يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و المعتمد كأساس لحساب الإشتراكات، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة عن الأجر الوطني الأدنى.

ويكون الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر المعتمد في جميع الحالات التي يكون فيها الضحية بدون عمل عندما يتعلق الأمر بحادث عمل لا يشترط فيه أن يكون الضحية عاملا مؤمنا له.

2- يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

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

---

1- القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض

المهنية، المرجع السابق.

## ثانياً: ريع الوفاة

حسب المادة 53 من القانون 13/83 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقاً لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، و لا يمكن الجمع بين الريوع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً.(1)

ويتم حساب الريع وفقاً لما يأتي :

1. بحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و 44 من القانون 13/83
  2. يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13/83 كما يلي :
- عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ريع الهالك.
  - عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع بـ 50% من ريع الضحية و يتحدد نصيب ذو الحق الآخر بـ 30 %.
  - عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معاً، يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50 % من الريع الكلي (ريع الضحية)، ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40 % الباقية.

---

1- القانون 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 معدل و متمم، يتعلق بالتأمين على التقاعد، ج ر رقم 28 لسنة 1983.

• عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرين معاشاً يتساوى 90 %، من مبلغ الريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي :

- 1- 45 % من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه .
- 1- 30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله .

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

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

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

2\_لا يجوز المطالبة بالريع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة و الثلاثمائة (305) يوماً التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.

3\_تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوي الحقوق.(1)

4\_لا يخضع للاستفادة من الريع لشرط السن بالنسبة لزوج الضحية و أصوله.

5 -في حالة تعدد الأراامل يقسم الريع بينهم بالتساوي.

---

1- المادة 34 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 معدل و متمم،يتعلق

بحوادث العمل و الامراض المهنية،المرجع السابق.

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

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

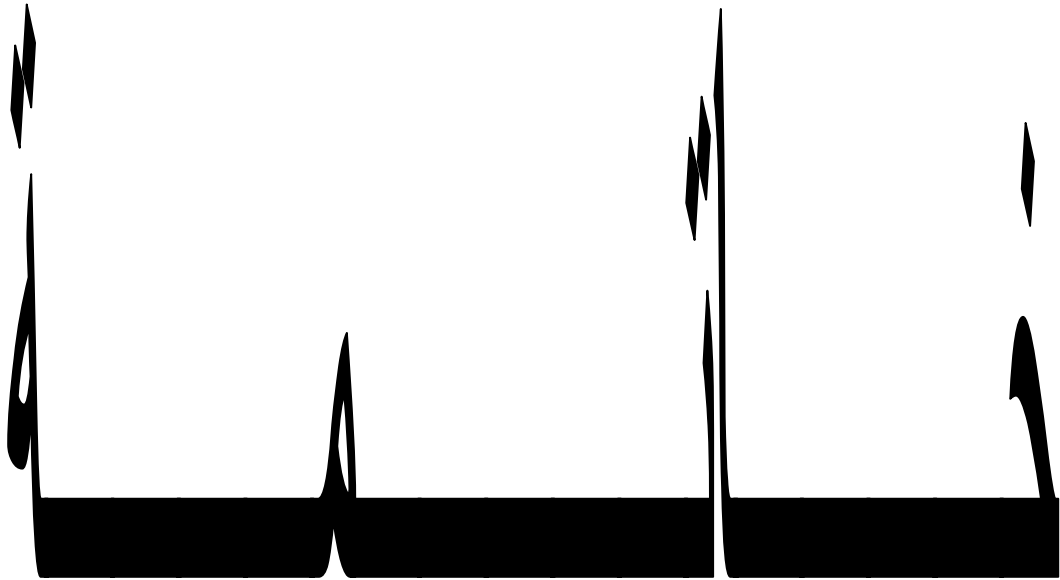
وفي حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول، يحسب على أساس ريع الهالك وفقا للقواعد المذكورة سابقا (المادة 56 من القانون 13/83).

ويشترط لاستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي، التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث (المادة 57 من القانون 13/83). (1)

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

---

1- المادة 57 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 معدل و متمم، يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المرجع السابق.





ان ضحايا الاخطار المهنية والحوادث المتعلقة بالعمل والامراض المهنية في تزايد مخيف في الجزائر واهمية هذا المرض الخطير لا يكمن فحسب في الحوادث بل يتعدى كذلك الى الامراض المنتشرة من جراء ما تحمله ظروف العمل و سوء الوقاية ،و بالمقارنة مع الدول ذات التصنيع نجد الجزائر في ارتفاع مدهش من ناحية التزايد في حوادث العمل و الامراض المهنية مما يستدعي اخذ الموقف بجدية وهذا لن يتسنى الا بمتابعة الطرق الوقائية بذلك :

