



جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج – البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

## حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص : عقود و مسؤولية

إشراف الاستاذ

بلعوز رابح

إعداد الطالبة

ياجل ججيقة

لجنة المناقشة

الاستاذ : د / محمد سرور..... رئيسا

الأستاذ : بلعوز رابح..... مشرفا ومقررا

الدكتور : مخلوف كمال..... ممتحنا

السنة الجامعية

2015/2014

## شكر وتقدير

أحمد الله الذي أمانني على إتمام هذا البحث،

وبهذه المناسبة أتقدم بخالص الشكر والتقدير

إلى الأستاذ "لعزوز رايح"

على ما قدمه لي من جهد صادق وعمون مخلص طوال

فترة إعداد هذا البحث، ولم يبخل عليّ بنصيحة أو معلومة،

وحرصه على أن يخرج هذا البحث إلى النور

في أفضل صورة ممكنة

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة

لتفضل سيادتها بقبول مناقشة هذه المذكرة،

ولي الشرف الكبير في ذلك

كما أخص بالشكر والعرفان أختي وأبي الغاليين

على ما قدماه لي من جهد وتشجيع وعمون

وإلى كل من مدّ لي يد العون زملائي زميلاتني فشكرا جزيلا

## الإهداء

إلى أجلي وأعذبي كلمة تنطق به الشفاء،

إلى من كان دعائها نور يضيء لي الطريق،

إلى من كانت تتمني أن تكون معي في هذه اللحظة،

### أمي رحمة الله

وأدعو الله العزيز القدير أن يتغمدها برحمته،

ويدخلها جناته الواسعة، ورجائي من كل شخص يطلع

على هذه الرسالة أن يدعو لها بالرحمة والمغفرة

إلى من علمني معنى معاني الحياة وحرص على تعليمي أبي يحفظه الله ويرحمه

إلى أخواتي العزيزات نورة، سامية، سهام

### إلى إخوتي

إلى زملائي زميلاتي، صديقاتي

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق بالبويرة

وخاصة الأستاذ المشرف الذي شجعني كثيرا

قائمة أهم المختصرات:

غ.إ:	الغرفة الاجتماعية
ع:	عدد
ق.م.ج:	قانون مدني جزائري
ج.ر:	جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية
ط:	طبعة
د.ت.ن:	دون تاريخ النشر
ص:	صفحة
ض.إ:	الضمان الاجتماعي

مقدمة

ساهم الإنسان منذ العصور القديمة في ظهور فكرة العمل، حيث سعى إلى مصارعة الطبيعة لاقتناء رزقه، بكل الطرق لتلبية حاجياته له ولأسرته، ومنه نشأت علاقة العمل بين العامل والمستخدم (صاحب العمل)، لهذا فالعامل قد يتعرض حين أداء عمله لعدة أضرار تمسه في ذمته المالية أو سلامته الجسدية، وذلك لما لأصحاب العمل من دور في استغلال حاجة الفرد للعمل وتكليفه بأعمال ومجهودات طوال أيام الأسبوع مقابل أجر ضئيل ودون توفير له أدنى المتطلبات لتأدية عمله في ظروف مواتية، هذه النظرة للعمل كانت سابقا، إلى حين ظهور منظمة العمل الدولية<sup>(1)</sup> التي يكمن دورها في حماية حقوق العمال، وذلك من أجل تحسين الوضع النفسي والمادي للعامل، والتقليل من المشاكل الاجتماعية.

قد يصاب العامل بعدة أخطار عند أداء مهنته، فتخلق لديه حالة من العجز والعوز والحاجة والتي يرجع سببها للإنسان أو الآلة أو الكوارث الطبيعية، وحتى إلى التقدم العلمي والتقني، لذا وضع المشرع عدة قوانين من أجل حماية العامل من هذه الأخطار.

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات الدولية والداستير الوطنية، بهدف إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم، كما تهدف التأمينات الاجتماعية لتوفير الأمن الاجتماعي لمجموعة العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها.

