

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص:

تحت إشراف الأستاذة:
- عوادي فريد

إعداد الطالبتين :
- كرتوس خديجة
- مقراني إيمان

لجنة المناقشة:

د. بوسعيد دليلة..... رئيسا
د. عوادي فريد..... مقرر
د. سعال حسينة..... ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2026/06/15

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله تعالى أولاً وأخيراً، الذي أنعم علينا بنعمة العلم والمعرفة، ومنحنا القوة والصبر والعزيمة لإتمام هذا العمل المتواضع، فله سبحانه كل الحمد والشكر.

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا المشرف الأستاذ عوادى فريد، الذي لم ييخل علينا بعلمه وتوجيهاته القيمة، والذي منحنا ثقته ودعمه طوال فترة إنجاز هذه المذكرة. فبفضل نصائحه السديدة ومتابعته المستمرة وإرشاداته البناءة تمكنا من تجاوز الصعوبات وإتمام هذا العمل على أحسن وجه. فله منا أسمى عبارات التقدير والاحترام، ونسأل الله أن يجزيه عنا خير الجزاء. كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة، وعلى ما سيقدمونه من ملاحظات وتوجيهات علمية قيمة تسهم في إثراء هذا العمل وتحسينه. إن حضوركم وتشريفكم لنا مصدر فخر واعتزاز، فلكم منا جزيل الشكر وعظيم الامتنان.

وفي الختام، نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، وقدم لنا يد العون والدعم والمساندة خلال مختلف مراحل، راجين من الله تعالى أن يوفق الجميع لما فيه الخير والنجاح.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أهدي ثمرة جهدي وتخرجي هذا:
إلى نفسي، التي صبرت واجتهدت وتجاوزت الصعوبات حتى وصلت إلى هذه اللحظة التي
طال انتظارها.

إلى والديّ العزيزين، مصدر الحب والدعم والعتاء اللامحدود، اللذين كانا سندي ودافعي نحو
النجاح، حفظهما الله وأطال في عمرهما.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين شاركوني أفراحي وأحزاني وكانوا خير معين لي طوال مسيرتي
الدراسية.

إلى خطيبي العزيز، شكراً لك على تشجيعك المستمر ودعمك ومساندتك لي في مختلف
المراحل، وأسأل الله أن يديم بيننا المودة والنجاح.

أهديكم جميعاً هذا التخرج، مع خالص المحبة والتقدير والامتنان

إيمان

الإهداء

إلى التي كانت رفيقا في عتمة السهر، إلى الذات التي نضجت مع كل تحدي وكانت لي
السند في لحظات التعب معاهدة إياها أن تكون هذه الخطوة مجرد البداية لطموح لا يحد أفقه،

ونجاح يليق بكل مامرت به

" نفسي "

إلى من علمني أن أكون صلبة في مواجهة الحياة، إلى الرجل الذي أرفع رأسي فخرا به واليوم

أهديه نجاحا ليرفع رأسه بي

" أبي الحبيب "

إلى الجنة التي تمشي على الأرض، على من شاركتني السهر دعاء، وصاحبة الفضل الذي

لايرد، ثمرت جهدي أهديتها لقلبك الطاهر

"أمي الحبيبة"

إلى رفقاء الدرب وسند الحياة الذين شاركوني لحظات الفرح والتعب وكانو خير معين لي

طوال مشواري الدراسي، أهديكم ثمرة جهدي وتعبي راجيا أن تكون مصدر فخر وسعادة

لكم ومتمنيا أن يديم الله عليكم الصحة والعافية

"أخوتي الأعزاء "

إلى قطعة من أمي وصديقي الأولى والدائمة اليوم اهديتها نجاحا يليق بنقاء قلبها ودعمها

الذي لم ينقطع يوما

"أختي الغالية "

خديجة

مقدمة

مقدمة

تعد حوادث العمل من أخطر الظواهر الاجتماعية التي رافقت الإنسان منذ أن ارتبط نشاطه بالعمل والإنتاج، حيث بدأت بواردها الأولى مع نشوء المجتمعات الإنسانية وتطور أساليب العيش. ومع مرور الزمن، أصبحت هذه الظاهرة أكثر وضوحاً وتعقيداً، باختلاف البيئات الاجتماعية والاقتصادية والأنظمة القانونية السائدة، وباعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي يتفاعل مع محيطه المهني، فإنه قد يتعرض أثناء مزاوله عمله إلى مخاطر وحوادث قد تنجم عنها إصابات جسدية متفاوتة الخطورة، قد تصل إلى عجز مؤقت أو دائم، وهو ما يستدعي تدخل النظام القانوني لضمان الحماية والتعويض.

وإذا كانت حوادث العمل في المراحل الأولى من التطور الصناعي تُفهم على أنها جزء من المخاطر العادية المرتبطة بالإنتاج، فإن التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي شهدتها العالم أدت إلى تزايد هذه الحوادث بشكل ملحوظ، خاصة مع اعتماد المؤسسات على الآلات الحديثة وتكثيف الإنتاج، مما جعل العامل أكثر عرضة للأخطار المهنية. وهو ما دفع المشرع إلى إعادة النظر في أسس التعويض عن هذه الأضرار، وعدم الاكتفاء بالقواعد التقليدية للمسؤولية المدنية، بل التوجه نحو نظام قانوني خاص يقوم على فكرة المسؤولية الاجتماعية والتضامن المهني.

وتُعرف حوادث العمل بأنها كل واقعة مفاجئة تقع أثناء أو بمناسبة العمل وتؤدي إلى إصابة العامل بضرر جسدي أو نفسي، وقد تتفاوت آثارها بين عجز مؤقت أو دائم، مما يترتب عنه حقه في التعويض وفقاً للنظام القانوني المقرر. كما أن هذه الحوادث لا تقتصر آثارها على العامل فقط، بل تمتد لتشمل أسرته والمجتمع ككل، نظراً لما تحدثه من انعكاسات اجتماعية واقتصادية.

وقد أثارَت مسألة التعويض عن حوادث العمل العديد من الإشكالات القانونية، خاصة فيما يتعلق بتحديد طبيعة الحادث المهني وتمييزه عن غيره من الحوادث، وكذا كيفية تقدير نسبة العجز،

وتحديد التعويض المناسب، إضافة إلى الإجراءات الواجب اتباعها للحصول على الحقوق المقررة، فضلاً عن النزاعات التي قد تنشأ بين العمال وهيئات الضمان الاجتماعي حول هذه المسائل.

وفي هذا السياق، أولى المشرع الجزائري اهتماماً خاصاً بحوادث العمل، حيث نظم أحكامها ضمن إطار قانوني خاص يهدف إلى حماية العامل وضمان حقه في التعويض، من خلال تحديد الحالات التي يعتبر فيها الحادث حادث عمل، وكذا بيان آليات التكفل بالمصابين ونظام التعويض المطبق عليهم، بما يحقق التوازن بين حقوق العمال وقدرات الهيئات المكلفة بالتعويض.

وتكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في إبراز الحماية القانونية المقررة للعامل أثناء ممارسة نشاطه المهني، خاصة في ظل تزايد حوادث العمل وتنوع أثارها، إضافة إلى توضيح حقوق العمال وواجباتهم، وبيان الآليات القانونية التي تضمن لهم الحصول على التعويض المناسب في حال وقوع الضرر.

تتجلى أسباب اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية تتمثل في الميل والرغبة الشديدة في دراسة هذا الموضوع والتطلع إلى مزايا تنظيمه. أما فيما يخص الأسباب الموضوعية؛ فتتجلى في البحث في مجال يجهله عامة الناس.

ومن هنا تبرز الإشكالية الأساسية لهذا البحث والمتمثلة في:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل بما يضمن حماية فعالة للعامل المصاب؟

كما تثار مجموعة من التساؤلات الفرعية المرتبطة بهذه الإشكالية، من بينها:

ما المقصود بحوادث العمل؟ وما هي القواعد القانونية المنظمة للتعويض عنها؟ وما هي الآليات المعتمدة لتسوية النزاعات الناشئة في هذا المجال؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال إبراز ظاهرة حوادث العمل وخصائصها، إضافة إلى المنهج التحليلي عبر دراسة الأحكام القانونية المنظمة للتعويض وتحليل مختلف الجوانب المرتبطة بها، بما يسمح بتقديم معالجة شاملة للموضوع.

وقد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين؛ خصص الفصل الأول لدراسة الإطار المفاهيمي لحوادث العمل من خلال التطرق إلى مفهوميها وأنواعها وإجراءات إثباتها، بينما خصص الفصل الثاني لدراسة التعويض عن حوادث العمل، من خلال بيان قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، والنزاعات التي تثور بشأن التعويض عن حوادث العمل.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحوادث العمل

تمهيد الفصل الأول:

اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة، بحماية الطبقة العاملة من خلال إرساء منظومة قانونية متكاملة، تجسدت في القانون رقم 83-13¹، الذي هدف إلى تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل على نحو يحقق التوازن بين الطرفين، ويكفل للعامل الحماية من مختلف أشكال الغبن والاستغلال.

ركز المشرع الجزائري من خلال القانون المشار إليه على تعزيز أوضاع العمال من خلال تقديم مزايا اجتماعية تهدف إلى تخفيف الأعباء الناتجة عن الحوادث التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل، مما يعكس حرصاً على توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة.

كما أن التطور الصناعي والتكنولوجي الذي عرفته مختلف ميادين العمل أدى إلى تزايد الأخطار المهنية وتنوعها، الأمر الذي جعل العامل أكثر عرضة للحوادث أثناء أداء مهامه، وهو ما استدعى تدخل المشرع لوضع قواعد قانونية تنظم حوادث العمل وتحدد شروط الاستفادة من التعويضات المقررة قانوناً، إضافة إلى بيان الإجراءات الواجب إتباعها لإثبات الحادث والتصريح به، بما يضمن حماية حقوق العامل ويوفر له الضمان الاجتماعي اللازم.

وعليه سوف نتطرق إلى مفهوم حادث العمل (مبحث أول)، ثم إلى أنواع حوادث العمل وإجراءات إثباته (مبحث ثان).

¹ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج. عدد 28، المؤرخة في 03 يوليو 1983، المعدل والمتمم.

المبحث الأول

مفهوم حادث العمل

يعد حادث العمل خطراً اجتماعياً حيث يعتبر من أقدم صور إصابات العمل من حيث الظهور القانوني يليه المرض المهني فحادث الطريق، ولا تختلف أنواع إصابات العمل من حيث الطبيعة فحسب وإنما من حيث الشروط المهنية أيضاً التي تضيف عليها الصفة المهنية الذي يعود بوابة لاستحقاق التعويضات التي يمنحها تأمين إصابات العمل من عدمه¹.

وكل حادث يقع على الموظف أثناء وجوده في مقر عمله أو بسببه أو في وقت يعتبر فيه حكم القائم بعمله كمن يوفد في مهمة أو الذي يحدث في الطريق إلى عمله من حوادث العمل².
ونبين في هذا المبحث تعريف، حادث العمل (مطلب أول)، ثم الشروط الواجب توافرها في حادث العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول

تعريف حادث العمل

يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والملاحظ أنهما يشتركان في أنهما ناتجين من العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة ويختلفان من حيث المفهوم وشروط وإثبات كل واحد منهما³.

² رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل - دراسة مقارنة -، أطروحة دكتوراه، سوريا، 2010، ص 97.

أصبح مفهوم حادث العمل محط اهتمام كبير من قِبَل الباحثين والفقهاء والقضاء، إلى جانب المختصين في عدة مجالات علمية متنوعة، مثل العلوم الاجتماعية والاقتصادية، والهندسة البشرية وغيرها.

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما المهنية¹، نجد أنه حدد شروطاً عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل ثم حدد حادث العمل في إطاره الضيق وفي إطاره الواسع، كما أنه حاول قدر المستطاع تحديد الأمراض المهنية الذي يمكن أن تصيب العامل في منصب عمله²، هذا القانون المعدل والمتمم بموجب الأمر 1996 تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وعلى ذلك سنتطرق إلى التعريف الفقهي لحادث العمل (فرع أول)، ثم إلى التعريف الاصطلاحي لحادث العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: التعريف الفقهي لحادث العمل

من ناحية الفقه هناك مجموعة من الفقهاء أعطوا اهتماماً كبيراً وتعبيراً دقيقاً في تعريف حادث العمل حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري في تعريفه، سنذكر البعض منها:

حادث العمل عرفه البعض بأنه: " لإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية اثناء العمل، أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً"³.

بعد استقراء هذا التعريف نجد أنه اقتصر على تحديد عناصر يجب توافرها لحادث العمل وحدد الأثر المترتب على الفعل وهو الضرر.

¹ قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² بسالمة أحمد، النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2015-2016، ص 06.

³ مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط 01، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 01.

بينما يعرف البعض الآخر حادث العمل بأنه: " واقعة أو حدث يقع بدون تبصر أو توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص، أو تلف للمعدات والممتلكات وهو الناتج مباشرة من مركز العمل بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو التصرف الخاطئ للفرد"¹.

هناك من عرف: " هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة"².

ويعرف أيضا بأنه: " كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة..."³.

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

- أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.
- أن تظهر الخسارة في جسم العامل.
- وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.
- أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبة⁴.

إذا أمعنا النظر من زاوية الفقه الحديث، نجد أن هناك العديد من النقاشات حول توفر الشروط التي ذُكرت، لا سيما شرط العنف. فقد اتفق الفقه بشكل عام على ضرورة توافر هذه الصفة،

¹ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل - دراسة مقارنة -، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2016، ص 65.

² مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، 2014-2015، ص 18.

⁴ مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، مرجع سابق، ص 19.

انطلاقاً من أن وقوع الحادث غالباً ما يكون مرتبطاً بحالة عنف. إلا أنه عند مراجعة بعض الأحكام القضائية، يظهر أن ثمة استثناءات لهذا الشرط؛ حيث يمكن اعتبار الفعل "حادثاً" حتى في غياب وجود العنف. مثال على ذلك ما يتعلق بضرر ناتج عن لدغة حشرة، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية حينما طبقت التشريعات الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل على حالات لم تتضمن بالضرورة عنصر العنف.¹

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي لحادث العمل

فقد قام المشرع الجزائري بوضع تعريفٍ دقيقٍ في المادة 6 من القانون رقم 83-13. وفقاً للنص القانوني، يُعرّف حادث العمل بأنه إصابة جسدية ناجمة عن سبب مفاجئ وخارجي، تحدث ضمن إطار علاقة العمل أو خارجها، بشرط أن تكون مرتبطة بتوجيهات صاحب العمل كتأدية مهام نقابية أو انتخابية أو تدريبية، أو أثناء التنقل بين مكان الإقامة ومكان العمل. في الواقع، هذا التعريف مستمد من المرسوم الفرنسي الصادر بتاريخ 27 سبتمبر 1958، والذي يصف حادث العمل بأنه كل حادث يقع أثناء أداء المهام أو في مقر العمل.²

يمكننا استنتاج أن الإصابات الجسدية هي وحدها التي تندرج تحت مفهوم حوادث العمل، بشرط أن يكون السبب وراءها مفاجئاً وخارجياً. ويُعتبر عنصر "المفاجأة" هو ما يميز حادث العمل عن المرض المهني؛ إذ إن الأخير، رغم ارتباطه أحياناً بأسباب خارجية، إلا أن تطوره يتم بشكل تدريجي ومستمر على مدى فترة زمنية أطول.³

كما يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

➤ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.

¹ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط 01، الرباط، 1997، ص 192.

²

³ سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، 2009، ص 58.

➤ ممارسة انتخابية أو بمناسبة ممارسة

➤ مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل¹.

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 متفان للمصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك².

كما عرف المشرع المصري إصابة العمل في المادة 05/هـ من قانون التأمينات الاجتماعية المصري الحالي: " يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم (1) الموافق أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي³، وفقا لما ورد في هذه المادة المشرع المصري اعتبر حادث العمل هو الحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه.

إضافة إلى أن التشريع الفرنسي عرف إصابة العمل في نص المادة 04 فقرة 05 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958، بالنسبة للاتفاقيات الدولية، لم يتم تقديم تعريف شامل ودقيق لحادث العمل، ويرجع ذلك إلى الصعوبة البالغة في وضع تعريف جامع. ففي عام 1962، لفتت لجنة خبراء الضمان الاجتماعي

¹ المادة 07 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² المادة 08 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

التابعة لمكتب العمل الدولي الانتباه إلى هذه الإشكالية، وارتأت أنه من الأفضل ترك تحديد مفهوم إصابة العمل للتشريعات والقضاء الوطني لكل دولة. ونتيجةً لذلك، تبنت الاتفاقيات الدولية نهجًا مشابهًا لما هو موجود في التشريع الجزائري وبعض التشريعات الوطنية الأخرى، بما فيها الأحكام القضائية..

عند تحليل النصوص التشريعية المتنوعة في هذا الإطار، نجد أن معظم المشرعين اکتفوا بوضع معايير عامة، تختلف في نطاقها بين الدول من حيث التوسع أو التقييد. هذا التباين أثار العديد من التحديات في عمليات التكييف القانوني لإصابات العمل التي تستوجب الحصول على الضمان. وبسبب هذه الإشكالات، بذل المشرعون جهودًا مكثفة على المستويين الفقهي والقضائي للتغلب عليها. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات تعيق العامل المصاب من تحقيق استحقاقه الكامل للتعويضات القانونية المقررة بموجب قوانين إصابات العمل والأمراض المهنية. فالمسألة لا تقتصر فقط على إثبات إصابة العامل بضرر أثناء تأدية عمله؛ بل يتعين عليه أيضًا إثبات أن الضرر وقع نتيجة حادث مفاجئ ومن مصدر خارجي أدى إلى إصابة جسدية. كذلك، يجب عليه إثبات وجود علاقة سببية واضحة بين الضرر والإصابة للعمل على تأكيد أحقيته في التعويضات¹..

المطلب الثاني

الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

إن وجود النص القانوني المفصل لتعريف حادث العمل لدى المشرع الجزائري، يمكننا من توضيح الشروط التي يتميز بها حادث العمل حيث يتميز حادث العمل بحالة مادية خاصة تميزه

¹ رجبال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2019، ص 14.

عن غيره من إصابات العمل عبر عنها البعض بالحالة المادية لحادث العمل والمتمثلة بوقوع الحادث ذاته بسبب خارجي ومفاجئ¹.

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما نجد أنه حدد شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل، كما أنه حاول تحديد الأمراض المهنية التي يمكن أن تصيب العامل في منصب عمله².

إن المشرع الجزائري استبعد شرط العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل لاعتباره أن هذا العنصر في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، وهذا ما أكد موقفه حيث أبعاد صفة العنف واستبقى على شروط أخرى.