وهي البحث و دراسة الطرق الوقائية من اجل معرفة الاسباب و العوامل اكثر - توفير نتائج الاسباب و العوامل المؤدية الى تزايد حوادث العمل و الامراض المهنية وجعلها في يد المصالح المعنية بذلك - هذا العمل يوفر بكثير النتائج المعطاة حسب التخطيط العلمي وكذا مجموع العوامل و الاسباب المهيئة و التي بدورها تلعب دورا هاما في معرفة ذلك حتى تستطيع المؤسسات الاخذ بمفهوم : **الوقاية خير من العلاج** في الحقيقة ان الغياب الكلي للبحث حول الموضوع يعطي لنا نفسا جديدا من اجل تخصيص الوقت الكافي للرجوع الى بعض الطرق الهامة لاستخدامها في مجال بحثنا للوقاية من هذه الاخطار التي باتت تهدد فئة العمال، نحن ليست لدينا الامكانيات الوسعة للاطلاع على مختلف الصعوبات و كذا التخصصات حول هذه الاخطار ، ولكن هذا لا يمنع من الاسهاب و تنوير النصوص ذاتها و غيابها احيانا مما يرجع اثرها باثر سلبي على العامل. اقتراحاتنا تتمثل فيما يلي :

- لابد من تكوين دراسة كاملة بحد ادنى من الناحية العلمية للعوامل والاسباب المؤدية الى اخطار حوادث العمل و الامراض المهنية - لا بد من توفير المصحات الوقائية بما فيها العامل المؤهل لذلك داخل المؤسسة من اجل ضمان الحالات الاستعجالية فالنتيجة الاولى تتطلب الامكانيات الهامة و كذا الوقت اللازم قد يتعدى الى بعض السنوات.

اما النتيجة الثانية تسهل وتعطي الاشارة بسرعة من اجل تخفيف اقل الاضرار من جراء حوادث العمل و الامراض المهنية ، علما ان فئات العمال تدفع اعز ماتملك وهي الحياة وكذا الوجود و الالام في ميدان الوقاية.

اتباعا لما تم التطرق اليه في مذكرتنا بعنوان التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية و التي تنصب اساسا لاعتبارات خصها المشرع بفئة العمال، فقد أصبح تأمين الأخطار التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية في العصر الحديث، من الحقوق الإجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و مختلف الدساتير.

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

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

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

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

# قائمة المراجع

## القرآن الكريم

### 1. المراجع بالعربية:

#### أولاً: الكتب

- 1 \_ الاودن سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر و الدول العربية، منشأة المعارف الاسكندرية، دون طبعة، 2004.
- 2 \_ أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، دون طبعة 1998.
- 3 \_ أحمية سليمان، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دارالخلدونية للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر 2001.
- 4 \_ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1998.
- 5 \_ أحمد محمد محرز، الخطر في اصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة ، ط 1 1976.
- 6 \_ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الإجتماعية في المملكة السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض ، 1996.
- 7 \_ المتبولي محمد صبحي، قانون التأمينات الإجتماعية، ج1، دون ذكر دار و سنة النشر.
- 8 \_ جلال آمال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط 1 1977.
- 9 \_ محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية ، المطبعة العالمية، القاهرة، ط 1 1972.
- 10 \_ منصور محمد حسين، التأمينات الإجتماعية منشأة المعارف، الاسكندرية ، ط 1 1996.
- 11 \_ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الاسكندرية، دون ذكر الطبعة، 2003.

- 12\_ محمد لبيب شنب ،الإتجاهات الحدية للتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ،دار الفكر العربي ،ط1، 1967.
- 13\_ محمد لبيب شنب، في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي ، دون ذكر بلد النشر ط1، 1967.
- 14\_ مصطفى الجمال،حمدي عبد الرحمان،التأميناتالإجتماعية،مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، بدون طبعة ،سنة 1974.
- 15\_مصطفى صخري،أحكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين الخاص و العام،مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان،الاردن،1998
- 16\_عجة الجيلالي ،الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر،دارالخلدونية،الجزائر ط،2007.
- 17\_ فيلالى علي،الالتزامات العمل المستحق التعويض،دار النشر الجزائر،ط2001.
- 18\_ لحوغنيمة، محاضرات في نظام التعويض أقيت على طلبة الماجستير لسنة 2002,2003، غير منشورة.
- 19\_ دربال عبد الرزاق،الوجيز في النظرية العامة للالتزام،مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع،الجزائر،ط1 2004.

## ثانيا: الرسائل و المذكرات

- 1 \_ بناصر عبد السلام،النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير،كلية الحقوق ، جامعة الجزائر،2001

## ثالثا: القوانين

### ا. النصوص التشريعية:

- 1 \_ القانون رقم 83\_11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل و المتمم ،ج ر رقم 28 لسنة 1983.

- 2 \_ القانون رقم 83\_12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو يتعلق بالتأمين على التقاعد المعدل والمتمم ، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
- 3 \_ القانون رقم 83\_13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل والمتمم ، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
- 4 \_ القانون رقم 83\_14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يونيو يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
- 5 \_ القانون رقم 88\_07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق لـ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ر 117 لسنة 1988.
- 6 \_ المرسوم التشريعي رقم 94\_12 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق لـ 26 ماي 1994 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ، ج ر رقم 34 لسنة 1994.
- 7 \_ أمر رقم 75\_58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78.
- 8 \_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، ج ر 76.
- 9 \_ قانون رقم 08\_08 المؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 لسنة 2008.