كان للضغوطات الممارسة من طرف النقابات وممثلي العمال التي تجسدت في الاضرابات والاعتصامات دور هائل في إجبار الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من الأخطار التي تهدده أثناء حياته المهنية.

ظهرت فكرة التأمين عن حوادث العمل منذ ظهور المخاطر، وكانت لها أهمية بالغة في البحوث الانسانية لتفادي الحوادث التي يتعرض لها العمال، كما حظيت حوادث العمل بأهمية بالغة جعلت الدول تشعر بأنها بحاجة إلى نظام يومي لحماية الثروة ضد ما يهددها

(1) - الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة المدية، 2010-2011م، ص5.

من أخطار، كما كان للثورة الصناعية الفضل في بروز التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي بدورها ساهمت في تعرض الطبقة العاملة لمخاطر العمل .

دخل النظام الجديد للضمان الاجتماعي بفرنسا سنة 1945م، إلا أنه لم يطبق في الجزائر إلا في سنة 1949م، بعد ضغط الفئة المثقفة من العمال ورفضها للسياسة التي كانت منتهجة من طرف المستعمر القائمة على سلب حقوق العمال، وجعل الاقتصاد تابعا لها، أما بعد الاستقلال فقد تميز هذا النظام بالقصور والغموض، وكان يتعين تغييره حتى يتماشى مع المعايير التي كانت سائدة آنذاك، لذا أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات تبين للسلطات الوطنية السياسات التي يجب اتباعها لمنع وقوع الخطر والاهتمام بصحة وحياة العامل<sup>(1)</sup>.

من خلال تكريس حق العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني المطالبة بالتعويضات التي تكون متناسبة مع الضرر الذي لحق به، وذلك بالمرور بعدة إجراءات.

تتجلى أهمية البحث في كونه محاولة تحليل ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العامل من هذه الأخطار، بالإضافة إلى بيان حقه في التعويض عن ما أصابه من ضرر.

ومن ثم يهدف إلى:

- حماية الفئة العاملة من الأخطار المهنية سواء كان حادث عمل أو مرض مهني
- منح العامل الحق في الأمن والرعاية الصحية،
- منح العامل تعويضات تتناسب مع الأضرار التي أصابته.

---

(1) - فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 3.

أما أسباب اختيارنا للموضوع فهي:

- الميول الذاتي، وأهمية نظام حوادث العمل والأمراض المهنية في المجتمع،
- قلة الدراسات التي تطرقت للأحكام المتعلقة بحوادث العمل،
- العامل الجزائري البسيط حقوقه مهضومة، وموضوعة في الهامش،
- عدم توفير للعامل الوسائل التي تقيه من الحوادث، والمواد التي تتسبب في الأمراض المهنية.

من كل ما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاح المشرع الجزائري في وضع نظام قانوني فعال لحماية العامل الذي تعرض لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ما هو مفهوم كل من حادث العمل والمرض المهني؟
- من هم الأشخاص المستفيدين من التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية؟
- ما هي الآثار التي تترتب عن حوادث العمل والأمراض المهنية بالنسبة للعامل وصاحب العمل؟
- ما هو نطاق وأساس التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية؟

إن الإجابة عن هذه التساؤلات المطروحة تقتضي اتباع المنهج التحليلي، باعتباره الأداة المستخدمة للوصول إلى نتائج سليمة بهدف وضع حلول للمشاكل المطروحة، وذلك بتحليل النصوص القانونية والاجتهادات القضائية، وكذا المنهج الوصفي عند التطرق إلى عرض مختلف النصوص القانونية التي عالجت الموضوع بشكل دقيق دون ترك أية فرصة لتحليلها أو تفسيرها.



وقسمنا هذا الموضوع إلى فصلين كل فصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في الفصل الأول: المقصود بحادث العمل، الذي جاءت به المادة 6 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي وسعت في مفهوم حادث العمل، واستنباط الشروط الواجب توافرها فيه، كما عرف أيضا حادث الطريق الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى العمل أو إيابه منه.