كما نجد أن القضاء الفرنسي يجعل من عنصر العنف حالة نسبية محسوسة يمكن إدراكه مثل حالة انفجار كما قد تكون الإصابة نتيجة وخزة الحشرة، فأصبح شرط أو عنصر العنف يدمج في بعض الحالات ضمن عنصر المفاجئة، كما أدمج عنصر السبب الخارجي في بعض الحالات ضمن عنصر الصفة المهنية لحادث العمل، وبالتالي أصبح القضاء الفرنسي يعتبر حادث العمل هو كل فعل مفاجئ يحدث أثناء العمل مسببا ضررا جسمانيا وعليه أصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط التالية وهي المفاجئة الضرر الجسماني مع الاستناد دوما بصفة احتياطية لعنصر العنف والسبب الخارجي.

¹ جغري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر، محاضرة أقيمت على طلبة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 15.

الفرع الأول: الشروط العامة لحادث العمل

يتضح من خلال 83-13 السالفة للذكر أن التشريع وضع شروطاً عامة يجب توفرها لاعتبار الإصابة كحادث عمل هي كالتالي: الشرط الأول يتمثل في شرط جسمانية الحادث أما الشرط الثاني يكمن في شرط فجائية الحادث وأخيراً الشرط الثالث يتضمن شرط خارجية الحادث.

أولاً: شرط جسمانية الحادث

يتناول النص مفهوم "المساس بجسم الإنسان" من منظور واسع يشمل كل تأثير أو ضرر يصيب المؤمن له، بما في ذلك احتياجات الجسم من أطراف صناعية وأجهزة تعويضية. يُنظر إلى هذه الأدوات على أنها امتداد طبيعي لأعضاء الجسم، إذ تُعتبر ضرورية للمساهمة في الإنتاج وحفاظاً على صحة المؤمن له بشكل عام.¹

وقد توّصف البعض معنى المساس بالجسم على أنه يشمل كل أنواع الأذى الجسدي مثل الجروح، الكسور، الوفاة، فقدان القوى العقلية أو الذاكرة، وتشويه الجمال وغيرها. ويشترط في هذا السياق أن يُعتبر الحدث "حادثة عمل" فقط عند حدوث ضرر ملموس لجسم العامل، بحيث يكون هناك احتكاك مادي مباشر. بناءً عليه، يُعد الضرر الناتج جزءاً من العمل حتى ولو ترافقت الحادثة مع إصابات عضوية أو جروح.²

ووفق هذا المفهوم، فإن الأضرار التي تمس جمال الفرد أو حواسه تُعد مشمولة بالضمان إذا تحققت شروط حادثة العمل. أما الأضرار التي تلحق بالجهاز التعويضي للمصاب، مثل تلف أطراف صناعية كذراع صناعي، فقد أثارت خلافات فقهية فيما يتعلق بشمولها بالضمان. إذ يرى البعض أنها تُصنف ضمن الأضرار الجسمانية إذا كانت ضرورة تساعد المؤمن له في أداء مهامه

² أمال جلال، مرجع سابق، ص 193.

اليومية، بينما يتجاهلها آخرون ويتركون الحكم بشأنها للاجتهاد القضائي لتعزيز وضوح حقوق المؤمن في مثل هذه الحالات.¹

لكي يتم اعتبار الإصابة حادث عمل، يجب أن تؤدي الواقعة إلى نتيجة محددة تتمثل في إصابة العامل المؤمن عليه بضرر جسدي. ووفقاً للقواعد العامة، يُعد الضرر الجسدي أي أذى يمس التكوين الداخلي أو الخارجي لجسم الإنسان، سواء كان هذا الأذى عميقاً أو سطحيًا، جسدياً أو نفسياً، أو عضويًا كالأضطرابات النفسية والعصبية.²

بشكل عام، يُمثل الضرر تعدياً على حق الإنسان في سلامة جسده أو معنوياته. ومع ذلك، فإن الضرر المعنوي لا يزال غير واضح المعالم في الفقه والقضاء بسبب صعوبة تحديده وتقدير قيمته للتعويض. على سبيل المثال، وفاة عامل إثر أزمة قلبية أثناء قيادته لشاحنة تابعة للبلدية يمكن اعتباره حادث عمل. ولكن السؤال يطرح نفسه عند حدوث تلف لجهاز تعويضي يستخدمه العامل المؤمن عليه أثناء العمل: ماذا لو اقتصر الضرر على هذا الجهاز فقط دون حدوث أذى جسدي مباشر للعامل؟³

إن الجهاز التعويضي يُعتبر امتداداً لجسم الإنسان حيث يعتمد عليه الشخص لأداء عمله بشكل طبيعي أو لتلبية احتياجاته اليومية. وإذا تعرض هذا الجهاز للتلف نتيجة حادث عمل، يُفترض أن يكون العامل مستحقاً للحصول على تعويض وفقاً لأحكام القانون. هذا التعويض يكون مشروعاً لأن العامل لم يكن له دور في حدوث هذا الأذى للجهاز التعويضي، وبالتالي يصبح هذا الضرر جزءاً من مسؤوليات جهة العمل ضمن إطار قانون حوادث العمل..

¹ محمد نبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ط 01، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص 11.

³ فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 01، 2013، ص 52.

ويمكن القول أن الطرف الصناعي إذا كان يتمثل بانكسار رجل اصطناعية من جراء سقوط المؤمن عليه دون أن يصاب جسمه بأضرار فإنه يجب اعتبار كسر رجله الاصطناعية بمثابة ضرر جسماني لأنه لولا هذه الرجل لكان من الممكن انكسار الرجل الطبيعية¹.

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في ظل القانون 83-13 إذ نص على أن: " للمصاب الحق في إمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له"²، وتدخل ضمن الأعضاء الاصطناعية النظارات الطبية، أجهزة تقويم الأعضاء، والأسنان، فإن تلفها تعتبر كإصابة جسدية، وه في حالة حادث عمل للعامل المصاب الحق في الأعضاء الاصطناعية وكذلك الحق في تصليحها وتجديدها في حالة عدم صلاحيتها من جراء حادث العمل، وتدخل أيضا ضمن الأعضاء الاصطناعية النظارات الطبية (les lunettes)، وكذلك أجهزة تقويم الأعضاء (appareils orthopédiques) والأسنان (prothèse dentaire) تلفها يعتبر كإصابة جسدية³.

ثانيا: شرط فجائية الحادث

وفقاً للمادة السادسة من القانون المشار إليه، يُشترط أن يكون الفعل المسبب للضرر مفاجئاً، أي أن يبدأ وينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية يمكن فيها تمييز بدايته ونهايته بوضوح . هذا الشرط يشير إلى أن معيار الفجائية مرتبط بفكرة الزمن المستغرق لحوث الفعل الضار⁴. ويُفهم من هذا الشرط أن يكون الفعل الذي تسبب في الضرر قد حدث بشكل مفاجئ أو مباغت، بمعنى أن يكون زمن بدايته ونهايته محدوداً وقصيراً. أما إذا استغرقت الواقعة الضارة فترة

¹ محمد قاسم حسن، مرجع سابق، ص 239.

² المادة 30 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، ص 12.

⁴ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 16.

طويلة من الزمن، فلن تُعتبر متممة بصفة الفجائية. حتى إذا لم يظهر الأثر الضار إلا بعد مدة وجيزة، فإن ذلك لا ينفي ضرورة كون الواقعة نفسها تمت بشكل سريع ومفاجئ..

وفي حالة تأخر ظهور آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل بعد وقوعه، يتعين على المصاب إثبات العلاقة السببية بين الحادث والضرر المترتب عليه. ويجب أيضًا إثبات أن الحادث كان مفاجئًا، حتى وإن ظهرت الأضرار الناجمة عنه لاحقًا. في حال غياب خاصية الفجائية، تُستبعد الأضرار التي تتفاقم تدريجيًا نتيجة إصابات متكررة ولا تتمحور حول تاريخ أو سبب محدد بعينه من دائرة الحماية القانونية هذا ما أكدته المادة العاشرة من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي نصت على أنه لا يجوز تحميل تبعات مرض سابق للحادث بناءً على هذا القانون إلا إذا ثبت بشكل قاطع أن الحادث كان السبب في التسبب في المرض، أو اكتشافه، أو تفاقمه.¹

إن أهمية توافر شرط الفجائية في الفعل والضرر تكمن في إقامة قرينة على أن الحادث هو السبب المباشر للضرر. ومع ذلك، إذا تأخر ظهور الضرر، يصبح عبء إثبات العلاقة السببية بين الفعل والضرر من مسؤولية المصاب. كما يتطلب الأمر إثبات أن الفعل -سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا (كالامتناع عن القيام بالتزام معين - يحمل صفة الفجائية. ويُستخدم معيار الفجائية للتمييز بين حوادث العمل والأمراض المهنية..

إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري نجد أن المعيار الذي أخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 104 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، وبالتالي فالمشرع الجزائري لا يعتبر الإصابة حادث عمل مالم يتصف الفعل المنتج للضرر بالفجائية³.

¹ المادة 10 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² رجّال محمد حمزة، مرجع سابق، ص 17.

³ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 17.

ثالثاً: شرط خارجية الحادث

يشترط القانون رقم 83-13 في المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجياً وهذا ما نصت عليه المادة السالفة للذكر بقولها: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...".

ويعتبر شرط السبب الخارجي للفعل من خصوصيات حادث العمل معياراً للتمييز بين حادث العمل والمرض المهني، هذا الأخير يكون سببه داخلياً في جسم المؤمن له أما حادث العمل فيكون مصدره خارج جسم العامل من تأثير فعل خارجي.

وفقاً لنص المادة 6 من القانون 83-13، يشترط لاعتبار الإصابة حادث عمل أن تكون ناتجة عن سبب خارجي، أي سبب لا يعود إلى البنية الجسدية للمصاب. هذا السبب قد يكون مادياً أو معنوياً وغير مرتبط بالتكوين البيولوجي لجسد العامل. وعادةً ما تكون الظروف المصاحبة لإصابة العامل واضحة بشكل كافٍ لتحديد هذا العنصر الخارجي بدقة. في إطار التشريع الجزائري، على سبيل المثال، تُعد وفاة العامل نتيجة ضربة شمس حادث عمل، إذا كان يعمل في ظروف تتسم بحرارة شديدة وتحت أشعة الشمس المباشرة. ويرجع ذلك إلى أن ضربة الشمس تنجم عن عامل خارجي يمكن تحديده بوضوح. ومع ذلك، فإن حالة سقوط العامل الناتج عن ضعف جسدي أو اعتلال صحي دون أي تأثير خارجي لا تُعتبر حادث عمل، وبالتالي لا تخضع للحماية القانونية المنصوص عليها في القانون 83-13، خصوصاً في المادة 6 منه.¹

إلا أن هذا الشرط قد قوبل بانتقادات عديدة، أبرزها صعوبة الفصل بين الأضرار الناجمة عن أسباب خارجية وأخرى مرتبطة بالحالة الجسدية للعامل. هذا التعقيد يجعل من الصعب أحياناً تحديد ما إذا كان الحادث يندرج ضمن التصنيف القانوني لحوادث العمل. إضافة إلى ذلك، قد

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 18.

يؤدي هذا الشرط إلى حرمان بعض العمال من التعويض بحجة غياب السبب الخارجي، خاصة وأن الأمراض المهنية تم تحديدها بشكل حصري في النصوص القانونية، مما يعني أن بعض الحوادث لا يتوفر فيها شرط "الخارجية" ولا يمكن تصنيفها ضمن الأمراض المهنية.¹

غير ملموسة²، وفي الأخير نرى أنه من الضروري على القضاء أن يفسر المهنية تفسيراً يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل هذا من جهة ومن جهة ثانية وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث فإن هنالك سبب آخر يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف الحادث وهو وقوع الحادث أثناء مزاوله العامل لنشاطه أي حدوث الإصابة أثناء العمل ومن شأن هذا التصور أن يخفض من حدة هذا الشرط ويحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل³.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لحادث العمل

إضافة إلى الشروط العامة اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث إصابة عمل، حيث استعمل في المادة السادسة من نفس القانون الذي سبق ذكره عبارة - وطراً في إطار علاقة العمل - تعتبر هذه العبارة واسعة تحمل في معناها ومضمونها مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل والذي يرتبط بالصفة أو بالطابع المهني للإصابة⁴،

أولاً: وقوع الحادث أثناء العمل

من العناصر الأساسية التي يجب توافرها لاعتماد الحادث كحادث عمل هو ارتباطه زمنياً وسببياً بأداء العمل. ففي التشريع الجزائري، يشترط أن تكون الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء مزاوله

² أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، 1976، ص 353.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 19.

⁴ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 16.

العمل. أما التشريع المصري، فقد عبّر عن الأمر بصياغة مختلفة حين اعتبر الحادث حادث عمل إذا كانت الإصابة ناجمة عنه خلال تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة....

ويُعد الحادث واقعاً أثناء العمل إذا حدث خلال ساعات العمل الرسمية وأثناء أداء العامل لمهامه داخل نطاق مكان العمل، حتى وإن لم تكن هناك علاقة مباشرة بين طبيعة الحادث والعمل نفسه. فالتشريعات تُقر بأن الإصابة الواقعة خلال تأدية مهمة ما تُعتبر إصابة عمل بمجرد أن تقع في مكان وزمان مرتبطين بالعمل. ومن أجل أن يستفيد العامل من الحماية التأمينية في هذه الحالات، يجب توفر شرطين أساسيين: وقوع الإصابة داخل موقع العمل وفي وقت العمل المحدد.¹

إن وقوع الحادث أثناء العمل يُعد قرينة تفيد بإثبات وجود صلة بين الحادث والعمل. وتكمن أهمية هذه القرينة في تسهيل إثبات العلاقة السببية. ومع ذلك، يتعين أيضاً أن يكون وجود العامل في مكان وزمان العمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل لضمان الاعتراف بالإصابة ضمن إطار إصابات العمل.²

كما أن مدة العمل لا تُقاس فقط بالساعات المدفوعة، بل تُعتبر سارية من لحظة دخول العامل إلى موقع العمل حتى ولو كان ذلك قبل أو بعد ساعات العمل الرسمية. فبمجرد وجود العامل في مكان العمل، يصبح خاضعاً لإشراف صاحب العمل، مما يعني أن أي إصابة أو حادث يتعرض له خلال هذا الوقت تُعتبر إصابة عمل. على سبيل المثال، قد يفضل العامل التواجد في مقر العمل مبكراً لتجنب ازدحام الطرق، أو قد يتأخر بعض الوقت بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية لتبديل ملابسه قبل المغادرة. أما خلال أوقات الاستراحة أثناء العمل، فإن أي حادث يتعرض له العامل يُصنّف كحادث عمل بشرط أن يقضي العامل استراحته داخل مقر العمل أو في أماكن تابعة له، مثل تلك التي يخصصها صاحب العمل للاستراحة. وحتى إن غادر العامل لتناول

¹ فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص 59.

² زناتي نورة، مرجع سابق، ص 17.

الطعام في مطعم قريب من مقر العمل وعدنا وقوع حادث، فإنه يُعتبر أيضًا ضمن نطاق إصابات العمل..

المعيار المعتمد لتحديد فترة العمل يعتمد على خضوع العامل لإشراف صاحب العمل أثناء هذه الفترة، وليس على التوقيت المحدد للساعات القانونية أو الفعلية للعمل. وفي حال غادر العامل مكان العمل بدون إذن مسبق من صاحب العمل، فإن أي إصابة قد تحدث له لن تُعتبر إصابة عمل. أما إذا حصل على إذن للخروج، فإن أي حادث يقع يُعتبر ضمن إصابات العمل، حيث إن الحصول على الإذن لا يلغي العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل طالما أنه لا يزال يتلقى أجره خلال تلك الفترة. تجدر الإشارة إلى أن هناك شرطين مترابطين لتعريف بيئة وزمن العمل، وهما الارتباط المكاني والزمني. القانون 83-13 ينص في المادة التاسعة على أنه في حال توفر أحد هذين الشرطين، يُعتبر الشرط الآخر محققًا بإفترض تلقائي (قرينة). ومع ذلك، تبقى هذه القرينة بسيطة ويمكن تقديم أدلة لدحضها إذا لزم الأمر.¹

ثانياً: وقوع الحادث بمناسبة العمل

يقصد بوقوع الحادث بمناسبة العمل أن العمل نفسه يُعتبر مُهيئاً للظروف التي أدت إلى وقوع حادث أثناء وجود العامل تحت إشراف وسيطرة صاحب العمل، حتى ولو لم يكن العامل في تلك اللحظة قائماً بمهام عملية مباشرة. يكفي أن تكون هناك علاقة سببية بين طبيعة العمل والحادث، بحيث يُنسب سبب وقوع الحادث إلى ظروف مرتبطة بالعمل والتي أسهمت في وقوعه، بحيث يمكن القول إنه لو لم يكن هناك عمل، لما حدث ذلك الحادث.²

ومع ذلك، إذا اقتصر دور العمل على مجرد توفير إمكانية وقوع الحادث دون أن يكون هو السبب الرئيسي، فلا يُعتبر هذا الحادث حادث عمل. على سبيل المثال، إذا أرسل العامل في مهمة

¹ طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق بن عكنون، 2005، ص 09.

² صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 49.

خارجية من قبل صاحب العمل وأثناء وجوده هناك قرر حضور مباراة رياضية، ثم تورط في شجار مع شخص آخر أدى إلى إصابته، فإن هذه الإصابة لا تدخل ضمن نطاق التعويض كحادث عمل لأنها لا ترتبط مباشرة بأداء المهمة الموكلة إليه أو بظروف العمل.¹

بصورة عامة، يُعد مفهوم وقوع الحادث أثناء تأدية العمل أو بمناسبته من المفاهيم التقليدية المتعلقة بحوادث العمل. ومع ذلك، وسّع المشرع الجزائري دائرة التكفل بحوادث العمل بما يتجاوز هذا المفهوم الضيق والتقليدي، وذلك تماشيًا مع نظرية المخاطر الاجتماعية التي تهدف إلى توفير حماية أوسع للعاملين. يتضح هذا التوجه بجلاء من خلال المواد 7، 8، و 12 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمكمل..

¹ فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص 63.

المبحث الثاني

أنواع حوادث العمل وإجراءات إثباته

تتعدد حوادث العمل بحسب طبيعة وقوعها والظروف المحيطة بها، وهو ما استدعى تنظيمها قانونا وبيان مختلف أنواعها.

ويستوجب على العامل المصاب بحادث عمل إتباع مجموعة من هذه الإجراءات لإثبات الحادث وذلك حتى يستفيد من التعويض ومن هذه الإجراءات.

وعليه سوف نتطرق إلى أنواع حوادث العمل (مطلب أول)، ثم إلى إجراءات إثبات حادث العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول

أنواع حوادث العمل

لقد اتسع مفهوم حادث العمل فلم يعد يقتصر على مفهومه الضيق المرتبط بالشخص الذي تكون له صفة العامل فقط والتي نصت عليها المادة 06 من قانون 83-13¹، بل أصبح يشمل أنواعا أخرى من الحوادث التي قد تكون غير مرتبطة أساسا بالعمل كحوادث طريق العمل المنصوص عليه في المادة 12 من نفس القانون، الحوادث التي تقع في مهمات العمل أو خلال العهدة الانتخابية والمنصوص عليها في المادة 07 من نفس القانون، وقد وسع المشرع من دائرة حوادث الضحية وهي العمل بحيث أدرج حوادث أضفى عليها تسمية حادث عمل ودون اشتراط المؤمن الاجتماعي في الحالات المذكورة في المادة 08 وهناك حالة أخيرة تم ذكرها في المادة 09.