## II. النصوص التنظيمية :

- 1 \_ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5\_5\_1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا و ملحقه 1 و 2، ج ر 16 لسنة 1996.

- 2 \_ المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق لـ 4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي ، ج ر رقم 2 لسنة 1992.
- 3 \_ المرسوم الرئاسي رقم 467\_03 المؤرخ في 2 ديسمبر 2003، يحدد الاجر الوطني الادنى للمضمون ، ج ر عدد 76.
- 4 \_ المرسوم رقم 28\_84 مؤرخ في 9 جمادى الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984، يحدد كفيات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 13/83 ، ج ر رقم 7 لسنة 1984.
- 5 \_ المرسوم رقم 29\_84 مؤرخ في 9 جمادى الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، ج ر رقم 7 لسنة 1984.
- 6 \_ المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 18 جمادى الأول 1405 الموافق لـ 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، ج ر عدد 9.
- 7 \_ المرسوم رقم 224\_85 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق لـ 20 غشت 1985، يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج ، ج ر رقم 35 لسنة 1985.
- 8 \_ المرسوم رقم 274\_92 المؤرخ في 5 محرم 1413 الموافق لـ 6 يوليو 1992 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 31\_85، ج ر عدد 52 لسنة 1992.
- 9 \_ قرار وزير الحماية الاجتماعية المؤرخ في 11 جمادى الاول 1404 الموافق لـ 13 فبراير 1984 ، يحدد الجدول الذي يتخذ أساس لحساب الرأسمال النموذجي لربيع حادث العمل أو المرض المهني ، ج ر رقم 7 لسنة 1984.

## رابعاً: القرارات القضائية

1 \_ قرار المجلس الأعلى في 12/03/1984 رقم 33761، المجلة القضائية، العدد 2 سنة 1989، ص154.

2 \_ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23/04/1990 ملف رقم 59\_241، المجلة القضائية العدد الثاني 1991، ديوان الوطني للأشغال التربوية ص135.

## II. المراجع باللغة الفرنسية :

### A. Ouvrages :

- 1 \_HarlayAlain , les accédants du travail et les maladies professionnelles, 2<sup>ème</sup> édition Masson Barcelone ,paris, 1998.
- 2 \_ Grand Guillot Dominique, Droit du travail et de la sécurité social, 9<sup>ème</sup> édition ,paris ,2006 .
- 3 \_ CHarchard jean pierre ,Droit de la sécurité social ,librairie general de droit et de jurisprudence,paris,1999.
- 4 \_ Melenneslouis , la réparation des accidents du travail ,paris 1977.

### B. Articles :

- 1 \_ Haddouche , réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles série éducation ouvrière, thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, organisation arabe du travail ; institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'alger , 1991,p88\_89.
- 2 \_ Lamy social, Droit de travail charges sociales , Lamy, 1999,p640.



الف هـ رس

الصفحة	العنوان
1	المقدمة.
5	الفصل الأول :ماهية حوادث العمل والامراض المهني
6	المبحث الأول: مفهوم حادث العمل
6	المطلب الأول : تعريف حادث العمل
7	الفرع الأول : التعريف الاصطلاحي
8	الفرع الثاني : التعريف الفقهي
10	الفرع الثالث : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
15	المطلب الثاني: انواع حوادث العمل
15	الفرع الأول: اصابات الطريق
16	الفرع الثاني: النشاطات والمهام ذات الارتباط بالعمل
18	المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية
18	المطلب الأول: تعريف المرض المهني
18	الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي
19	الفرع الثاني : التعريف الفقهي
20	المطلب الثاني: تحديد طبيعة المرض المهني
20	الفرع الأول : الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني
22	الفرع الثاني : الاجراءات الوقائية لتجنب الامراض المهنية
28	الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري

- 31 الفصل الثاني: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
- 32 تمهيد :
- 33 المبحث الاول : اساس تحديد المسؤوليات عن الحادث
- 33 المطلب الأول : تحديد المسؤولية
- 33 الفرع الاول : مسؤولية صاحب العمل
- 34 الفرع الثاني: مسؤولية العامل
- 35 الفرع الثالث: مسؤولية الغير
- 36 المطلب الثاني: أحكام التعويض الرئيسي
- 36 الفرع الأول : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار
- 41 الفرع الثاني : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص
- 46 المبحث الثاني: اجراءات الحصول على التعويض وتقديره
- 46 المطلب الاول :اجراءات الحصول على التعويض
- 46 الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية
- 46 الفرع الثاني: الاجراءات التي يلتزم بها رب العمل
- 48 الفرع الثالث: الاجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي
- المختصة
- 50 الفرع الرابع : الاجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية
- 53 الفرع الخامس : الاجراءات التي تلتزم بها الجهات الادارية و القضائية
- 53 المطلب الثاني: تقدير التعويض الرئيسي
- 53 الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

56	الفرع الثاني : تقدير التعويض في حالة العجز الدائم
64	الفرع الثالث : تقدير التعويض في حالة الوفاة
68	خاتمة
71	قائمة المراجع
77	الفهرس