بالإضافة إلى حوادث العمل هناك خطر لا يقل أهمية عنه هو المرض المهني الذي يصيب العامل نتيجة المواد التي يتعامل معها عند أداء عمله، كما حدد المشرع الجزائري قائمة الأمراض المهنية حسب نظام الجداول ووسع القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية قائمة الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية.

كما وضع المشرع عدة التزامات على عاتق رب العمل وذلك حماية للعامل ليقوم بكل التدابير اللازمة لإسعافه كما منح للعامل حقوق يتمتع بها.

ولكي يتحصل العامل على التعويض لا بد من اتباع عدة إجراءات لإثبات حصول الإصابة.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه، نظام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية فيحصل العامل المصاب بتعويض رئيسي وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي وذلك بحصوله على الأديات في شكل تعويضات يومية أو ريع، بالإضافة إلى التعويض في حالة وفاة العامل، وهذه التعويضات يتحصل عليها العامل بعد عدة إجراءات كما يقوم تشريع الضمان الاجتماعي بالاعتراف بحق الطعن وذلك في جميع القرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي سواء كانت قرارات ذات طابع إداري (منازعة عامة) أو ذات طابع طبي (منازعة طبية).

يحصل العامل المصاب على تعويض تكميلي، إذا لم يكن قادراً على المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل، إلا إذا استند إلى القواعد العامة، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزماً بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله أو خطأ الغير.

## الفصل الأول

الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض

المهنية

## الفصل الأول: الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية

تعتبر مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية من أول أنواع المخاطر الاجتماعية التي تصيب العامل<sup>(1)</sup> أثناء أداء عمله، والتي تؤدي إلى عجزه كلياً أو جزئياً، كما تؤدي في بعض الأحيان إلى الوفاة.

بالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وتزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار والمعنيين في الدولة بذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل، بالإضافة إلى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتماماته عليه، إلى أن إحصائيات حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر<sup>(2)</sup>.

يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والديساتير الدولية، ومن بينها الدستور الجزائري في مادته (55) التي تنص على أن: "لكل مواطن الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"<sup>(3)</sup>.

كما ألزم قانون التأمينات الاجتماعية توفير الحماية للعامل، وذلك لضمان أمنه وسلامته من الأخطار التي يواجهها أثناء أداء عمله، وإعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وفي هذا الإطار ألزم رب العمل بالتصريح بكل العمال الذين يزاولون نشاطهم بالمؤسسة<sup>4</sup>، وتأمينهم من كل الأخطار المتصلة بمهنتهم وكان ذلك بداية من الحوادث التي تقع في مكان العمل، لتمتد إلى خطر آخر لا يقل أهمية عنه وهي

(1) - يعتبر العامل شخص طبيعي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً لحساب شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم أو الهيئة المستخدمة مقابل مرتب.

(2) - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013م، ص 9.

(3) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 10.

(4) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص ص 9 - 26.

الأمراض المهنية(المبحث الأول)، وبما أن العامل هو الذي يتعرض لكل المخاطر التي قد يواجهها أثناء أداء عمله، سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية التي قد تظهر أثناء فترات العمل أو بعدها، فإن قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري منح للعامل المصاب حقوقا يتمتع بها ووضع على عاتق رب العمل التزامات يلتزم بها لتوفير الأمن وسلامة صحة العامل.