¹ قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

الفرع الأول: إصابات الطريق

إن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة وهي لا تختصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا عن تنقل المؤمن له أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله خاصة في أوقات السير الناشئة عن أخطار الطريق¹.

فالمؤمن له يتعرض لعدد من الحوادث خارج مكان العمل سواء أثناء ذهابه للعمل أو العودة منه وهو ما يسمى بحدوث الطريق (حادث المسافة أو حادث المسار)، حيث يعد الصورة الثانية لإصابة العمل لاشتراكه مع حادث العمل بالشروط الأولية للحادث².

اتجه المشرع الجزائري إلى فرض وبسط الحماية القانونية على المؤمن لهم ضحايا هذا النوع من الحوادث ولمعرفة المقصود بحادث الطريق وعلاقته بالعمل والموانع التي تنفي الصفة المهنية عن حادث الطريق³.

تمتد حماية المؤمن لهم وفق القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تأمين طريقه إلى العمل أو العودة منه، وهذا ما يتطلب معرفة بداية الطريق ونهايتها وكذا معنى الطريق الطبيعي.

لقد عرف المشرع الجزائري حوادث السير أو ما يعرف بحادث الطريق في المادة 12 من قانون رقم 83-13 بأنه: " 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 الاستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة"⁴، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهته ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية ومن خلال هذا

¹ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 21.

² علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 80.

³ رجبال محمد حمزة، مرجع سابق، ص 20.

⁴ المادة 12 من قانون 83-13، مرجع سابق.

النص حدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها لاعتبار الحادث حادث مسار وهي كالتالي:
الإصابة ناتجة عن حادث العمل وأن يقع الحادث في طريق العمل وعدم التوقف أو الانحراف.

كما نستنتج من نص هذه المادة معياريين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون:

أولاً: المعيار المكاني والزمني

أما محل الإقامة هو المكان الذي يسكن فيه العامل أو يأوي إليه لينام ويرتاح من عناء يومه ولو لم يكن موطن له ولا يشترط لاعتبار المكان منزلاً للعامل أن يكون هذا الأخير حق دخوله قانوناً الإقامة فيه كأن يكون مالكا أو مستأجراً وعلى ذلك فالمكان الذي يقيم فيه العامل مع ذويه أو أقاربه أو أصدقاء له ولا يوجد ما يعارض من أن يكون للعامل أكثر من منزل والذي يهتم لتنفيذ التشريع هو أن يكون التردد على المنازل يتصف بالاستقرار على الأقل لفترات معينة.

كما اعتبرت المادة 12 فقرة 02 من القانون 83-13 في حكم مكان العمل أو محل الإقامة إذا أصيب العامل وهو متواجد بها المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام أو لأغراض عائلية¹.

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

بصفة عامة فإنه لا يمكن الاعتداد بمدة المسافة التي يقطعها عادة العامل من مكان العمل إلى مكان الإقامة، فإذا ما تعرض لحادث سير على الساعة التاسعة ليلاً بعد خروجه من العمل

¹ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 26.

على الساعة الرابعة والنصف مساءً قاصداً بيته بزرالدة مثلاً، علماً أن مقر عمله متواجد بين عكنون فإن من الوهلة الأولى يمكن استبعاد حادث السير بما أنه عادة أن المدة المستغرقة للوصول هي ساعة ونصف لكن من خلال التحقيق الإداري التي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي اتضح أن تاريخ وقوع الحادث صادف عملية قطع الطريق لمدة ثلاث ساعات ونصف وبالتالي يعتبر أن الحادث الذي تعرض له هو حادث مسار¹، فالقانون لا العمل ووقوع الحادث. لا يقع أثناء تأدية العمل ومن تم فإن علاقته السببية بينه وبين العمل ليست كافية، وذهب بعض أنه يصعب القول أن الأساس القانوني لحوادث العمل يكمن في فكرة تبعية العامل الفقه إلى أنه يصعب القول أن الأساس القانوني لحوادث العمل يكمن في فكرة تبعية العامل لصاحب العمل على غرار التبعية الموجودة في حالة الحادث الذي يقع في أثناء العمل أو بسببه، ففي هذا النوع من الحوادث تفقد جهة العمل كل رقابة أو سلطة على العامل فعلاقة العمل لا يمكن اعتبارها أساس حماية العامل من حادث الطريق وإنما يجد أساسه في قانون التأمينات الاجتماعية لتغطية الحوادث التي تقع أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه في الطريق الطبيعي واعتبرها المشرع إصابة عمل لأسباب إنسانية محضة.

ثانياً: موانع الضمان في حادث الطريق

وفقاً لمفهوم المخالفة لما تم ذكره أعلاه، توجد حالات يمكن فيها أن يتعرض العامل لحادث على الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات. وينص القانون رقم 83-13 في الفقرة الأولى من المادة 12 على مثل هذه الحالات، وهي الانحراف عن المسار المعتاد، أو التوقف، أو الانقطاع أثناء التنقل..

لا يكفي لاعتبار الإصابة ناتجة عن حادث عمل أن تحدث أثناء اجتياز العامل للطريق اليومي المعتاد بين مقر الإقامة ومكان العمل، بل يشترط أيضاً ألا يكون العامل قد توقف أو

¹ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 27.

انحرف عن هذا الطريق لأسباب تتعلق بمصلحته الشخصية أو لأسباب غير مرتبطة بوظيفته . وبالتالي، فإن أي حادث يقع خلال توقف العامل أو انحرافه عن الطريق المعتاد دون وجود ارتباط مباشر بالعمل لا يُعتبر حادث طريق . ويُقصد بالتوقف هنا انقطاع سير العامل لفترة معينة مع بقاءه على الطريق المعتاد لأي سبب كان، مثل الوقوف للاستطلاع بشأن حادث مروري . أما الانحراف فيُفهم على أنه اتخاذ مسار آخر يختلف عن الطريق الاعتيادي، حتى لو كان يؤدي إلى نفس الوجهة، كما هو الحال عندما يقوم العامل بزيارة أحد الأصدقاء أو الأقارب أو يسلك طريقاً أطول وأكثر خطورة.¹

ومع ذلك، استثناءً لهذه القاعدة، إذا كان الانحراف أو التوقف ناجماً عن ظرف طارئ، أو حالة اضطرارية، أو قوة قاهرة تستوجب اتخاذ قرار فوري، ففي هذه الحالة يُعتبر الحادث ضمن إطار حوادث العمل . أما إذا قرر العامل عمداً سلوك طريق مختلف عن الطريق المعتاد للوصول إلى مكان عمله، حتى لو كان ذلك الطريق الآخر يؤدي بالفعل إلى وجهته، فإنه يفقد حقه في التعويض إذا وقع له حادث أثناء ذلك . الطريق المألوف الذي يعرّفه القانون هو الطريق الذي يتسم بالسهولة والأمان الذي على الشخص العادي أن يسلكه . ومن الناحية العملية، ليس شرطاً أن يكون هذا الطريق هو الأقصر، لكنه ينبغي أن يكون منطقيًا وأمنًا . وبالتالي، إذا اختار العامل طريقاً معروفاً بالصعوبة والمخاطر وترك طريقاً أسهل وأقل خطورة للوصول إلى العمل أو العودة منه، فإن أي حادث يقع في هذه الحالة لا يُعتبر حادث عمل.²

عادةً يبدأ طريق العامل من لحظة خروجه من باب منزله وينتهي عند وصوله إلى مكان عمله . إذا كان العامل يقطن في شقة، فإن الطريق يُعتبر قد بدأ فور خروجه من باب الشقة، وبالتالي تُستثنى أي حوادث تقع داخل الشقة، حتى لو حدثت أثناء تحضيره للخروج للعمل . ولكن

¹ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة في القانون الإجتماعي في الجزائر-، ط 02، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص 84.

² زناتي نورة، مرجع سابق، ص 25.

بمجرد أن يغادر باب الشقة، تُعد الحوادث التي قد تصيبه أثناء النزول على السلم، على سبيل المثال، حوادث طريق.¹ وعلى نفس المنوال، كما يبدأ طريق العمل عند تجاوز باب المنزل، فإنه يُعتبر منتهياً عند دخول العامل إلى مكان العمل. لذلك، في حال وقوع حادث داخل فناء المصنع أو في أحد ملحقاته، فإنه لا يُصنف كحادث طريق، بل كحادث عمل بالمعنى المباشر لهذا التصنيف.²

كما أن ظروف التوقف المذكورة تعتبر ظروف خارجة عن نطاق العامل ولا دخل له في حدوثها فإذا كان التوقف كان بدافع يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة والتي تعد من الضروريات الأساسية، فإن الإصابة التي تقع للعامل تعتبر إصابة عمل كأن يتوقف العامل لشراء الخبز مثلا أو وضع أولاده أمام مدخل المدرسة أثناء الفترة الصباحية واتجاهه إلى مكان عمله، كما أن يجد العامل أشغال بالطريق الطبيعي الذي كان يسلكه مما استوجب منه الانحراف عن هذا الطريق واتخاذ طريق آخر، ففي الحالات التي اعتبرها المشرع كحالات استثنائية لاعتبار الحادث حادث سير ولإثبات ذلك حتى وإن انقطع المسار أو انحرف فلا بد من البحث عن الدافع أو الباعث الذي دفع بالعامل إلى هذا السلوك، فإذا كان هذا الباعث عن ذلك معقولا طبقا لمعيار الرجل العادي فإن ما صدر من العامل لا يؤدي إلى حرمانه من الحماية القانونية التي أقرها له القانون.³

الفرع الثاني: حالات أخرى لحادث العمل

إن القانون الجزائري وفي مجال التأمين على حوادث العمل قد وسع من نطاق الحوادث لإضفاء الحماية الاجتماعية، فبالرجوع إلى نص المادة السابعة والثامنة من القانون رقم 83-13 نستنتج أن المشرع الجزائري قد وسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة.

¹ صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 48.

³ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 25.

أولاً: الحالات المذكورة في المادة 07 من الأمر 13-83

لقد ذكر المشرع الجزائري في المادة السابعة من القانون رقم الحالات التي يعتبر فيها الحادث كحادث عمل وهي كالتالي:

-حادث وقع عند القيام بمهمة خارج المؤسسة

-حادث أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنة انتخابية.

-حادث أثناء مزولة الدراسة.

1-الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعاليم المستخدم:

لقد نصت المادة 207 فقرة 02 من القانون 13-83 على أنه: " يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعاليم المستخدم..."، العمل بمفهومه الضيق حيث يكون الضحية عاملا وأن يكون هذا الأخير تحت سلطة وإشراف رب العمل¹، الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل²، وعليه فإنه يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد على إثر قيامه لعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات صاحب العمل، فلقد كان من الممكن الاستغناء عن هذه الفقرة للمادة السابعة.

2-الحادث الحاصل أثناء ممارسة مهنة انتخابية أو بمناسبة ممارستها:

اعتبرت المادة 07 فقرة 03 من القانون السالف للذكر أنه يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يطرأ حادث عمل كل حادث يقع للمنتخبين أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية سواء كانت في

¹ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 28.

² كفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2014، ص 75.

البلديات أو الولايات أو بمناسبة ممارسة تلك المهام ، علما أن معظم المنتخبين يكونون في وضعية انتداب اتجاه وظائفهم الأصلية أثناء ممارسة عهدهم الانتخابية فالمستخدمين يمنحون الوقت الضروري لممارسة عهدهم الانتخابية، ويعتبر الاستدعاء لأشغال المجلس الشعبي البلدي مثلا مبرراً للغيب¹، وعليه فإن أي شخص منتخب يتعرض لحدث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

3- الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل:

يعد حادث العمل طبقاً للمادة السالفة الذكر في فقرتها الرابعة تلك الحوادث التي تقع أثناء مزاوله ومتابعة الدراسة خارج أوقات العمل، كما يجب أن يكون الحادث وقع في زمان ومكان الدراسة، ويشترط أن تتم الدراسة بشكل مستمر ومنتظم ولم يشترط المشرع أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية إذ يمكن أن تتم الدراسة أمام هيئة خاصة²، وعليه يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان عند مزاولته الدراسة والتي قد تكون خارج أوقات ومكان العمل وعلى أن تكون بمزاوله الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية³، وبالتالي في هذه الحالة تقتضي الوقف عند عبارتين مزاوله الدراسة والانتظام، ففي حالة مزاوله الدراسة تقتضي حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل، إذ يجب وقوعها في زمان ومكان الدراسة. أما في حالة أن تتم الدراسة بانتظام، فهذا الشرط يعتبر الاضطرار والاستمرارية في الدراسة يخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام وبطريقة عشوائية وهذا لا يعني عدم اشتراط فاصل زمني بين درس وآخر ولا تفيد عبارة بانتظام أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية⁴.

ثانياً: الحالات المذكورة في المادة 08 من القانون 83-13

¹ المادة 38 من القانون 10-11 المؤرخ في 22-07-2011 المتعلق بالبلدية، ج.ر.ج.ج، العدد 37، بتاريخ 03 يوليو 2011.

² زناتي نورة، مرجع سابق، ص 29.

³ رجبال محمد حمزة، مرجع سابق، ص 23.

⁴ عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص 30.

اعتبر المشرع الجزائري طبقاً للمادة الثامنة من القانون - الحادث كحادث عمل وإن لم يكن المعني مؤمناً له اجتماعياً في حالتين: حادث أثناء النشاطات الرياضية وحادث أثناء القيام بعمل متقن للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

1- الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:

نصت المادة 08 فقرة 02 ففي هذه الحالة يظهر واضحاً توسيع مفهوم حادث العمل إذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى ولو يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً أي لم تكن له أية علاقة عمل أثناء الحادث، غير أن هنا نجد المشرع اشترط توفر شرطين للاستفادة من الحماية المقررة وهما أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة وأن أي تظاهرة رياضية تنظم خارج هذا الإطار لا يمكن اعتبارها حادث عمل.

- إن تنظيم التظاهرة الرياضية تحدد مسبقاً قيامها في مكان وزمان معينين، فالحادث لا بد أن يحصل للضحية أثناء تنظيم ذلك النشاط الرياضي¹.

2- حوادث الإنقاذ والنفع العام:

جاء في الفقرة الثانية من المادة 08 من القانون 83-13 أنه يُعتبر حادث العمل كذلك حتى إذا لم يكن الشخص المعني مؤمناً اجتماعياً، وذلك إذا وقع الحادث أثناء قيامه بعمل مخلص يخدم المصلحة العامة أو خلال محاولته إنقاذ شخص في خطر الهلاك. يعكس هذا النص توسيعاً لمفهوم حادث العمل ليشمل حوادث لا تقتصر فقط على الارتباط العضوي أو المكاني أو الزمني بطبيعة العمل، بل تمتد أيضاً لتغطي أي عمل لصالح العام أو أي جهد مبذول لإنقاذ حياة الآخرين. تتركز هذه الحوادث، مثل حوادث الإنقاذ وأعمال النفع العام، على نظرية المساعدة التطوعية للإدارة المنصوص عليها في القانون الإداري، حيث تُعتبر الدولة مسؤولة أساساً عن سلامة الأفراد والممتلكات. وبالتالي، فإن تدخل فرد للقيام بعمل هو من مسؤوليات الدولة يمكن

¹ زناتي نورة، مرجع سابق، ص 30.

اعتباره مساعدة للإدارة، ما يستتبع التزام الدولة بتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به نتيجة ذلك.¹

سعى المشرع إلى توسيع نطاق تعريف حوادث العمل بقدر الإمكان، بدءاً من القاعدة العامة التي تقتضي اعتبار الحادث حادث عمل إذا وقع ضمن علاقة التبعية العمالية، وفي مكان وزمان العمل الفعلي (كما نصت عليه المادة 06). إضافةً إلى ذلك، أورد المشرع استثناءات في المادة 07، واعتبر بعض الحوادث حوادث عمل حتى إذا وقعت خارج مكان العمل. بل وتجاوز ذلك في المادة 08 ليشمل حوادث تُصنف كحوادث عمل حتى لو لم يكن الشخص المصاب مرتبطاً بأي علاقة عمل أو لم يكن مؤمناً اجتماعياً وقت وقوع الحادث.²

المطلب الثاني

إجراءات إثبات حادث العمل

الهدف من الحصول على التعويض نتيجة حادث عمل يتطلب اتباع مجموعة من الخطوات تشمل التصريح بالحادث، إثبات وقوعه، واحترام المدة الزمنية المحددة للتصريح. هذه الإجراءات تهدف إلى تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة دورها في الرقابة، للتحقق من الطابع المهني للحادث وحالة المؤمن الصحية. وذلك لضمان توفير الرعاية اللازمة وتجنب المخاطر التي قد تهدد حياته إذا لم يتم التعامل معها بشكل مناسب. بناءً على ذلك، سنتناول في هذا السياق إجراءات التصريح عن حادث العمل أولاً، ثم دراسة الملف، وأخيراً معاينة الإصابة.

الفرع الأول: إجراءات التصريح بحادث العمل

تطرق على عاتق المستخدم، ومنها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً للمادة 13 من القانون المذكور أعلاه بقولها: " يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 31.

² زناتي نورة، مرجع سابق، ص 31.

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ماعدا في حالات القاهرة ولا تحسب أيام العطل.
- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.
- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹، وسنتناول وفقا لهذه المادة ثلاث نقاط أساسية على التوالي:

أولا: التصريح بحادث العمل من قبل المصاب

تنص المادة 13/01 على منح العامل المصاب أو نويه حق المبادرة الأولى للتصريح بحادث العمل لصاحب العمل خلال مدة 24 ساعة من وقوع الحادث، أو عن طريق من ينوب عنهم في حالة الاستحالة، إلا إذا حالت دون ذلك ظروف القاهرة. الهدف من هذه المهلة التي حددها المشرع هو تمكين صاحب العمل من معاينة الحادث في حينه مما يُسهل إثبات الواقعة وتوثيقها. التأخر في التصريح قد يؤدي إلى رفض قبول الحادث كحادث عمل ومن ثم حرمان العامل من التعويضات المستحقة التي يضمنها له القانون رقم 83/13. ومع ذلك، تبدو مهلة الـ 24 ساعة قصيرة نسبياً، حيث لم يأخذ المشرع في الاعتبار ظروف المصاب التي قد تعيق التزامه بهذه المهلة، كتقدمه في السن أو حالته الصحية الطارئة..

ثانيا: التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل

فإن المادة 13/2 تلزمه بإبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث، ممثلةً بمركز الدفع الذي يتبع له العامل المصاب، وذلك خلال مدة 48 ساعة اعتباراً من تاريخ علمه بالحادث. وإذا لم يتم

¹ المادة 13 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

صاحب العمل بتنفيذ هذا الالتزام، يجب أن يتم التصريح بحادث العمل وفق الخطوات المعمول بها لضمان حقوق العامل المصاب:.

- أو بواسطة مفتش العمل¹.

فهيئة الضمان الاجتماعي ملزمة باستلام التصريح بحادث العمل حتى وإن لم يكن من صاحب العمل².

ولا يحق لصاحب العمل تقدير الحادث، فذلك من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي فهي المؤهل الوحيد لتقدير ذلك.

أمثلة:

حادث طراً يوم 2018/05/15، وتم التصريح به لمصالح الصندوق الضمان الاجتماعي من قبل مفتشية العمل يوم 2019/06/16.

في هذه الحالة، يتعين على مصالح الصندوق قبول التصريح ودفع للمصاب التعويض المستحق، ويتم تحويل الملف بعد ذلك لمصلحة المنازعات التي تقوم بدورها بملاحقة صاحب العمل لعدم المبادرة بالتصريح بالحادث.

عدم قيام صاحب العمل بالإبلاغ عن حادث العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي أو التبليغ عنه بشكل متأخر يعرضه للعقوبات المنصوص عليها في المادة 26 من القانون رقم 83/14. تنص هذه المادة على أنه في حال عدم الإبلاغ عن الحادث كما تقضي به المادة 13 من القانون رقم 83/13 الصادر بتاريخ 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يتم فرض غرامة تُحصّلها هيئة الضمان الاجتماعي، وتُقدّر قيمتها بنسبة 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر."

¹ المادة 14 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² المادة 15 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

أمثلة:

حدث طرأ يوم الأربعاء 12 مارس 2018 ، وتم التصريح به من قبل المصاب لصاحب

العمل يوم

يقوم صاحب العمل بالتصريح بهذا الحادث لهيئة الضمان الاجتماعي يوم 25

مارس 2018.

في هذه الحالة تم احترام أجل التصريح من قبل صاحب العمل (48 ساعة)، هنا يجب على

الصندوق أن يتأكد من أن التأخير كان من قبل المصاب وليس صاحب العمل¹.

حدث طرأ يوم الأربعاء 15 مارس 2018 ، تم التصريح به من قبل المصاب لصاحب

العمل يوم السبت 18 مارس 2018 (لا تحسب أيام العطل).

يقوم صاحب العمل بالتصريح بهذا الحادث لهيئة الضمان الاجتماعي يوم 22 مارس

2018، في هذه الحالة تطبق على صاحب العمل أحكام المادة 26 السالفة الذكر.

تنص المادة 27 من القانون رقم 83/14 على أنه في حال عدم التزام صاحب العمل

بالتصريح المطلوب وفق المادة 69 من القانون رقم 13/83 الصادر بتاريخ 2 يوليو 1983

والمترتب بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإنه يترتب عليه دفع غرامة مالية لصالح هيئة الضمان

الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم تأخير. يتم احتساب هذه الغرامة بناءً على الأجر المدفوعة

خلال الأشهر الثلاثة السابقة للتأخير..

من خلال المواد 26 و 27 من القانون رقم 83/14، يتبين أنه إذا تأخر صاحب العمل عن

التصريح بحادث عمل ضمن المهلة المحددة بـ 48 ساعة كما نصت المادة 13/2 من القانون رقم

83/13، أو أهمل التصريح بمرض مهني وفق المادة 69 من ذات القانون لدى كل من هيئة

الضمان الاجتماعي، مفتش العمل أو الموظف المناط بوظائفه وفق التشريع الخاص، والمدير

¹ فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، منكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018-2019، ص ص 21-22.

الولائي للصحة والهيئات المسؤولة عن الأمن، فإنه يتعرض لتوقيع غرامات مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي. ومع ذلك، يحق لصاحب العمل تقديم طعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق، بهدف طلب تخفيض هذه الغرامات أو الإعفاء الكامل منها إذا كان طعنه مبنياً على أسس قانونية.¹

كما يلتزم صاحب العمل بتسليم المصاب ورقة رسمية تتضمن بيانات تشمل عنوان هيئة الضمان الاجتماعي المسؤولة عن دفع التعويضات للمصاب أو لذويه كما حدد في المادة 14 من القانون رقم 83/13. وفي حالة تقاعس صاحب العمل عن تقديم هذه الوثيقة، يجب على هيئة الضمان الاجتماعي التدخل لتسليمها مباشرة إلى المصاب المؤمن لديه.

ثالثاً: التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي

في حال امتنع صاحب العمل عن الإبلاغ عن حادث العمل، يمكن للعامل المصاب تقديم شكوى إلى مصلحة مراقبة العمل التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي. يقوم أعوان المراقبة المحلفون في هذه الحالة بفتح ملف خاص للعامل الشاكي. بعد ذلك، يباشر أعوان المراقبة مهامهم من خلال برمجة زيارة واحدة أو أكثر إلى موقع العمل للتحقق من وقوع الحادث. تشمل الإجراءات إجراء استجوابات مع العمال الذين حضروا الحادث أو كانوا شهوداً عليه، ليتم في النهاية إعداد تقرير مفصل حول الأمر.²

على أنه: " ... حيث يظهر من مراجعة وثائق الدعوى وحيثيات القرار المطعون فيه أنه عين صواب عدم احترام الطاعن لمقتضيات المواد، 13، 14، 15 من القانون رقم 83/13 المتعلقة بضرورة التصريح بحادث العمل من طرف العامل أو ممثله في ظرف 24 ساعة، ومن طرف المستخدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ثم إلى هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل، ومادام هذا الإجراء وجوبي كان على الطاعن احترام ذلك، وأن المجلس الذي

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 51.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 53.

أسس قراره على عدم التصريح بالحادثة هذا كاف لإعطاء الأساس القانوني السليم، وبالتالي القول بسوء تطبيق القانون في غير محله"¹.

تُلقت النظر إلى أن هيئة الضمان الاجتماعي غالباً ما ترفض تحمل مسؤولية حوادث العمل إذا لم يكن العامل مغطى بتأمين اجتماعي عند تاريخ وقوع الحادث. هذه القرارات غالباً ما تحظى بتأييد اللجنة الولائية للطعن المسبق، إلا أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق تميل في العديد من الحالات إلى نقض هذه القرارات. على سبيل المثال، القرار رقم 1186/2006 الصادر بتاريخ معين، ألغى قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق المؤرخ في 06/06/2006، والذي دعم قرار الرفض الإداري الصادر من مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية برج بوعرييج بتاريخ 20/02/2007. الصندوق قد رفض الاعتراف بحادث العمل الذي وقع للعامل بتاريخ 05/02/2006، بناءً على توصيات لجنة حوادث العمل التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي. وتبين أن السبب الرئيسي لرفض الاعتراف هو عدم تصريح العامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي قبل وقوع الحادث، إذ لم تكن له صفة المؤمن الاجتماعي في حينها. إلا أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق لم توافق على هذا التوجه، مشيرة إلى أن بعض أرباب العمل ربما يستغلون الفراغ القانوني ويؤجلون التصريح بعمالهم حتى وقوع الحوادث. حيث إن القانون رقم 83/14 المؤرخ في 02/07/1983 يمنح المستخدمين مهلة 10 أيام لتصريح العمال، وهي ثغرة قانونية استغلها البعض لإلزام الصندوق بالتكفل بحوادث وقعت خلال هذه الفترة. بناءً على ذلك، قررت اللجنة الوطنية للطعن المسبق قبول الطعن وتعديل القرار."²

أما إذا وقع حادث العمل أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو القضائية يستوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يتعدى 10 أيام ،

¹ قرار رقم 1888194 المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 2000/02/15، الغرفة الاجتماعية، غير منشور.

² قرار رقم 2006/1189 اللجنة الوطنية للطعن المسبق، الصادر بتاريخ 20 فبراير 2007، بين المؤمن (ب، ج) وصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، وكالة برج بوعرييج.

كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذو حقوقه أو المنظمة النقابية إن طلبوا ذلك¹، وتتص المادة 21 من القانون رقم 13/83 على أنه: " عندما يقحم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف تسليم المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية".

الفرع الثاني: النظر في الملف

بعد حصول هيئة الضمان الاجتماعي على عناصر ملف التصريح بالحادث في المرحلة الأولى، تأتي رحلة النظر في الملف، فهي مطالبة بالبت في الطابع الم للحادث أو المرض في أجل لا يتعدى 20 يوما انطلاقا من تاريخ تبليغه، ويستوجب عليها في هذه المدة أن تقوم بتبليغ المصاب أو ذوي حقوقه عن اعتراضها، أو عن تحفظها المهني للحادث في انتظار جمع العناصر التي تسمح لها بأخذ القرار النهائي²، وإذا انقضى الأجل المحدد بعشرين يوما ولم تعترض الهيئة على الطابع المهني للحادث يثبت هذا الأخير ضمنيا، ولهيئة الضمان الاجتماعي أهلية إجراء تحقيق إداري ولها أن تقوم بكل ما تراه مناسبا من أجل تحديد الطابع المهني للحادث، كما لصاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق، وهذا غير موجود من الناحية العملية.

تقوم لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالأجراء بدور التحقيق الإداري في الطابع المهني للحادث، بحيث يقوم العون المكلف بالتحقيق باستدعاء المصاب أو ذوي حقوقه الشهود وصاحب العمل أو ممثليه ليتلقى تصريحاتهم، ويسجل في المحضر جميع المعلومات المفيدة وعند انتهائه، يقوم بإحالة تقرير التحقيق للجنة حوادث العمل والأمراض المهنية مع إشعار المصاب أو ذوي حقوقه وصاحب العمل

¹ المادة 20 من قانون رقم 13-83، مرجع سابق.

² المادة 19 من قانون رقم 13-83، مرجع سابق.

بهذا الإيداع، حيث يمكنه من الاطلاع على التقرير مباشرة أو بواسطة وكيل، وعلى إثر النتائج التي توصلت إليها اللجنة تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي قرارها:

أولاً: إما بقبول الطابع المهني للحادثة وتمكين المصاب أو ذوو حقوقه من الاستفادة من التعويضات سواء كانت عن العجز المؤقت أو عن العجز الجزئي الدائم أو الوفاة.

ثانياً: وإما برفض الطابع المهني للحادثة أي صرف المصاب وعدم استفادته من التعويضات المقررة في القانون رقم 83-13.

الفرع الثالث: المعاينة الطبية للإصابة

يحدد الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون رقم 13/83 كيفية المعاينة الطبية للإصابة، حيث يتوجب على هيئة الضمان الاجتماعي معاينة الإصابة البدنية الناتجة عن حادث العمل، لتتمكن من اتخاذ قرارها بشأن ملف الحادث المعروض عليها من قبل الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل (المصاب) ويستوجب عليه تحرير شهادتين عند فحصه الأول للحالة، وهي الشهادة الطبية الأولية أو الشهادة الوصفية¹.

أولاً: الشهادة الطبية الأولية أو شهادة التمديد

عند الفحص الأول الذي يلي وقوع الحادث، يقوم الطبيب المعالج بوصف الحالة الصحية للمصاب، ويشير إلى احتمال حدوث عجز سواء كان مؤقتاً أو دائماً عن العمل، كما يشير فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد مصدر الإصابة (المادة 23 من القانون 83-13 المذكور سابقاً)، وتؤخذ تصريحات المصاب دون إبداء أي رأي على صحة الوقائع كالأسباب المحتملة للحادث أو تاريخ التوقف عن العمل الخ ... ، كما يجب أن تتضمن وصف شامل ودقيق عن مختلف الإصابات التي يكشفها الفحص الطبي من طرف الطبيب المعالج.

¹ أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 184.

ثانياً: الشهادة الوصفية الثانية

يحدد الطبيب المعالج:

1- إما الشفاء: إذا لم يكن هناك عجز دائم، وإذا عاد المصاب إلى حالته الصحية الأصلية وجب في هذه الحالة أن يحدد الطبيب ضمن هذه الشهادة تاريخ الشفاء وتاريخ استئناف العمل إلا أن الشفاء لا يستبعد انتكاسة المصاب من جديد.

2- وإما تاريخ الالتئام: إذا ما كان هناك عجز، دائم، يمكن على سبيل الإعلام تحديد نسبة العجز الدائم، وتبقى هذه الحالة خاضعة للتقدير، بحيث لا يستبعد معها تفاقم الإصابة ولا الانتكاس، كما تتضمن تاريخ الجبر ونسبة العجز.

بعد الانتهاء من مرحلة المعاينة الطبية يحرر الطبيب المعالج الشهادتين الطبيتين السالفتي الذكر وتوضع كلتا الشهادتين في نسختين يرسل الطبيب الأولى على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم النسخة الثانية إلى المصاب وهذا ما أكدته (المادة 25 من القانون 13/83 المكور سابقاً)، وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعرض الشهادتين على المراقبة الطبية (الطبيب المستشار) التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي، بحيث يمكن لهذا الأخير أن يستدعي المصاب وأن يجري عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطابق الشهادتين مع حالة المصاب الصحية، وتكون هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في عجز العامل، سواء كان دائماً أو مؤقتاً¹، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات طبقاً لقواعد القانون المدني المنصوص عليها في المواد 323 إلى 350 منه²، ينصب الإثبات خصوصاً في توافر شروط حادث العمل، وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا رفضت إثبات الحادث بمجرد

¹ المادة 26 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20-06-2005 المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، العدد 44، سنة 2005، المعدل والمتمم.

تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، وألزمت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود وكذا الأخذ بالقرائن متى كانت على قدر من القوة¹.

وحسب المادة 09 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر فإن القرائن هي:

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.
 - وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت العمل.
 - وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدم الإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الاعتداد بمدة زمنية مقبولة.
 - وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج الذي عقب حادث العمل.
- لكن المادة جعلت هذه القرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها بنصها على أنه: " ما لم يثبت العكس...".

وقد تضمنت المادة 11 إمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوو حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوبة من هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادر بإثبات علاقة سببية بين الحادث والوفاة، وللقاضي السلطة التقديرية في الأخذ بمختلف القرائن لإثبات حادث العمل، كما يمكنه استخلاص قرائن من الواقع، إضافة إلى اعتماد القرائن القانونية الواردة في المادة 09 المذكورة أعلاه، كما يجب التأكد أنه لا يمكن نفي الصفة المهنية لحادث العمل لو كان الحادث راجع إلى قوة قاهرة، ولو لم يتسبب العامل في حدوثه، إذ لا داعي للبحث عن علاقة سببية بين الإصابة والعمل إذا وقع الحادث أثناء العمل، أما إذا تعلق الأمر بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة سببية بين الحادث والعمل وعبء الإثبات في هذه الحالة يقع على العامل².

¹ قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 1990/06/25، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992، ص 121.

² عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص 16.

خلاصة الفصل الأول:

يتضح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري عمل على تنظيم هذا النوع من الحوادث من خلال وضع قواعد قانونية تحدد مفهومه وشروطه وآثاره، بما يسمح بضبط الحالات التي يمكن اعتبارها حوادث عمل وتلك التي تخرج عن هذا الإطار. ويهدف هذا التنظيم إلى توفير حماية قانونية للعامل في حالة تعرضه لضرر أثناء أداء مهامه أو بسببها، بما يضمن له الاستفادة من نظام التعويضات والضمانات الاجتماعية.

كما يتبين أن تحديد مفهوم حادث العمل يقوم على عناصر قانونية أساسية تتمثل في وقوع حادث مفاجئ، ووجود علاقة بين الحادث والعمل، وترتب ضرر للعامل، وهو ما يميز هذا النوع من الحوادث عن غيره من الوقائع المشابهة.

كما أن حوادث العمل لا تأخذ شكلا واحدا، بل يستدعي إخضاعها لإجراءات قانونية مضبوطة تتعلق بالتصريح بها وإثباتها أمام الجهات المختصة، وذلك لضمان حماية حقوق العامل وتنظيم عملية الاستفادة من التعويضات المقررة قانونا.

الفصل الثاني

أساس التعويض عن حوادث العمل

المشعر الجزائري نظم في إطار الحماية الاجتماعية في حالة تعرض العامل لحدث عمل حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابة العمل، كل هذا لأن ندام التعويض عن حوادث العمل أصبح من مستلزمات العصر الحديث وذلك لأن الروح البشرية جديرة بالرعاية حيث يجب على الدولة عند التخطيط لمشاريعها تنظيم المشعر الجزائري نظم في إطار الحماية الاجتماعية في حالة تعرض العامل لحدث عمل حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابة العمل، كل هذا لأن ندام التعويض عن حوادث العمل أصبح من مستلزمات العصر الحديث وذلك لأن الروح البشرية جديرة بالرعاية حيث يجب على الدولة عند التخطيط لمشاريعها تنظيم العمل وعدم مراعات زيادة الإنتاج فقط بل لآبد من مراعات التنظيم الذي يسير عليه العامل وفقا للطرق الوقائية والأخذ بعين الاعتبار إنسانية العامل بما يكفل سلامته وأمنه، حيث أن الأصل في حوادث العمل صرف للمتضرر وخلفه العام جراء مخاطر هذه الحوادث تعويضات لجبر الضرر الهدف منها ضمان مستوى عيش العامل وإثبات حقه في التعويض سواء كان عيني أو نقدي وسواء كان الضرر كلي أو جزئي، والمبدأ في التعويض أن يستند على فكرة الخطر الاجتماعي حيث أن صفة الضحية تكفي لوحدتها قيام حقا في التعويض الذي يتسم بالتلقائية أي ثابت بقوة القانون، يكون هذا التعويض جزافي يغطي فقط الأضرار المحددة قانونيا، إضافة إلى تميزه ببساطة إجراءات المطالبة به، كما يعرف في مجال حوادث العمل بطابعه الخاص الذي استبعد فيه المشعر الجزائري دور الخطأ على غرار باقي المشعرين، وهو ما يعتبر تخلي عن أعمال القاعدة العامة في التعامل مع المسائل المرتبطة بحوادث العمل، حيث أن القاعدة العامة استبدلت بمبدأ حق السلامة الجسدية.