لكي يتحصل العامل على هذه الحقوق هناك عدة اجراءات يتقيد بها لإثبات الحادث أو المرض المهني (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية

تعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية من المخاطر التي قد تصيب العامل أثناء أداء عمله، باعتباره ملزم بالقدرة على بذل الجهد البدني والذهني، وهما عرضة للانتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو حتى الوفاة، نتيجة الاصابات التي تعترضه أثناء العمل، وبالتالي العامل يصبح حينئذ عاجزا عن أداء عمله، ومن ثم يتوقف أجره أو الدخل الذي يحتاجه لتغطية متطلباته المعيشية له ولأسرته، خاصة إذا كانت الاصابة خطيرة لدرجة تبعد العامل من منصبه، وما يترتب عنه من فقدان مصدر رزقه كما هو أيضا بحاجة إلى رعاية طبية من مصروفات وأدوية لكي يشفى، وإلا تعرض لضرر أكبر مثل العجز أو الوفاة.

يحاول العامل تجنب أي إصابة قد تحرمه من مزاولة هذا النشاط أو تقضي على حياته، خاصة مع تزايد حوادث العمل نتيجة لاستعمال الآلة والمواد الخطيرة بحجة مقتضيات التكنولوجيا.

اختلفت وتعددت التعاريف حول حوادث العمل، كما أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا دقيقا لحادث العمل بل وسع في مجاله (المطلب الأول)، وبالإضافة إلى حوادث العمل فالعامل عند مزاولته لمهنته، قد يصاب بعدة أمراض (المطلب الثاني) كما حدد

قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: حوادث العمل:

يشهد مكان العمل وقوع العديد من الحوادث، وذلك جراء إهمال أصحاب القرار في المنظمات للعنصر البشري الذي أفرز على الواجهة مشاكل جمة كان من أكثرها ظهور مشكلة حوادث العمل وإصاباته، والتي كان لها التأثير البالغ على المنظمات وعلى الأفراد العاملين فيها على حد سواء<sup>(1)</sup>.

أثبتت الدراسات أن معظم الحوادث التي تتصل بسلوك العمل والتي يكون هو السبب في حدوثها تقع في آخر فترات العمل حيث يكون العامل متعباً، أو يشعر بالملل بعد قضاء ساعات طويلة، كما قد يكون سبب حادث العمل هو التعامل الخاطيء مع الآلة كما قد تخرج هذه الأسباب عن نطاق العامل، حيث تتصل ببيئة العمل، لذا فالتشريعات لا تهتم بهذه الأسباب لتعدد ما دام أن النتيجة واحدة، فهي تأخذ بعين الاعتبار الضرر الواقع على العامل باعتباره محور الحماية.

لا يستفيد العامل من الحماية المقررة لحوادث العمل إلا إذا كانت تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل وأن تحتوي على العناصر التي اشترطها المشرع (الفرع الأول).

ومفهوم حوادث العمل لا يقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي فقط، بل تنتج أيضا حين تنقل العامل إلى مقر عمله ذهابا وإيابا (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المقصود بحادث العمل

(1) - فويدر دوباخ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة قسنطينة، 2008-2009م.

تعتبر الحماية من المخاطر الناجمة عن حوادث العمل من أقدم فروع نظام الأمان الاجتماعي، وتتعرف بها غالبية دول العالم تقريبا، وسعى الإنسان إلى مواجهتها سواء بالوقاية منها، أو بمعالجة الآثار الناجمة عنها<sup>(1)</sup>، لذا كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل.

## أولاً: تعريف حادث العمل

### 1. لغة:

- الحادثة: مؤنث الحادث، وجمعها حوادث وهي النائية.

- الإصابة: هي الشدة النازلة<sup>(2)</sup>.

### 2. اصطلاحاً:

عرفت المادة 06<sup>(3)</sup> حادث العمل على أنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل".

من خلال هذه المادة فإن حادث العمل هو ذلك الحادث الذي عند وقوعه يسبب ضرراً ويصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وبسبب خارجي.

بموجب القانون 13/83 المعدل والمتمم بالقانون 19/96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط

(1) - جابر سالم عبد الغفار عبد الجواد، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002م، ص 17.

(2) - أحمد زكي بدوي وآخرون، المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري، مصر، د.ت.ن، ص 300.