ومنه نظرا لأهمية موضوع التعويض عن حوادث العمل فقد كنا تطرقنا في الفصل الأول إلى دراسة مفهوم حادث العمل ومختلف أنواعه أما بالنسبة لهذا الفصل سنتطرق من خلاله إلى معرفة التعويض عن الحوادث الناتجة جراء قيام العامل بعمله وذلك من خلال قواعد المسؤولية في نظام

حوادث العمل (المبحث الأول) ثم النزاعات التي تثار بشأن التعويض عن حوادث العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

في حالة إصابة العامل بحدوث عمل يتم إثبات الطابع المهني لذلك الحادث من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، حيث أن مسببات الحادث إما تكون راجعة لصاحب العمل أو الغير ويمكن أن تكون من العامل نفسه، حيث أن هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤول الأول عن تقديم التعويضات في حال وقوع حادث عمل، أحاطها المشرع الجزائري بعدة نصوص قانونية تنظم علاقتها وحدود مسؤوليتها، وعليه فإننا نتناول في هذا المبحث أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل في (المطلب الأول)، وأخيرا نتطرق إلى الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدوث عمل أو حادث مزدوج في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

إن مسؤولية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية يتقاسمها عدة أطراف، حيث أنه يتحمل كل من رب العمل والمصاب وهيئة الضمان الاجتماعي إضافة إلى الغير أحيانا وذوي حقوق المصاب عدة مسؤوليات لاستحقاق التعويض،¹ حيث أنها تنشأ صلة بينهم سواء عن عمد أو من حسن نية ومن خلال هذا المطلب سنفصل في مسؤولية كل واحد منهم² وذلك من خلال التطرق إلى مسؤولية كل من رب العمل، مسؤولية الغير والمسؤولية المشتركة من خلال (الفرع الأول) ومسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي في (الفرع الثاني).

¹ خنوفة مروان، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، 2019-2020 ص20.

² عمي علي فوزية، نظام التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021 ص41.

الفرع الأول: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل

نظرا لارتباط إصابات حوادث العمل بالقيام بعمل معين، فإن تلك الرابطة قد تنشأ صلة بين كل من العامل وصاحب العمل وأحيانا الغير الذي من الممكن أن يحتمل تورطهم، سواء عمدا او من دون عمد في الحادث الذي أصاب العامل، ومن خلال هذا الفرع سنتطرق إلى مسؤولية كل من صاحب العمل (أولا) ومسؤولية الغير (ثانيا) والمسؤولية بين المؤمن له والغير (ثالثا) ¹.

أولا: مسؤولية صاحب العمل (الطعون ضد رب العمل)

إن مسؤولية صاحب العمل لا تقوم على أساس فكرة لهذا هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث لا تلجأ إلى البحث ما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أدى إلى وقوع الحادث، بل تفضي اهتمامها حول ما إذا كانت الإصابة قد وقعت أثناء القيام بعمل، وكان سببها صاحب العمل حيث أنه إذا تضح أن صاحب العمل هو السبب فإنه يكون مسؤولا عن خطئه، ومنه ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة من طرفها للمؤمن له ². وهذا ما نصت عليه المادة 02/69 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي "رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على ضد مرتكب الخطأ المتسبب في ... لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة" ³.

يشترط في المسؤولية عن حوادث العمل تحديد درجة الخطأ، الذي كان سبب في الضرر حتى تتم مواجهة المستخدم وذلك أن رب العمل لا يسأل عن إصابة الموظف إلا إذا تم وصف الخطأ العمدي او غير المعذور لأن التأمين لا يشملهما ⁴.

¹ خنوفة مروان، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 20.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 125، 126.

³ القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 11، الصادرة

بتاريخ 02 مارس 2008.

⁴ عمي علي فوزية، نظام التعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص، 48.49.

أ- **الخطأ المعذور**: محكمة النقض الفرنسية عرفت على أنه: "كل خطأ ذو خطورة إستثنائية ناجمة عن فعل أو إغفال أراذي، ومن الشعور بالخطر الذي كان يجب أن يتوافر في صاحبه دون وجود سبب مبرر، ومع انتفاء عنصر العمد.

غير أنه لا يكفي عنصر الإرادة والخطورة الاستثنائية لتكليف خطأ صاحب العمل على أنه غير معذور، إذ يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر، ومنه وجب على خطأ صاحب العمل أن يكون مصدر الضرر الذي لحق بالعامل، إلا أنه منذ صدور قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في 28 فبراير 2002 لم تعد تشترط الخطورة الاستثنائية¹ أما فيما يخص التشريع الجزائري بم يعرف الخطأ غير المعذور عكس ما كان عليه الحال في القانون القديم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 الملغى بالقانون 08-08 في المادة 45 منه: يتمثل الخطأ غير المعذور في توافر احد الشروط التالية:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.

- خطأ ينجم عن فعل ضار.

- عدم استدلال صاحب العمل باي فعل مبرر.

ومنه نستنتج أن الخطأ غير معذور يكفي ليكيف على أنه خطأ غير معذور بتوافر احد

الشروط السالفة الذكر².

ب- **الخطأ العمدي**: هو الامتناع عن القيام بعمل او القيام به بصفة إرادية³.

¹ اوقنون بوسعد، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022 ص_ص 1954-1974 ص1957.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص126

³ بوزيدي سفيان، نظام التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2019، ص 30

أي يكفي لقيام العمد توافر إرادة الفعل والعلم به لدى الفاعل، والمقصود بذلك اتجاه الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث نتيجة ومنه الخطأ العمدي يحتوي على عنصرين فعل العمد أي اعتماد رب العمل ارتكاب الفعل ونيته في إضرار العامل، حيث أنه إذ توافر هذين العنصرين أصبح رب العمل مرتكب لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في التعويض¹.

ج- مسؤولية رب العمل عن خطأ تابعه:

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام وذلك وفقاً لنص المادة 71 من القانون 08-08 السالف الذكر "الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه،... لتعويض المبالغ التي دفعتها"² من خلال نص المادة يتضح لنا أن القانون رقم 08-08 حمل صراحة رب العمل التعويض عن الأضرار التي يلحقها تابعيه³، والتابع هو كل شخص وضع نفسه تحت أمر آخر لتنفيذ الأعمال التي يكلفه بها حيث أنه يعمل لمصلحة المتبوع⁴ لكن حتى تقوم مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه لابد من توافر شروط مقررة في القواعد العامة تحديد في نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأديته لوظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، وتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع"⁵

ومنه نتوصل إلى القول بأن صاحب العمل في حالة ارتكابه لخطأ غير معذور أو عمدي أو خطأ تابعه أدى إلى الإضرار بالعامل فإنه ملزم بالتعويض وهو غير معفى من المسؤولية في

¹ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 127.

² المادة 71 من القانون 08-08 سالف الذكر.

³ سماتي الطيب، مرجع سابق ص 127.

⁴ أوقنون بوسعد، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 1959.

⁵ المادة 136 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون 10/05، المؤرخ

في 20 جوان 2005 ج، ر، العدد 44، سنة 2005.

الحادث وعلى هيئة الضمان الاجتماعي رفع دعوى أمام القضاء الاجتماعي ضد رب العمل، والعبارة من ذلك هو إلزام أصحاب العمل بقواعد الرقابة لتفادي حوادث العمل وإلا خضوعه لأحكام المسؤولية.

ثانيا: مسؤولية الغير الطعون ضد الغير المتسبب في حادث العمل

يقصد بالغير كل شخص اجنبي عن العمل أي هو ليس من صاحب العمل ولا من تابعيه¹، ويقصد بخطأ الغير تلك التصرفات أو الأفعال الضارة الناتجة عن إهمال أو طيش لسوء تقدير التي من شأنها أن تلحق الضرر بالعمال سواء داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة أداء عمل حيث أن هيئة الضمان الاجتماعي تحل محل المعنيين بالأمر في رفع دعوى التعويض ضد الغير المتسبب بالخطأ أمام الجهات القضائية²، وذلك طبقاً لأحكام المادة 70 من القانون 08-08 سالف الذكر التي نصت على "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير³."

من خلال المادة يتضح لنا أن المشرع أقر مسؤولية الغير في الحادث الذي وقع للعامل ورتب عليه مسؤولية الخطأ الذي ارتكبه في حق العامل، ومسؤولية الغير هي مسؤولية ذاتية تكون عن الفعل الشخصي للغير مهما كانت صفته وفي ظل نظام حوادث العمل فإن مسؤولية الغير تقوم على أساس الخطأ، حيث أن إثبات خطأ الغير يقع على الضحية وذلك بإثبات الانحراف عن السلوك المألوف والقانون الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ إذ يتحمل الغير مرتكب الخطأ التعويض في حالة رجوع المأمّن عليه⁴.

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص، 128.

² أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 203.

³ المادة 70 من القانون 08-08 سالف الذكر.

⁴ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 129.

ثالثاً: الخطأ المشترك بين المؤمن له والغير

إن مسؤولية المؤمن له رغم تعرضه هو للحادثة إلا أنها تقوم في حالة واحدة وهي الحالة التي يشارك فيها مع الغير الذي كان سبب في وقوع الحادث وهذا ما يسمى بالمسؤولية المشتركة، حيث أنه إذا ثبت مسؤولية المؤمن له في خطأ في الغير الذي كان سبباً في الحادث لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا بمقدار مسؤوليته في الحادث إضافة إلى أنه إذا اشترك كل من الغير وصاحب العمل في الخطأ جاز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب من أحدهما أو كليهما التسديد وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه ليس دائماً العامل المصاب المؤمن له هو دائماً المستفيد من التعويض، أحياناً يرجع التعويض إلى ذوي حقوقه، في حالة وفاته فإن المستفيد هم ذوي الحقوق المحددين في المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمادة 52 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹

أ_ التزامات العامل المصاب:

التصريح بالحدث: ينصب عليه أن يصرح لصاحب العمل بحادث العمل خلال 24 ساعة من وقوع الحادث هذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83-13 السالف الذكر، يكون التصريح شفهي وإذا تخلف صاحب العمل عن التصريح بالحادث مكن للمصاب أو ذوي حقوقه أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل 4 سنوات من تاريخ وقوع حادث هذا ما أقرته المادة 13 السابقة²

ب- حقوق العامل المصاب وذوي حقوقه:

- التعويض الجزافي: هو تعويض ثابت بقوة القانون مستحق لكل عامل وهو جزافي غير موجه لجبر الضرر وإنما هدفه هو حق العامل في السلامة ومساعدته على زوال الضرر.

¹ بوزيدي سفيان، نظام التعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق ص 35.

² خنوفة مروان، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 23.24.

- التعويض التكميلي: هو الحصول على تعويض لجبر الضرر بشكل كامل، حيث يكون المسؤول عن التعويض فيه إما صاحب العمل أو الغير أو كلاهما.

ج- حالة حرمان المصاب من التعويض

الحالة الوحيدة التي يحرم فيها المصاب من التعويض هي سقوط هذا الحق لعدم احترام الإجراءات أو عدم التصريح بالحادثة بمرور 04 سنوات من وقوعه¹.

الفرع الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي وإجراءات الحصول على التعويض

إن هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤول الأساسي عن منح التعويضات المتعلقة بحوادث العمل، سنتطرق إلى تعريفها ومعرفة مسؤولياتها وحقوقها إضافة إلى التطرق لإجراءات الحصول على التعويض.

أولاً: مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي

هيئة الضمان الاجتماعي تعتبر مسؤول رئيسي في التعويض عن الأضرار اللاحقة بالعمال وكثيراً ما ورد في القوانين هيئة الضمان الاجتماعي دون التطرق إلى مقصود بهيئة الضمان الاجتماعي وفيما تتمثل، حيث أننا سنتطرق إلى تعريف هيئة الضمان وتنظيم هذه الهيئات مع ذكر التزامات وحقوق هذه الهيئة².

أ- تعريف الضمان الاجتماعي

عند اعتبار الضمان الاجتماعي مفهوم يقصد به مجموعة من الأسس القانونية والتدخلات البشرية لتغطية الأخطار الاجتماعية المتعرض لها وعند اعتباره مؤسسة يمكن القول بأن الضمان الاجتماعي هو مؤسسة مسيرة من طرف جماعات منظمة تعمل على تحصيل وصرف المداخيل الاجتماعية وإعادة توزيع جزء من الدخل الوطني على فئة معينة من جهة أخرى³.

¹ عمي علي فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 46، 47.

² علي دارم، أحكام التعويض عن حوادث العمل في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، كرجع سابق ص 32.

³ علي دارم، مرجع نفسه، ص 33.

ب-تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي:

لقد ورد في المرسوم الرئاسي 92-07 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي هيئات الضمان الاجتماعي، حيث نصت كادته الأولى على وجه الحصر أن هيئات الضمان في القوانين 83-11-83/12-83/13 هي: الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد ووعي مؤسسات عمومية ذات طابع خاص، تقع مقراتها في الجزائر العاصمة.

1- **الصندوق الوطني للتقاعد:** هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تطبق عليه نفس الأحكام التي تطبق على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من حيث تشكيلته رئاسته وتسيير أعماله.

2- **الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:** تتم إدارته من قبل مجلس مكونه من 29 عضوا موزعين على النحو التالي:

18- ممثلا عن العمال تابعا للصندوق

09- ممثلين عن المستخدم تعينهم المنظمات المهنية

02- ممثلين عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية

تتمثل مهام هذا الصندوق في:

-تسيير الأداءات العينة والنقدية

-ضمان التحصيل والمراقبة

-تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين.

3- **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء:**

يتولى إدارته مجلس يتكون من 21 عضوا كالتالي:

06- ممثلين مكلفين بالمهن التجارية تعينهم المنظمة المهنية.

04- ممثلين مكلفين بالمهن الزراعة و04 للمهن الحرة و04 للمهن الحرفية¹.

وممثلين للمهن الصناعية إضافة إلى ممثل واحد لمستخدمي الصندوق، حيث أن مهمة الصندوق الوطني لغير الأجراء تتمثل مهمته في:

-تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل خدمات الضمان للمؤمن لهم.

-عند الاقتضاء يقوم بتسيير الأداءات المستحقة للمستفيدين من خدمات الضمان كما يقوم بإنجازات ذات طابع صحي قصد استعادة العمال وذوي حقوقهم مت أداءات جماعية وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 93-119 في موه 03،64².

ج- حقوق والالتزامات هيئة الضمان الاجتماعي

1- حقوق هيئة الضمان:

لهيئة الضمان الاجتماعي في حالة وقوع حادث مجموعة من الحقوق تتمثل في:

- الحق في التحقيق الإداري

- الحق في استرداد التعويض وذلك عند ثبوت خطأ المتسبب في الحادث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على المتسبب لاسترداد التعويضات التي دفعها هي للمؤمن له، حيث يمكنها الرجوع على المستخدم في حال كان هو سبب الحادث وذلك ما نصت عليه المادة 71 من القانون 08-08 سالف الذكر بقولها: يمكن لهيئة الضمان الرجوع على المستخدم³.

¹ خنوفة مروان، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص30.

² المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15مايو 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، وتنديمه وسيره الإداري، الجريدة الرسمية، عدد 33 المؤرخة في 19مايو 1993 المعدل والمتمم، المواد 03،64.

³ عمي على فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص57.

2-إلتزامات هيئة الضمان الاجتماعي:

تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تسير صندوق الوقاية من الحوادث والتصريح بالحوادث لدى مفتش العمل المشرف على مؤسسة والبت في الطابع المهني للحوادث في أجل لا تتعدى 2 يوما انطلاقا من تاريخ التبليغ¹.

ثانيا: إجراءات الحصول على التعويض

للحصول على التعويض عن الحادث الذي تعرض له المصاب وتقدير قيمة ذلك التعويض لابد من تبيان عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب الذي قام بمعالجة المصاب، حيث أنه من تلك النتائج التي توصل إليها الطبيب ترى هيئة الضمان قرارها في تقدير التعويض حيث أن هذه المعطيات الأساسية تتمثل في المعاينة الطبية والرقابة الطبية.

أ-المعاينة الطبية:

ويقصد بها ذلك العمل الذي يقوم به الطبيب لتشخيص حالة الضحية ويقوم من خلالها إثبات مختلف الأضرار الناتجة عن الإصابة الجسدية والعلاقة بينها وبين مصدر الإصابة.

- يقوم الطبيب بتحرير تقرير فيه نتائج المعاينة في شكل شهادة طبية يقدم للضحية من أجل تسليم تلك الشهادة لهيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بتقديم التعويض، حيث أنه للضحية حرية اختيار الطبيب الذي يقوم بمعاينة أضراره.

ب-الرقابة الطبية:

تعتبر الرقابة الطبية تقديم آراء حول الحالة الصحية للمصاب وكذا قدرته على العمل، حيث أنها في مجال حوادث العمل تتمثل في تبيان العلاقة السببية بين الأضرار وحادثة العمل خاصة عند العجز الدائم أو الوفاة ويجب أن تتضمن مدة انقطاع المصاب عن العمل وتاريخ الشفاء أيضا

¹ عمي على فوزية، مرجع سابق، ص58.

وتحديد نسبة العجز، تبعاً لما حدده نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أنه وجب على المراقبة الطبية ألا تغفل عن حالة الانتكاس والتدهور ومراجعة الريع¹.

المطلب الثاني

الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدوث عمل أو حادث مزدوج

بعد أن تناولنا في الفصل الأول تحديد حوادث العمل وتطرقنا على من تقع المسؤولية في حين التعرض لحادث عمل سندرس في المطلب الثاني الأداءات التي يستحقها المصاب بحدوث عمل أو حادث مزدوج، والمقصود بالأداءات هنا أي التعويضات والتعويض هو حق مالي قد يتمثل في مبلغ من المال وقد يكون حقاً مالياً آخر في حالة إصلاح الضرر أي تنفيذ عينياً وأياً كان محل التعويض فإنه يمثل جزءاً إيجابياً في ذمة المضرور أو المصاب وهو حق قانوني ثابت بقوة القانون²، والقانون رقم 83-13 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية حدد قواعد تقدير التعويض في حالة تعرض العامل لحادث عمل أو حادث مزدوج سنتطرق إلى معرفة التعويض المقرر من خلال هذا المطلب بتقسيمه إلى فرعين (الفرع الأول) الأداءات في حالة الإصابة بحدوث عمل و(الفرع الثاني) الأداءات في حالة وقوع حادث مزدوج³.

الفرع الأول: تعويض المصاب بحدوث عمل

إن التعويض في مجال حوادث العمل يختلف عن التعويض المقرر في القانون لمدني يطلق عليه في مجال حوادث العمل التعويض الرئيسي. أو الجزافي لأنه لا يعادل الضرر اللاحق بالضحية بل هو مبني على فكرة التأمين الاجتماعي فالتعويض هنا لا تتحمله الذمة المالية للمجتمع المتمثلة في هيئة الضمان الاجتماعي هذا ما نصت عليه المادة 81 من القانون 83-

¹ عمي علي فوزية، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 61؛ 62.

² علي فيلالي، الالتزامات-الفعل المستحق التعويض-الطبعة الثالثة، هومة للنشر، 2015 ص 387، 388.

³ سماتي الطيب حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 71.

13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وبالنسبة للأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدث عمل تتمثل في التعويض عن العجز الكلي المؤقت أولاً، والتعويض عن العجز الجزئي دائم ثانياً، التعويض في حالة الوفاة ثالثاً¹

أولاً: الأداءات عن العجز الكلي المؤقت

العجز المؤقت هو الذي يضعف إنتاج العامل وينقص من قدرته على الإنتاج، يجعله مضطراً إلى العمل بأجر منخفض، حيث أن العامل الذي تعرض لحدث عمل وحصل له عجز مؤقت يكون له الحق في التعويض، دون أي شروط فقط الشرط الوحيد هو التصريح بالحدث، عند تصريحه بالحدث يكون له الحق في نوعين من التعويض عيني أو نقدي².

أ- التعويض العيني:

يعرف بأنه الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر³، وفي مجال حوادث العمل التعويض العيني يكون في حالتين الحالة العادية وحالة انتكاس المصاب والانتكاس، هو تقادم الجرح أو ظهور جروح جديدة ناتجة عن نفس الحادث⁴، حسب نص المادة 62 من القانون رقم 83-13 عند انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة للعلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، هيئة الضمان تتكفل بتبعات الانتكاس⁵.

¹ بوزيدي سفيان، نظام التعويض عن حوادث العمل، مرجع سابق، ص 18.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 71.72.

³ محمود عبد الرحيم ايب، التعويض العيني لحبر ضرر المضرور، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2013، ص 13.

⁴ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 73.

⁵ المادة 62 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر.

•الأداءات عن التأمينات العينة تقدم على أساس نسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها سواء كانت في الحالة العادية أو في حالة الانتكاسة¹.

ب- التعويض النقدي:

يستفيد المصاب بحادث عمل الذي ادى به إلى عجز كلي مؤقت من تعويض نقدي يومي يسمى الأداءات النقدية "تعويضه يومية" تقدمها له هيئة الضمان الاجتماعي وفق شروط تتمثل في إثبات العامل عند وقوع الحادث أنه كان يمارس نشاط مهني يخول له الحق في الأجر وحتى يحصل عليها لابد من خضوعه لمراقبة طبية دورية، حيث أن هذه التعويضه تدفع ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل وإذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس والتفام تدفع التعويضات اليومية مع مراعاة تبرير فقدان الأجر ابتداء من اليوم الأول للعمل، والتعويضه اليومية تستحق عن كل يوم توقف فيه المصاب عن العمل لا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي نقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي²، وذلك حسب المادة 37 من القانون 13/83 التي نصت على "تستحق التعويضه اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل الذي نقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة³، ومنه نتوصل إلى أن الأجر الشهري هو المرجع في حساب التعويضه اليومية وفي حال تفام الجرح أو الانتكاس فإن العامل في هذه يستفيد من هذه التعويضه كما لو حدث له حادث أول مرة ويكون الأجر المعتمد هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الانقطاع الجديد⁴، حيث أن التعويضه اليومية وحسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 84-28 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قضت ب: " يستحق التعويض اليومي حتى التاريخ الذي يحدد الآجال

¹ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص74.

² زيبار الشاذلي، التعويض عن حادث عمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09- العدد

01 جامعة بركة، 2022، ص_ص 124-140 ص 133.

³ المادة 37 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق

⁴ زيبار الشاذلي، مرجع سابق، ص 135.

للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية "ومنه التعويضة ينتهي الاستفادة منها من تاريخ الجبر أو الوفاة¹.

ثانياً: الأداءات عن العجز الجزئي الدائم

العجز الدائم هو الذي يحول كلية وبصفة دائمة بين المصاب بحدث عمل وبين ممارسته لأية عمل يكتسب منه عجز يحدث بعد التأم الجروح أي بعد تحديد تاريخ الجبر عن العجز الكلي المؤقت، وتاريخ الجبر يقوم بتعيينه الطبيب المعالج للمؤمن له، ويبدأ حساب تاريخ الجبر من يوم استقرار الحالة الصحية للمصاب ومنه المادة 08 من المرسوم التنفيذي 84-28 السالف الذكر أكدت على أنه لا يمكن تحديد تاريخ الجبر وحالة المصاب لم تستقر بعد أو غير قابلة للاستقرار حيث أن العامل المصاب لا يمكن له أن يستفيد من أداءات العجز الجزئي الدائم إلا بعد تحديد تاريخ الجبر الذي يعتبر الفاصل بين مرحلة العجز الكلي المؤقت ومرحلة العجز الجزئي الدائم التي تكون الأداءات فيه عبارة عن رأسمال تمثيلي إذا تم تحديد نسبة عجز المصاب وكانت تقل عن 10% أما إذا كانت أكبر من هذه النسبة فإن التعويض يكون عبارة عن ريع².

أ- حساب الريع:

من خلال المادة 38 من القانون 83-13 السالف الذكر يتضح لنا أن المصاب بعجز دائم له الحق في الريع وحساب مبلغ الريع يكون طبقاً لأحكام هذا الفصل أي الفصل المتعلق بأداءات العجز الدائم³، والمادة 39 من نفس القانون حددت لنا كيفية حساب مبلغ الريع بقولها: "يحسب الريع... نتيجة الحادث"، مضمونها أن مبلغ الريع يتم حسابه عن طريق الأجر الذي يأخذه المصاب خلال السنة أي المبلغ الذي يأخذه خلال سنة قبل تعرضه للحدث سواء اشتغل لدى مستخدم واحد، أو عدة مستخدمين، في حال عدم عمل المصاب خلال السنة التي سبقت

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 79.

² -سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 84.

³ المادة 38 من القانون 83-13 السالف الذكر.

تعرضه للحدث فإن تحديد الأجر الذي يتم اعتماده لحساب الربيع يتم تقديره وفق ما جاءت به المادة 13 من المرسوم 84-28 مضمونها أن حساب الربيع يكون على أساس أجر منصب عمل مطابق لنفس فئة المهنة إذا عمل مدة تقل عن شهر أو أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل¹، وفي حالة عدم ظهور العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاسة حالة المصاب تكون فترة 12 شهرا الواجب اعتمادها في حساب الربيع هي المدة التي تسبق أحد هذه التواريخ المتمثلة في الانقطاع عن العمل الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني أو الانقطاع الناجم عن الانتكاس أو التفاقم أو تاريخ إلتأم الجروح، والقاعدة في حساب الربيع هي:

الأجر المرجعي للربيع × نسبة العجز = مبلغ الربيع

هذا ما نصت عليه المادة 45 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل².

ب- منح رأس المال التمثيلي للعامل المصاب:

إذا تعرض العامل لحادث عمل وتم منح له نسبة عجز تقل عن 10% لا يمنح له أي ربيع، بكن له الحق في رأسمال تمثيلي هذا ما نصت عليه المادتين 15 من المرسوم التنفيذي 84-28 والمادة 44 من القانون رقم 13/83 حيث أن هذا الرأسمال يتم تحديده وفق عناصر تتمثل في:

_ نسبة العجز المحددة

_ السن التي بلغها المصاب عند إلتأم الجروح.

_ معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدد بقرار من الوزير المكلف بالضمان _ الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ تحديد رأسمال كيف ما كان الأجر الذي قبضه

¹ قرياص فضيل، تسوية منازعات حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اقلي محند اولحاج، البويرة 2021.2022 ص 45.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 88.89

المصاب، وبالنسبة لحساب رأس المال التمثيلي فقد حددت المادة 16 من المرسوم رقم 84-28 كيفية حسابه بحيث يساوي هذا الأخير المبلغ السنوي للريع مضروباً في المعامل سن المصاب والقاعدة هي:

$$\text{رأس مال} = \text{المبلغ السنوي للريع} \times \text{المعامل المقابل لسن المصاب}^1.$$

ثالثاً: الأداءات التي تمنح في حالة الوفاة

إن الوفاة أخطر انعكاس لحدث العمل، حيث أنه ثبت أن سبب الوفاة هو الحادث الذي تعرض له العامل، فإن هذه الوفاة تمنح لذوي حقوقه الحق في الاستفادة من منحة الوفاة وريع الوفاة هذا طبقاً لأحكام المادة 53 من القانون 83-13 السالف الذكر التي نصت على "إذا أسفرت الوفاة عن الحادث، يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية...." وذوي الحقوق حددتهم المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم: زوج المؤمن له، الأولاد المكفونون البالغون أقل من 18 سنة، الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجر أقل من نصف الأجر الوطني، الأولاد الذين يواصلون دراستهم أقل من 21 سنة، الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة، الإناث بدون دخل مهما كان سنهم، أصول المؤمن له وأصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد²

أ- تقديم منحة الوفاة:

تقدم منحة الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المصاب إلى ذوي حقوقه، حيث أن مبلغها يقدر بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال سنة قبل وفاة المؤمن له.

- لا يمكن بأية حال من الأحوال أن يقل المبلغ عن اثنتي عشر 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 91، 90.

² بوميخلة سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، نشرة المحامي، العدد 18، السنة 2012، ص 39.

- يقسم مبلغ منحة الوفاة على ذوي حقوق الضحية بالتساوي في حال تعددهم ذلك ما أكدته المادتين 49 و50 من القانون 83-11¹

ب- تقديم ريع الوفاة:

تبعاً لأحكام المادة 53 من القانون 83-13 فإن:

- يدفع ريع الوفاة لذوي حقوق الهالك المذكورين سابقاً متى ثبت أن الوفاة بسبب حادث عمل
- لا يجوز الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول بل يدفع الامتياز الأكثر نفعاً.

- يحسب الريع على أساس الأجر المحدد في المواد 39 إلى 41 من قانون التقاعد.

- يطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد 30 إلى 40 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد

_ يجب أن لا يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 بالمئة من مبلغ معاش الهالك²

الفرع الثاني: تعويض المصاب بحادث مزدوج

بعدما تطرقنا إلى تعريف الحادث المزدوج في الفصل الأول الذي يعتبر نوع من أنواع حوادث العمل، سنتطرق في هذا الفرع إلى أهم المبادئ التي يكون على أساسها منح التعويض للمصاب بحادث مزدوج أولاً ثم الأدعاءات الممنوحة في هذا النوع من الحوادث ثانياً.

أولاً: المبادئ العامة المتعلقة بالتعويض عن الحادث المزدوج

هناك مبدئين أساسيين يتمثلان في:

¹ عباد منصورية، الحماية القانونية للعامل في المهن الخطيرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الغام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021 ص 49.50.

² فتحي وردية، الطابع الخصوصي للتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 56، العدد 02 السنة، 2022 ص 243.

1- مبدأ عدم الجمع بين التعويضات:

يقصد به في حالة تعرض العامل إلى حادث عمل وكان قد قبض التعويضة الممنوحة ثم تعرض لحادث مزدوج فإنه لا يجوز له أخذ تعويضتين معاً،¹ هذا ما جاءت به المادة 1/10 من الأمر رقم 15/74 التي نصت على: "إن التعويض المنصوص عليه في المواد السابقة لا يمكن أن يجمع مع التعويضات التي يمكن أن يستوفيه نفس الضحايا بعنوان التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية²، يفهم من خلال هذه المادة أن التعويض الممنوح بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية لا يجوز جمعه مع التعويض المنصوص عليه بموجب التشريع الخاص بحوادث المرور.

- في حالة حصول المصاب على تعويضين فإنه توجد على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء مصلحة مختصة باسترجاع المبالغ المدفوعة.

- إذا لم يمتثل المصاب لطلب استرداد المبلغ المدفوع يمكن لصندوق الضمان رفع دعوى قضائية.

- توجد بعض شركات التأمين التي كلفت بدفع التعويضات للمصابين طالبة منهم شهادة رفع اليد عن الأدعاءات الممكن دفعها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي³.

2- مبدأ اختيار العامل المصاب للجهة التي يتحصل منها على التعويض:

إذا تعرض العامل لحادث مزدوج فإن له حرية اختيار الجهة التي تقدم له التعويض سواء شركة تأمين أو صندوق الضمان الاجتماعي التي تعتبر الجهة الأجدر في منح التعويض لأنها لا تدفعه دفعة واحدة، حيث أنها عندما تسدد مبلغ العجز الكلي المؤقت للمصاب بحادث عمل الذي

¹ سماتي الطيب-إشكالية اقتران حادث عمل مع حادث مرور-الحادث المزدوج -، مجلة المحامي عدد 2018/30 ص-ص 135.181-155.156.

² المادة 10 من الأمر 74-15 المؤرخ في 38 يناير 1974، المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن الأضرار، المعدل والمتمم بموجب القانون 31/88 المؤرخ في 30 يناير 1988.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص، 156.

يتقاضاه شهريا فإن للعامل الحق في الاستقادة كذلك من ريع شهري، أما شركة التأمين تمنح التعويضات إجمالية دفعة واحدة كما سبق وذكرنا أنها تطلب من المصاب أو ذويه شهادة رفع اليد عن الأداءات الممكن دفعها، ومنه العامل المصاب حق الاختيار في اللجوء للجهة التي يرغب أن تقدم له التعويض¹.

ثانيا: الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدث مزدوج

إذا كيف الحادث على أنه حادث مرور يستفيد المصاب من الأداءات المذكورة في الأمر 15-74 المعدل والمتمم بالقانون رقم 31/88 وهي أداءات تتمثل في:

*- **التعويض عن العجز الدائم أو الكلي:** هو النقص العضوي للضحية المصاب جراء تعرضه لحادث سير يتم تحديد هذا العجز من طرف طبيب مختص يحدد للضحية نسبة العجز هذه النسبة تضرب في النقطة الاستدلالية المقابلة للدخل الشهري للضحية حسب الجدول الملحق بالقانون رقم 31-88، هذه النقطة الاستدلالية تضرب في نسبة العجز والرقم المتحصل عليه يشكل التعويض عن العجز الدائم الجزئي أو الكلي².

*- **التعويض عن العجز المؤقت:** المصاب بعجز مؤقت عن العمل هو الذي لا يستطيع القيام بنشاطه نتيجة الحادث المتعرض له يتم تعويضه على أساس 100% من أجر المنصب أو الدخل المهني للضحية شرط ألا يتجاوز 8مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون

-تحديد العجز يتم إما بشهادة طبية أو بناء على خبرة طبية وبالنسبة للضحايا القصر فإن المحكمة العليا قضت أنه لا يستحقون التعويض عن العجز المؤقت على اعتبار أنهم غير مأجورين وليس لهم دخل مهني³.

¹ سماتي الطبيب، إشكالية اقتران حادث عمل مع حادث مرور، مرجع سابق، ص 156.157.

² يوسف دلاندة، نظام التعويض عن الأضرار الجسمانية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2005ص7.

³ يوسف دلاندة، مرجع نفسه ص6.

*- **تعويض الضحية عن الضرر التفاعمي:** يمكن أن تراجع نسبة العجز بعد الشفاء أو الاستقرار، في حالة تقادم عاهات المصاب ومع ذلك لا يمكن أن تطلب هذه المراجعة إلا بعد مهلة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ الشفاء أو الاستقرار والمشرع الجزائري في المواد 1 و2 و3 من المرسوم رقم 36-80 لم يحدد تاريخ وميعاد بدأ حساب مهلة ثلاث سنوات نص فقط في المادة 2 على أنه لا يمكن أن تراجع نسبة العجز بعد الشفاء إلا بعد انقضاء مهلة 3 سنوات¹.

*- التعويض عن المصاريف الطبية والصيدلانية:

يتم تعويض المضرور عن المصاريف الطبية والصيدلانية كاملة بشرط تقديم الوثائق الثبوتية التي تثبت هذه المصاريف أي التعويض عنها يخضع لقواعد الإثبات العادية المنصوص عليها في القانون المدني المادة 323 منه وتتمثل في:

مصاريف الأطباء والجراحين، أطباء الأسنان والمساعدين الطبيين ومصاريف الإقامة في المستشفى، مصاريف الإسعاف ومصاريف الحراسة الليلية والنهارية، مصاريف الأجهزة والتبديل ومصاريف النقل للذهاب إلى الطبيب إذا بررت حالة المضرور.

وإذا كانت حالة الضحية تستدعي المعالجة في الخارج فمصاريف العلاج تتكفل بها شركة التأمين بشرط أن يتم فحص الضحية.²

*- **التعويض عن الضرر الجمالي:** الضرر الجمالي هو الجروح الواقعة على الوجه حيث جاء في الفقرة 01 من ملحق القانون رقم 31/88 أنه يعوض عن العمليات الجراحية لإصلاح ضرر جمالي

¹ المادة 02 من المرسوم رقم 36-80 المؤرخ في 16/02/1980 الذي يتضمن تحديد شروط التطبيق الخاصة بطريقة تقدير نسبة العجز ومراجعتها.

² هبة إسماعيل، شرح النظام القانوني للتعويض عن الأضرار الجسدية والمادية الناشئة عن حوادث المرور دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017 ص 270.

مقرر بموجب خبرة طبية ويكون التعويض 100% ولا يعوض عن الضرر الجمالي بحد ذاته وإنما التعويض يشمل مصاريف العملية الجراحية.¹

* - **التعويض عن ضرر التألم:** ضرر التألم هو عبارة عن الآلام والأوجاع التي يعاني منها الضحية والتعويض عنه يكون بموجب خبرة طبية يأخذ وصفين إما ضرر تألمي متوسط حيث يعوض عنه المصاب بمبلغ قدره مرتين قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث، أو ضرر تألمي عام والتعويض عنه يكون أربع مرات قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث²

الأداءات في حالة الوفاة:

التعويض في حالة الوفاة يكون لذوي حقوق الضحية كالتالي:

* - التعويض في حالة وفاة ضحية بالغة:

- يحسب التعويض في هذه الحالة بالرجوع إلى رأس المال التأسيسي بالنسبة لكل مستفيد بضرب قيمة النقطة الاستدلالية المقابلة للأجر أو الدخل المعني للضحية عند تاريخ الحادث طبقاً للقائمة المذكورة حسب المعاملات التالية:³

الزوج أو الأزواج 30%، لكل واحد من الأبناء القصر تحت الكفالة 15%، الأب والأم 10% لكل واحد منها و20% في حالة عدم ترك الضحية زوج وولد، الأشخاص الآخرون تحت الكفالة بمفهوم الضمان الاجتماعي 10% لكل واحد منهم يستفيد الأولاد اليتامى بأقساط متساوية من شطر التعويض المقرر في حالة وقوع حادث بالنسبة لزوج الضحية.

¹ القانون رقم 31/88 المؤرخ في 19 يوليو المعدل والمتمم للأمر رقم 15/74.

² هبة إسماعيل، شرح النظام القانوني للتعويض عن الأضرار الجسدية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، مرجع سابق، ص271.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص122.

- التعويض عن الضرر المعنوي في حال وفاة المصاب يكون للأب ولزوج او الأزواج وأولاد الضحية دون الإخوة في حدود ثلاث أضعاف قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث

- التعويض عن مصاريف الجنازة يكون خمسة أضعاف المبلغ الشهري الأجر الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث لواحد من ذوي الحقوق سواء الأب، الأم، الزوج اي الذي تكفل بمصاريف الجنازة¹.

*- التعويض في حالة وفاة ضحية قاصرة

يتم التعويض في هذه الحالة كما يلي:

- الى غاية 06سنوات، ضعف المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث
- من 6سنوات إلى تمام 19سنة ثلاثة أضعاف المبلغ السنوي الأجر الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث، يقسم المبلغ المحصل عليه بالتساوي على الاب والام، في حالة وفاة أحدهما يتقاضى المتبقي على قيد الحياة التعويض كاملا وهذا التعويض لايشمل مصاريف الجنازة.