(3) - من القانون رقم 13/83 المؤرخ في يوليو 1983م، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد 28)، معدل بموجب الأمر رقم 19/96 مؤرخ في 02 يوليو 1996م، (ج ر عدد 42)، المعدل بموجب القانون رقم 11 - 08 مؤرخ في 05 يونيو 2011م، (ج ر عدد 32).

الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه<sup>(1)</sup>

يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.<sup>(2)</sup>

يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا له اجتماعيا

الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>(3)</sup>

عرف المشرع الفرنسي حادث العمل في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956م، والمعدل بالمرسوم الصادر 1958م على أنه: "تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو مناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأية صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات"<sup>(4)</sup>

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 10.

(2) - المادة 02 من القانون رقم 19/96، المعدلة للمادة 07 من القانون 13/83، المرجع السابق.

(3) - المادة 03 من القانون 19/96 المعدلة للمادة 08 من القانون 13/83، المرجع السابق.

(4) - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربية، دون بلد النشر، 1967م، ص 12.



من خلال هذين التعريفين نجد أن كل من المشرع الجزائري أو الفرنسي قد اكتفى بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها.

بالعودة إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري، فإننا نجد أنه اعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية، ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية التي يمكن أن تحدث للعامل، خاصة العامل الذي يؤدي عمل فكري، ومن جهة أخرى لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي اللذان يطران أثناء علاقة العمل، فعدم تحديد مقصودهما يفتح باباً واسعاً للتأويل، وهذا من شأنه أن يثير نزاعات يصعب حلها<sup>(1)</sup>.

### 3. فقها:

عرف **Laurent Milet** حادث العمل على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتب"<sup>(2)</sup>.

وعليه يجب على المصاب بحادث عمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب.

وحسب المادة 02 من القانون رقم 19/96، فإنه يمكن أن يكون الحادث خارج مكان العمل حيث يطرأ أثناء ممارسة العامل لمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل، فهو في هذا الوضع تحت سلطة صاحب العمل، وانتقل بأمر منه لتحقيق أهداف وحاجيات المؤسسة، أما إذا استغل المهمة لتحقيق أغراضه الشخصية وتعرض لإصابة فلا تعتبر كحادث عمل.

(1) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 15.

(2) - الطيب سماتي، المرجع نفسه، ص 16.

وحسب المادة 03 من القانون السابق، فإن المشرع وسع في مجال حوادث العمل، لتشمل الحالات التي لا يكون فيها المعني مؤمنا له اجتماعيا، وقدم العديد من النصوص التي تبين فيها الحالات التي تأخذ حكم حوادث العمل، إلا أننا لا نستطيع الوصول إلى تعريف دقيق لحوادث العمل، فالمشرع بهذا قد حذا حذو المشرع الفرنسي<sup>(1)</sup>.

كما أن الاتفاقيات الدولية لم تعرف حادث العمل رغم اهتمامها بحماية العمال، لنجد مثلا منظمة العمل الدولية منذ نشأتها قد أقرت عدة نصوص في هذا المجال<sup>(2)</sup>.

ويرجع سبب عدم تعريفها لحادث العمل لصعوبته، لذا تركت هذه المهمة للتشريع الداخلي لكل دولة، كما أن تعريف حادث العمل كان من ضمن اهتمامات الفقه<sup>(3)</sup>.

ومن خلال كل ما سبق تقديمه من تعريفات، نجد أنها وإن اختلفت في بعض الصيغ، إلا أنها كانت تنصب في مجال واحد، وهو التعريف من خلال عناصر حادث العمل<sup>(4)</sup>.

### ثانيا: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال المادة 06 من القانون رقم 13/83.

#### 1. الإصابة البدنية: (جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب)

(1) - جيلالي العجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005م، ص 130.

(2) - ومثلا ما جاء به المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1921م، الاتفاقية رقم 12 الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل في مجال الزراعة، ثم اتفاقية رقم 102، عام 1952م بشأن الأدنى للضمان الاجتماعي.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 12.