- التعويض المعنوي في هذه الحالة يكون في حدود أضعاف قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث لكل واحد من الأبوين

*- التعويض عن مصاريف الجنازة ينالها ذوي حقوق الضحية المتوفاة في حدود 5أضعاف المبلغ الشهري الأجر الوطني المضمون عند تاريخ الحادث.²

¹ هبة إسماعيل، شرح النظام القانوني للتعويض عن الأضرار الجسمانية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، مرجع سابق، ص277.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص124.

المبحث الثاني

أنواع المنازعات التي تثور بشأن حوادث العمل

تشير حوادث العمل جملة من المنازعات التي تختلف طبيعتها باختلاف موضوعها والأطراف المتدخلة فيها، ويمكن إجمالها في منازعات طبية وأخرى عامة، فالمنازعات الطبية تنصب أساساً على الجوانب الفنية المرتبطة بالحالة الصحية للمصاب، كإثبات للإصابة وتحديد طبيعتها وعلاقتها بالعمل وتقدير نسبة العجز ومدى الحاجة إلى العلاج أو إعادة التأهيل، وهي مسائل غالباً ما تحسم بالخبرة الطبية، أما المنازعات العامة فتتعلق بالجوانب القانونية والإدارية مثل إثبات صفة حادث العمل وتحديد المسؤولية واستحقاق التعويض وكيفية حسابه إضافة إلى الخلافات بين العامل وصاحب العمل أو هيئات الضمان الاجتماعي ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى كل من المنازعات الطبية في (المطلب الأول) والمنازعات العامة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المنازعات الطبية وطرق فضها

النزاع الطبي هو ذلك النزاع الذي ينشب بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له حول الحالة الصحية لهذا الأخير خاصة فيما يتعلق بالمرض والقدرة على العمل، وتقديم العلاج لهذا السبب حدد المشرع الجزائري مفهوم النزاع الطبي وكيف يتم تسويته حماية لكل طرف حيث أننا سنتطرق إلى تعريف المنازعات (الفرع الأول) ثم طرق فضها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول تعريف المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي

المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي هي الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض

والتشخيص والعلاج، وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى، حيث أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف صريح ووضوح ودقيق للنزاعات الطبية عرفها في القانون القديم ونظرا لقصور التعريف وضع تعريفا لها أيضا في القانون الجديد سنتطرق إليها من خلال:

أولاً: تعريف المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي في القانون القديم:

والقانون القديم هو 15/83 حيث أن المشرع الجزائري لم ينص فيه صراحة على تعريف النزاع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي إكتفى بالقول في نص المادة 4 منه على أنه تختص المنازعات الطبية بكل اختلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا لذوي حقوقهم¹ من خلال هذه المادة يضح أنا المشرح لم يأتي بتعريف واضح ودقيق للمنازعات الطبية بل حصر هذا النزاع في بعض الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الاجتماعي او ذوي حقوقهم²، يظهر لنا بأن هذا القانون لم يميز النزاع الطبي عن غيره من المنازعات وإنما اقتصر دوره على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن له اجتماعيا مع تحديد أطرافه وهم المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ثم انتهى إلى أن أي خلاف نجد فيه هذه العناصر يدخل ضمن النزاع الطبي³

حسب الاستاذ بن صاري ياسين فإن التعريف الذي جاءت به المادة 04 السالفة الذكر مشوبة بكثير من الغموض كونه يحتاج إلى تبيان نوع وطبيعة الحالة الصحية التي تدخل في إطار المنازعات الطبية من جهة ومن جهة أخرى هناك من يرى بأنه يمكن استخلاص تعريف واضح من خلال هذه المادة.

¹ جعيجعي عبد الملك، منازعات الضمان الاجتماعي وتسويتها في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية التكوين المكمل للقضاة في قانون العمل والضمان الاجتماعي بالمعهد الوطني للعمل، الدفعة الاولى الجزائر 2001.2000 ص 43.

² المادة 4 من القانون 15/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/99 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999.

³ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الرابعة، دار هومة، 2013 ص 42

خلاصة القول أن المشرع لم يعط تعريف شامل وواضح ودقيق للنزاع الطبي في ظل القانون القديم، وذلك راجع ربما لقلّة هذا النوع من المنازعات على جداول المحاكم خلال فترة صدور القانون، إضافة إلى الظروف التي حرر فيها القانون¹.

ثانياً: المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي في ظل القانون الجديد

القانون الجديد 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات تضمن في المادة 17 منه تعريف للمنازعات الطبية حيث نصت المادة على أنها الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى².

من خلال هذا التعريف الذي جاءت به المادة 17 يمكن القول أن المشرع الجزائري بقي على نفس التعريف القديم غير فقط مصطلح الحالة الطبية بالحالة الصحية وحذف مصطلح ذوي حقوقهم حيث أن المشرع الجزائري على قدر ما أراد أن يضع تعريفاً دقيقاً للمنازعات الطبية إلا أنه ترك جانب الغموض الذي كان في القانون القديم وإلا أنه يمكن اقتراح تعريف يتمثل في: المنازعات الطبية هي كل خلاف حدث بين المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي يكون موضوعها قرار فض طبي صادر من طبيب مستشار يتعلق بحالة المؤمن له اجتماعياً، سواء تعلق الأمر بعجز ناتج عن مرض مهني أو حادث عمل... إلخ.³

للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي العديد من الخصائص التي تميزها عن باقي المنازعات الأخرى تتمثل في

_ المنازعات الطبية المرتبطة أساساً بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعياً

¹ سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص، 15.

² راجع المادة 17 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات السالف الذكر.

³ سامية قانة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قانون أعمال كلية الحقوق

والعلوم الساسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014، 2013 ص 13.12

- المنازعات الطبية تقتضي اللجوء إلى الطبيب المعالج كمرحلة أولى لوصف الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا¹.

- المنازعات الطبية مرتبة أساسا بإجراء الخبرة الطبية

- منازعات طبية تدخل ضمن المسائل التقنية التي تحتاج إلى تسويتها للاستعانة بأهل الخبرة وذوي الاختصاص².

الفرع الثاني: طرق فظ المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي

تعتبر كل الممارسات المرتبطة بالنشاط الطبي هي ممارسات مهنية يقوم بها أطباء، يجب أن تكون مشروعة لا تنتافي مع مبادئ أخلاقيات الطب لأنها مهنة نبيلة تتطلب الثقة والالتزام الأخلاقي، إلا أنه ورغم ذلك تحدث خلافات ومنازعات في المجال الطبي مثله مثل سائر المجالات الأخرى خاصة فيما يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم³، وهذه الخلافات يتم تسويتها وفق وسيلتين منصوص عليها في المادة 18 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات التي نصت على "تسوية الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقا لهذا القانون"، يفهم من نص المادة أن وسائل حل النزاعات الطبية متمثلة في الخبرة الطبية أولا ثم لجان العجز الولائية ثانيا⁴.

أولا: الخبرة الطبية

حسب المادة 59 من المرسوم التنفيذي 276/92 المؤرخ في 06/07/1998 الخبرة الطبية" تعد عملا يقوم من خلاله الطبيب أو الجراح الذي يعينه القاضي أو سلطة أو هيئة أو هيئة أخرى

¹ سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية، مرجع سابق ص 18

² سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية، مرجع سابق ص 20، 23

³ طربين سعيدة طريقة تسوية المنازعات وإجراء تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مجلة جوليات، جامعة الجزائر

العدد 33، الجزء الثاني 2019 ص-ص 252.271

⁴ راجع المادة 18 من القانون 08-08.

مساعدته التقنية لتقدير حالة شخص ما الجسدية أو العقلية، ثم القيام عموماً بتقديم التبعات التي تترتب عليها آثار جنائية أو مدنية¹

من خلال المادة السالفة الذكر الخبرة الطبية تعتبر إجراء أولي لتسوية النزاع الطبي.² تمر بإجراءات متمثلة في:

– يقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعياً في أجل 15 يوم من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي.

– يجب أن يكون الطلب مكتوباً مرفقاً بتقرير الطبيب المعالج.

– بناءً على هذا الطلب يتم تعيين الطبيب الخبير بالاتفاق مشترك بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي.³

– مباشرة الإجراءات في أجل 8 أيام إبتداءً من تاريخ إيداع الطلب

– استدعاء العامل المصاب من قبل الخبير الذي تم تعيينه وفي حال رفض المؤمن له الاستجابة دون مبرر يسقط حقه في الخبرة الطبية ووجب على هيئة الضمان تقديم ملف المصاب إلى الخبير متضمن ما يلي:

(رأي الطبيب المعالج، رأي الطبيب المستشار، ملخص المسائل موضوع الخلاف، مهمة الطبيب الخبير)⁴.

¹ راجع المادة 59 من المرسوم التنفيذي 276/92 المؤرخ في 06/07/1998 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية العدد 56 سنة 1992

² عويسات تكلت، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد السادس، العدد الثالث 2021، ص، 816.

³ بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، دراسة نظرية الأخطار الاجتماعية مذكرة لنيل شعادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2016 ص 65.

⁴ بودينار إيمان، مرجع نفسه، ص 66.

- بعد جمع المعلومات الكافية يقوم الخبير بمهامه في أجل 15 يوما من تاريخ إستلامه الملف وبناءا على ذلك يقوم بتقرير طبي يتضمن جميع النتائج المتوصل إليها حول حالة المصاب وتقدير نسبة العجز التي لحقت به وإطلاع كل من المؤمن له وهيئة الضمان بالنتائج المتوصل إليها معللة ومسببة وبعدي تلقي هذه الاخيرة نتائج الخبرة وجب عليها تبليغها للمؤمن له في أجل 10 أيام من تاريخ تسليمها من أجل الاعتراض عليها أمام لجان العجز في حال أن النتائج المتوصل إليها غير مرضية¹.

ثانيا: تسوية المنازعات الطبية عن طريق الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية

أنشأت هذه اللجنة من أجل النظر في الاعتراضات التي تصدر عن قرارات هيئة الضمان والتي تتعلق بحالة العجز الناتج عن الحادث،² تتشكل هذه اللجنة من وفق المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 433/05 المؤرخ في 2005/01/08 يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي من مستشار بمجلس قضائي رئيسا، طبيب خبير، ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ممثلان عن العمال الأجراء، ممثل عن العمال غير الأجراء³

*- تتمثل صلاحيات اللجنة في منح الريع في حالة العجز الكلي او الجزئي، قبول العجز ودرجته، كما أوكل لها المشرع الجزائري مهمة الفصل في الخلافات التي تتعلق بالعجز مباشرة دون للجوء إلى الخبرة الطبية ربعا للوق

¹ بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص 67.

² دليلة أحمد هرفة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، قالمة . 2013، ص 53.

³ المرسوم التنفيذي رقم 433/05 المؤرخ في 2005/01/08 يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية في مجال الضمان الاجتماعي،

المادة 02.

_ إذا تم رفض قرارات هيئة الضمان أجاز للمؤمن له الطعن في قرارات الهيئة امام لجنة العجز الولايتية في أجل 30يوما إبتداءا من يوم تسلم التبليغ¹.

_ اعطى القانون مهلة شهرين للجنة للنظر في الاعتراضات المعروضة عليها وفي حالة عدم انتظار المؤمن له المهلة الممنوحة للجنة ولجأ للقضاء يتم رفض دعواه لفساد الاجراءات².

المطلب الثاني

المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي وطرق فظها

العلاقات الناشئة بين هيئة الضمان والمؤمن لهم تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة هذه الخلافات تعرف بالمنازعات العامة نتطرق إلى تعريفها في (الفرع الأول) وطرق فظها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

نتطرق من خلال هذا الفرع إلى تعريف المنازعات العامة في كل من القانون القديم أولا والقانون الجديد ثانيا³.

أولا: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ظل القانون القديم

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على تعريف المنازعة العامة في القانون القديم اكتفى بالقول في المادة 03منه "هي تلك الخلافات الواقعة بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي، يدور موضوعها حول إثبات الحق في التكفل بالمصاب بحادث عمل أو بذوي حقوقه، وذلك لاختلاف تقدير حقهم سواء من حيث مدى توفر الشروط المقررة لثبوته أو حول تكييف حادث ما او تفسير نص قانوني يخص تحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل من قبل هيئات

¹ دليلة أحمد هرقة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص56.

² دليلة أحمد هرقة، مرجع نفسه، ص 57.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص132.

الضمان الاجتماعي، أو اختلاف التقديرات اليومية وما إلى ذلك من المسائل المتخلفة التي يمكن أن تشكل خلاف بين المؤمن لهم وهيئات الضمان¹.

التعريف الذي جاءت به المادة 03 من القانون 83-15 السالف الذكر يتضمن فقط النزاع بين المؤمن له أو ذوي حقوقه وبين هيئة الضمان، دون الخلافات الحادثة بين صاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي لاسيما فيما يخص الزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المساحقة وكذا عقوبات التصريح بحادث عمل خارج الآجال المحددة قانونا²، ومنه تعريف المادة 03 يعتبر غامض عام وغير جامع³.

ثانيا: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في ظل القانون الجديد

بعد صدور القانون الجديد 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بتسوية المنازعات جاءت فيه المادة 03 بتعريف للمنازعة العامة "يقصد بالمنازعة في هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا والمكفنين من جهة أخرى.."⁴ من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن القانون الجديد لم يترك المنازعة العامة غامضة وتفادى اللبس الذي كان موجود في القانون القديم حيث أن هذا التعريف قد شمل الخلافات التي يحتمل أن تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان بتقسيمها إلى قسمين القسم الأول يخص منازعات هيئة الضمان والمؤمن لهم والقسم الثاني يتعلق بعدم تنفيذ المستخدم لالتزامه⁵.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ص، 179.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 133

³ كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الرابعة عشر، الجزائر، 2006 ص 07.

⁴ مصباحي وردة، خصوصية تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2022، ص 21.

⁵ مصباحي وردة، مرجع نفسه ص 21.

الفرع الثاني: طرق فظ المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي

يعد نظام الضمان من بين أم الآليات التي تقدمها الدولة لحماية الفئات العاملة وضمان استقرارها الاجتماعي، غير أن تطبيق قواعده لا يخلو من نشوء منازعات بين المستفيدين والهيئات المكلفة بتسييره، سواء تعلق الأمر بالحقوق أو بالاشتراكات أو تقدير التعويضات، ونظرا لتعدد هذه النزاعات كان لزاما على المشرع وضع آليات وطرق فظها، قسم المشرع هذه الآليات الى وسائل وديه أولا ووسائل قضائية ثانيا

أولا: التسوية الودية للمنازعة العامة

تتضمن التسوية الودية لجننتين اللجنة الاولى هي لجنة محلية تعتبر الدرجة الاولى واللجنة الثانية هي اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق¹.

أ- اللجنة المحلية للطعن المسبق:

تنشأ هذه اللجنة على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي المحلية، تختص بالنظر في الطعون التي يقدمها المؤمن لهم أو ذو حقوقهم عن القرارات الصادرة عن مصالح الضمان الاجتماعي، مثل رفض التعويض أو تحديد نسبة العجز، تتشكل عادة من الممثلين عن العمال أو المستخدمين، جاءت تشكيلة هذه اللجنة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 08-15 يحدد أعضاء اللجنة المحلية للطعن.

يتم اللجوء إلى هذه اللجنة بشكل إلزامي قبل رفع الدعوى أمام القضاء حيث يعتبر الطعن المسبق شرطا شكليا لقبول الدعوى القضائية، تقوم هذه اللجنة بدراسة الملف من الناحية الإدارية

¹ عياض عماد الدين، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس الأكاديمي، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، 2013، ص21.

والطبية، وقد تطلب خبرة أو وثائق قبل إصدار قرارها تتميز إجراءاتها بالبساطة والسرعة مقارنة بالقضاء¹.

ب- اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تعتبر الدرجة الثانية للطعن وهي بمثابة استئناف في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية، تتشكل من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيساً وثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترها المدير العام للهيئة المذكورة أمام أمانة اللجنة، يتم الطعن لديها ضد قرارات اللجنة المحلية بموجب طلب مكتوب، تقوم اللجنة الوطنية بإخطار اللجنة المحلية في أجل 15 يوم من تاريخ استلام القرار المعترض عليه، تبلغ قرارات اللجنة الوطنية برسالة موصى عليها أو عن طريق عون المراقبة أو محضر قضائي خلال 10 أيام من تاريخ صدور قرارها، تكون قرارات هذه اللجنة قابلة للطعن خلال 30 يوماً من تاريخ تسليم التبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل 60 يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة إذا لم يتلقى المعني أي رد².

ثانياً: التسوية القضائية للمنازعات العامة

الأصل في تسوية المنازعات العامة هو التسوية الودية نظراً لسرعة إجراءاتها إلا أنه هناك حالات لا يمكن التوصل إلى حل يرضي الأطراف حيث يصبح الطريق الوحيد هو اللجوء إلى القضاء، حيث أن هذه الأخيرة لها أهمية كبيرة في حل النزاعات³.

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المورخ في 24 فيفري 2008 يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية الصادرة في 06 جانفي 2009.

² سماتي الطيب حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 153

³ عبد اللاوي حنان، طرق تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص، قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي-2020 ص 42.

-إذا لم يحل النزاع بالطريقة الودية لأبد من اللجوء إلى المحكمة الاجتماعية المختصة نوعياً ومحلياً وذلك طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية في أجل 30 يوماً ابتداءً من تاريخ تسليم القرار المعارض عليه أو في أجل 60 يوماً من تاريخ إيداع العريضة إذا لم يتلقى المعني أي رد، وبالرجوع إلى المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجدها حددت اختصاصات المحكمة الاجتماعية بمنازعات الضمان والتقاعد، تتميز هذه المحكمة بسرعة الفصل في القضايا من أجل تخفيف مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في دعوى المصاب.

-تشكل من قاضي يعد الرئيس فيها يساعده مساعد من العمال أو مساعدان من المستخدمين في حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإن تعذر ذلك يعينان من قبل رئيس المحكمة بالتصويت وفي حال تساوي الأصوات يحسب صوت الرئيس حسب نص المادة 502 من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية¹.

¹المادة 500 و502 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق ل 5 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم.

خلاصة الفصل الثاني:

خلاصة القول بعد تكيف الواقعة على أنها حادث عمل يترتب على المصاب حق التعويض عما لحقه من أضرار جراء العمل، وهذا ما تطرقنا إليه في آليات وأسس تقدير التعويض، فيستفيد المصاب من التعويضات المقررة قانونا والمتمثلة في حق العلاج، إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكوين المهني، إضافة إلى التعويض النقدي الذي يختلف حسب حالة العجز حيث أن هذا العجز قد يكون عجزا مؤقتا كما قد يكون عجز جزئيا أو كليا يحول بين المصاب ومزاولة عمله وأخطر حالة يتعرض لها المصاب هي وفاته فينتقل حق التعويض إلى ذوي حقوقه.

مع العلم أن تطبيق أي قانون من شأنه إثارة منازعات بين الأطراف، قد تكون متعلقة بالحقوق والالتزامات الناجمة عن تطبيق قانون حوادث العمل هذه المنازعات تكون عامة وأخرى طبية، حيث أن المشرع الجزائري حاول حلها بالطرق الودية أولا وذلك من أجل التخفيف على المصاب وذوي حقوقه طول الإجراءات ثم اللجوء إلى القضاء ثانيا من أجل جبر ضرر المضرور، هذا ما تطرقنا إليه من خلال دراستنا للفصل الثاني.

خاتمة

يعد النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل في التشريع الجزائري من أهم الأنظمة القانونية ذات البعد الاجتماعي والإنساني، يجسد حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة المهنية ويعكس التزام الدولة بضمان الأمن الاجتماعي للعمال أثناء أدائهم لواجباتهم المهنية، وقد سعى المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية على رأسها قانون التأمينات الاجتماعية وقوانين العمل إلى إقامة منظومة متكاملة تقوم على مبدأ التعويض العادل والسريع عن الأضرار الناتجة جراء القيام بعمل بما يحقق التوازن بين مصلحة العامل المصاب وصاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي.

ومن خلال دراستنا للنظام اتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يكتفي بمجرد الاعتراف بحق العامل في التعويض، فالقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وضع أطراً قانونية دقيقة تحدد مفهوم حادث العمل وشروط تحققه، ووسع من نطاق الحماية ليشمل الحوادث التي تقع أثناء تنفيذ العمل أو بسببه إضافة إلى الحوادث التي تقع أثناء التنقل من وإلى مكان العمل ضمن شروط معينة، يهدف هذا التوسع إلى تكريس الحماية الاجتماعية للعامل وضمان عدم حرمانه من التعويض.

إضافة إلى أن هذا النظام يقوم على فكرة المسؤولية الموضوعية القائمة على تحمل المخاطر المهنية، وهو ما يمثل خروجاً عن القواعد العامة للمسؤولية المدنية التي تشترط إثبات الخطأ، فالعامل المصاب غير ملزم بإثبات الخطأ لحصوله على التعويض بل يكتفي بإثبات وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه الأمر الذي يكرس الطابع الوقائي لهذا النظام، وقد ساهم هذا التوجه في تبسيط إجراءات التعويض وتسريع حصول العامل على حقوقه، خاصة في الحالات التي يكون فيها العامل في وضع صحي صعب.

وكلة مهمة التعويض إلى هيئات الضمان الاجتماعي وعلى رأسها الصندوق الوطني التأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء، بما يضمن استمرارية التعويض وعدم ربطه بالوضعية المالية لصاحب العمل. يشمل التعويض عدة صور منها التعويضات اليومية أثناء فترة العجز المؤقت والتعويض عن العجز الدائم، إضافة إلى تعويضات ذوي حقوق المصاب في حالة وفاته كما حرص المشرع على ضمان التكفل بالمصاريف الطبية والعلاج وإعادة التأهيل المهني، بهدف إعادة إدماج العامل في الحياة المهنية والاجتماعية متى كان ذلك ممكنا. رغم الجهود المبذولة إلا أن التطبيق العملي لنظام التعويض لا يزال يواجه عدة صعوبات وإشكالات، من بينها:

- تعقيد الإجراءات الإدارية في بعض الحالات.

- تأخير الفصل في ملفات التعويض.

- صعوبة إثبات العلاقة بين الحادث والعمل خاصة في بعض المهن الحرة غير المستقرة، كما أن بعض العمال يجهلون حقوقهم القانونية مما يؤدي إلى ضياع جزء من حقوقهم أو عدم المطالبة بها في الآجال المحددة قانونا، إضافة إلى ذلك فإن التطور المستمر لعالم الشغل وظهور أنماط جديدة من العمل يفرض على المشرع ضرورة تحديث النصوص القانونية بما يتلاءم مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

ومن جهة أخرى فإن فعالية نظام التعويض لا تتحقق فقط من خلال النصوص القانونية وإنما تتطلب أيضا تعزيز آليات الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسات لأن التعويض مهما بلغة أهميته يبقى علاجا لنتائج الضرر وليس وسيلة لمنعه. لذلك فإن تحسين ظروف العمل وتكثيف الرقابة على تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية ونشر الثقافة الوقائية بين العمال وأصحاب العمل، تمثل جميعها عناصر أساسية للحد من حوادث العمل.

في الأخير وبعد دراستنا لموضع التعويض عن حوادث العمل والتطرق لمختلف القوانين التي نصت عليه أو وضعت قواعد قانونية تبين كيفية التعويض يمكن التوصل إلى أن التشريع الجزائري

قد وفق إلى حد بعيد في إرساء منظومة قانونية متكاملة للتعويض عن حوادث العمل، تقوم على مبادئ الحماية الاجتماعية والعدالة والتضامن، غير أن فعاليتها الحقيقية تبقى مرتبطة بحسن تطبيقه وتعديله المستمر بما يتماشى مع بيئة العمل وحقوق الإنسان الاجتماعية ومن ثم فإن تعزيز هذا النظام يقتضي مواصلة الإصلاحات التشريعية والإدارية وتبسيط الإجراءات وتوسيع نطاق التوعية القانونية، مع دعم آليات الرقابة والوقاية بما يضمن حماية فعالة للعامل.

قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
2. أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تامين العمل ودار الهناء للطباعة القاهرة 1976.
3. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة 05، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
4. إسماعيل هبة، شرح النظام القانوني للتعويض عن الأضرار الجسمانية والمادية الناشئة عن حوادث المرور، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2017.
5. أمال جلال، مسؤولية المؤجر في حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي الطبعة، 01، المغرب، 1997 .
6. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة، 2013 .
7. جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة مصر، 2010.
8. الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة في القانون الاجتماعي في الجزائر . الطبعة 02، دار الخلدونية، الجزائر، 2007 .
9. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل 'دراسة مقارنة' منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005 .
10. سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي غلى ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر، طبعة جديدة مزيده ومنقحة، 2009.
11. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، الطبعة 01 دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2010 .

12. صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابات العمل في الوظيفة العامة 'دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت ' مكتبة الكويت الوطنية، الكويت 2005 .
13. عامر سليمان عبد الملك، تشريع الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، الطبعة 02، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998 .
14. علي فيلاي، التزامات الفعل المستحق التعويض، الطبعة 03، دار هومة للنشر والتوزيع، 2015 .
15. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة 01، دار وائل للنشر عمان، 1998 .
16. كفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014 .
17. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2000 .
18. محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، الطبعة 01، المطبعة العالمية، مصر، 1992 .
19. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988 .
20. محمد قاسم حسن، قانون التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003 .
21. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية الطبعة 01، دار الفكر العربي، مصر، 1997 .
22. محمود عبد الرحيم الديب، التعويض العيني لجر ضرر المضرور 'دراسة مقارنة ' دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013 .

23. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص الطبعة 01، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 1998.

24. يوسف دلاندة، نضام التعويض عن الأضرار الجسمانية والمادية الناتجة عن حوادث المرور، بدون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، 2005.

ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية

أ/ رسائل الدكتوراه :

1. رشا عبد القادر رجال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل 'دراسة مقارنة' أطروحة دكتوراه، سوريا 2010

2. علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل 'دراسة مقارنة' أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2016.

ب/ مذكرات الماجستير

1. دوباخ قويدر، دراسة مدة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية 'دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008.2009 .

2. زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01.

3. طحطاح علال، حوادث العمل بيت نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق بن عكنون، 2005.

4. فرشان فتيحة، نضام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري ومذكرة لنيل شهادة الماجستير وقانون المؤسسات وجامعة الجزائر 1، 2003.

1. بسالمة أحمد والنظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية و مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2015.2016.
2. بودينار إيمان، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي "دراسة نظرية الأخطار الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2016.
3. بوزيدي سوفيان، نظام التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي معنية، 2019.
4. جعيجي عبد الملك، منازعات الضمان الاجتماعي وتسويتها في التشريع الجزائري مذكرة نهاية التكوين المكمل للقضاء في قانون العمل والضمان الاجتماعي بالمعهد الوطني للعمل الدفعة الأولى الجزائر 2000. 2001.
5. خنوفة مروان، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي 2019.2020 .
6. دليلة أحمد هرفة، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون وتخصص قانون أعمال وكلية الحقوق والعلوم السياسية وجامعة 08ماي 1945قائمة و 2013.
7. رجدال محمد حمزة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة 2019.

8. سامية قانة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2013-2014.
9. عباد منصورية، الحماية القانونية للعامل في المهن الخطيرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر وقسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021
10. عبد اللاوي حنان، طرق تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2020
11. علي دارم، أحكام التعويض عن حوادث العمل في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري "دراسة مقارنة" مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، 2018-2019.
12. عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006-2009.
13. عمي علي فوزية، نظام التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر وتخصص قانون خاص وكلية الحقوق والعلوم السياسية وجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2021.
14. عياض عماد الدين، منازعات الضمان الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، 2013.
15. فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ومذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية و جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم . 2018-2019 .

16. قرباص فضيل، تسوية منازعات حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري
مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة 2021. 2022.
17. كولا محمد النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي ومذكرة لنيل اجازة المعهد الوطني
للقضاء، الدفعة الرابعة عشر والجزائر 2006.
18. مالكي محمد نجيم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة
الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
جيلالي بونعام، عين الدفلى 2014. 2015.
19. مصباحي وردة، خصوصية تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي
مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
مولود معمري، تيزي وزو 2022.
20. يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل اجازة
المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006. 2009.

ثالثا: المحاضرات

1. جفري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر محاضرة
ألقية على طلبة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر .

رابعا : المقالات

2. أوقنون بوسعد، التعويض التكميلي عن حوادث العمل، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية
والسياسية، المجلد 06، العدد الثاني، جامعة مولود معمري، 2022، ص 1957.
3. بومخيلة سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، نشرة المحامي، العدد 18
جامعة سطيف، 2042، ص 39.

4. زيبار الشاذلي، التعويض عن العجز الكلي المؤقت الناتج عن حادث عمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 01، المركز الجامعي بريكة، 2022 ص133.
5. سماتي الطيب، اشكالية اقتران حادث عمل مع حادث مرور "حادث مزدوج" مجلة المحامي مجلة تصدر عن نقابة المحامين سطيف، العدد 30، 2018، ص156.
6. طربيت سعيد، طرق تسوية المنازعات واجراءات تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، العدد 33، الجزء الثاني، 2019 ص259 .
7. عوسات تكليت، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السادس، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور الجلفة 2021، ص 816.
8. فتحي وردية، الطابع الخصوصي للتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل ، المجلة القانونية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 56، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2019 ص243.

خامسا : النصوص القانونية

أ/ النصوص التشريعية

1. أمر رقم 15/74 المؤرخ في 30 جوان 1974، المتعلق بالزامية التامين على السيارات ونظام التعويض عن الأضرار، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/88، المؤرخ في 02 جويلية 1988 الجريدة الرسمية العدد 15، الصادرة في 19/02/1974.
2. امر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/05، المؤرخ في 20/06/2005، ج، ر، العدد 44، سنة 2005.
3. قانون 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخة في 03 يوليو 1983.

4. قانون رقم 83 / 14 المؤرخ في 02م 07 / 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة الرسمية العدد 28، سنة 1983، المعدل والمتمم .
5. قانون رقم 83 / 15 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالقانون 90 / 10 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999.
6. قانون رقم 08 / 08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 11، الصادرة بتاريخ 02 مارس 2008.
7. قانون رقم 08 / 09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22 / 13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق لـ 12 جويلية 2022'
8. قانون رقم 11 / 10 المؤرخ في 22 جويلية 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية عدد 37 الصادر بتاريخ 03 يوليو 2011 .

2. النصوص التنظيمية :

1. المرسوم رقم 80 / 36 المؤرخ في 16 فبراير 1980، يحدد شروط تطبيق القوانين المتعلقة بالتعويض عن حوادث المرور والاضرار الجسمانية، المعدل والمتمم .
2. المرسوم التنفيذي رقم 92/276 مؤرخ في 06 جويلية 1992، يتضمن مدونة اخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية عدد 52، سنة 1992.
3. المرسوم التنفيذي رقم 93 / 119 المؤرخ في 15 مايو 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء وتنظيمه وسيره الاداري الجريدة الرسمية، عدد 33، الصادرة في 19 مايو 1993 .
4. المرسوم التنفيذي رقم 05 / 433 المؤرخ في 08 نوفمبر 2005، المحدد لقواعد تعيين اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفية سيرها، الجريدة الرسمية رقم 74، سنة 2005 .

5. المرسوم التنفيذي رقم 08 / 415 مؤرخ في 24 فيفري 2008، يحدد اعضاء اللجنة للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة 06 جانفي 2009.

3. القرارات

1. قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 15/02/2000 تحت رقم 1888194 الغرفة الاجتماعية غير منشور.

2. قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 25/06/1990، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1992.

3. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 118623 المؤرخ في 07/11/1995.

4. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 166006 المؤرخ في 14/07م 1998، المجلة القضائية، العدد 01.

قرارات اللجان الوطنية المحلية المؤهلة للطعن المسبق

1. قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق، الصادر بتاريخ 20 فبراير 2007، تحت رقم 2006/118 بين المؤمن وصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، وكالة برج بوعريريج.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر وعرافان
/	إهداء
/	قائمة المختصرات
2	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحوادث العمل
7	المبحث الأول: مفهوم حادث العمل
7	المطلب الأول: تعريف حادث العمل
8	الفرع الأول: التعريف الفقهي لحادث العمل
10	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي لحادث العمل
13	المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
14	الفرع الأول: الشروط العامة لحادث العمل
20	الفرع الثاني: الشروط الخاصة لحادث العمل
24	المبحث الثاني: أنواع حوادث العمل وإجراءات إثباته
24	المطلب الأول: أنواع حوادث العمل
25	الفرع الأول: إصابات الطريق
30	الفرع الثاني: حالات أخرى لحادث العمل
34	المطلب الثاني: إجراءات إثبات حادث العمل
35	الفرع الأول: إجراءات التصريح بحادث العمل
40	الفرع الثاني: النظر في الملف
42	الفرع الثالث: المعاينة الطبية للإصابة
45	خلاصة الفصل الأول
47	الفصل الثاني: أساس التعويض عن حوادث العمل
48	المبحث الأول: قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل
48	المطلب الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث

49	الفرع الأول: أطراف المسؤولية في التعويض عن حوادث العمل
54	الفرع الثاني: مسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي وإجراءات الحصول على التعويض
58	المطلب الثاني: الأداءات التي يستفيد منها المصاب بحدوث عمل أو حادث مزدوج
58	الفرع الأول: تعويض المصاب بحدوث عمل
64	الفرع الثاني: تعويض المصاب بحدوث مزدوج
70	المبحث الثاني: أنواع المنازعات التي تثور بشأن حوادث العمل
70	المطلب الأول: المنازعات الطبية وطرق فضها
70	الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي
73	الفرع الثاني: طرق فظ المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي
76	المطلب الثاني: المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي وطرق فظها
76	الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي
78	الفرع الثاني: طرق فظ المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي
81	خلاصة الفصل الثاني
83	خاتمة
87	قائمة المصادر والمراجع
97	فهرس المحتويات
/	ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

يتضح من خلال دراسة هذه المذكرة أن المشرع الجزائري قد أولى عناية خاصة لحوادث العمل من خلال وضع إطار قانوني متكامل يهدف إلى تحديد مفهومها وشروطها وآثارها، ثم تنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالتعويض عنها. وقد تبين أن حادث العمل لا يكتسب وصفه القانوني إلا بتوافر عناصر أساسية تتمثل في وقوع حادث مفاجئ، ووجود علاقة سببية بين الحادث والعمل، وترتب ضرر للعامل، وهو ما يسمح بتمييزه عن غيره من الوقائع المشابهة وضمنان استفاضة المصاب من الحماية القانونية المقررة. كما أن حوادث العمل تختلف بحسب ظروف ومكان وقوعها، مما يستوجب إخضاعها لإجراءات قانونية دقيقة تتعلق بالتصريح بها وإثباتها أمام الجهات المختصة لضمان حماية حقوق العامل وتنظيم الاستفادة من التعويضات.

كما تبين أن أساس الحماية في مجال حوادث العمل يقوم على مبدأ التعويض عن الضرر الناتج عنها، حيث يستفيد العامل المصاب من مجموعة من التعويضات التي تشمل التكفل بالعلاج، وإعادة التأهيل الوظيفي، وإعادة التكوين المهني، إضافة إلى التعويض النقدي الذي يختلف حسب درجة العجز سواء كان مؤقتاً أو جزئياً أو كلياً، وقد يصل الأمر في أخطر الحالات إلى الوفاة حيث ينتقل حق التعويض إلى ذوي الحقوق.

كما اتضح أن تطبيق أحكام حوادث العمل قد يثير منازعات بين الأطراف، سواء كانت منازعات طبية أو قانونية، وقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم طرق تسويتها من خلال اعتماد التسوية الودية كمرحلة أولى لتخفيف العبء على المصاب وذويه وتسريع الإجراءات، مع إمكانية اللجوء إلى القضاء في حالة تعذر الحل الودي، بما يضمن جبر الضرر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

Dissertation summary:

It is clear from this study that the Algerian legislator has given special attention to work-related accidents by establishing a comprehensive legal framework aimed at defining their concept, conditions, and legal effects, and at regulating all aspects related to compensation. It has been shown that a work accident is only legally recognized when key elements are present, namely a sudden event, a causal link between the accident and the work, and resulting harm to the worker. These elements allow such incidents to be distinguished from similar events and ensure that the injured worker benefits from the legal protection provided. It has also been found that work accidents vary depending on their circumstances and place of occurrence, which requires strict legal procedures for reporting and proving them before the competent authorities in order to safeguard workers' rights and regulate access to compensation.

It has further been established that the basis of protection in the field of work accidents lies in the principle of compensation for the resulting damage. The injured worker is entitled to several forms of compensation, including medical care coverage, functional rehabilitation, and vocational retraining, in addition to financial compensation that varies according to the degree of disability, whether temporary, partial, or total. In the most serious cases, death may occur, in which case the right to compensation is transferred to the beneficiaries.

It has also been shown that the implementation of work accident legislation may give rise to disputes between the parties, whether medical or legal in nature. The Algerian legislator has sought to regulate the settlement of such disputes by prioritizing amicable resolution as a first step to reduce procedural burdens on the injured worker and their family, while still allowing judicial recourse when necessary, thereby ensuring compensation for harm and the achievement of social justice.