(4) - فيروز قالية، المرجع نفسه، ص 13.

بالعودة إلى المادة 06 من القانون 13/83 فإننا نلاحظ أنها تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية، ولم تتطرق إلى جسمانية الضرر اللاحق بالعمل، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق لا يكون جسماني.

إن الأثر الذي يترتب عليه الحادث هو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، وتبدو الحكمة من اقتصار التعويض وفقا لنظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق بالضحية أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق مستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل وليس ماله وشرفه وهذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من القانون رقم 13/83، وبالتالي فالمشرع اعتد بالمعيار المادي للواقعة أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، وهذا ما هو مستشق أيضا من نص المادة 9 من القانون السابق.

## 2. يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر الذي يصيب جسم المؤمن عليه ناشئا بفعل قوة خارجية بمعنى أن لا يكون الضرر وليد مرض سابق أو اعتلال في جسم المصاب بل راجعا إلى فعل خارجي لا دخل لإدارة العامل فيه<sup>(1)</sup> وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء جسمه فلا يعتبر حادث عمل<sup>(2)</sup>.

إن الأصل الخارجي في الحادث قد يكون مادي وهذا هو الغالب، وقد يكون معنوي ومثال ذلك الوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق<sup>(3)</sup>.

(1) - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998م، ص 119.

(2) - عبد القادر عمران، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر، الجزائر، 2006-2009، ص 06.

(3) - فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013م، ص 50.

إن المنازعات الطبية تختص بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وكذلك لذوي حقوقهم، ويجب إحالة أي خلاف ذي طابع طبي لإجراء الكشف الطبي مثلما هو مبين في القانون<sup>(1)</sup>، ولقبول طلب الكشف الذي يقدمه المؤمن له يجب أن يكون مصحوبا بشهادة طبية من طبيبه المعالج.

### 3. توفر صفة المفاجأة في الحادث:

نعني بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد حدث بغتة وفي فترة قصيرة، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ومنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة إذا لم يظهر أثرها الضار بعد فترة وجيزة من الوقت<sup>(2)</sup> أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت علاقة السببية بين الضرر والحادث، وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثره وأضراره المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد<sup>(3)</sup>.

يترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن ثم يصعب إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية وهذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 التي جاء فيها أنه: "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا أثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه في تقامه".

### 4. قيام علاقة السببية بين العمل والإصابة:

(1) - القانون رقم 15/83 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28).

(2) - محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 15.

(3) - فاطمة يحيوي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009م، ص 10.

مفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل<sup>(1)</sup>، ولا يشترط القانون لانعقاد علاقة العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية فالمادة 08<sup>(2)</sup>، تنص على: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما..."، كما نصت المادة 09 من القانون رقم 11/90 على: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

يرى الأستاذ أحمد محمد محرز أن وقت تنفيذ عقد العمل هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجودا رهن تنفيذ العقد وتحت سلطة وإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

يجب أن يكون الارتباط المكاني بالعمل، بمعنى المكان الذي يتواجد فيه العامل أثناء تنفيذه لعمله، وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن مكان العمل يبدأ بالبوابة الخارجية لمكان العمل<sup>(4)</sup>.

### الفرع الثاني: حادث الطريق:

لم يقتصر المشرع الجزائري على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق، بل تعداه إلى مجموعة أخرى من الحوادث تتمثل في حوادث الطريق التي تصيب العامل أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله، وهذا كله حماية له ولأسرته من تغطية أوسع في مجال التعويض عن حوادث العمل.

### أولا: المقصود بحادث الطريق:

(1) - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 15.

(2) - من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم.

(3) - أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976م، ص 390.

(4) - أحمد محمد محرز، المرجع نفسه، ص ص 178-179.

عرف المشرع الجزائري حادث الطريق في المادة 12 من القانون رقم 13/83 على أنه: "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة، بشرط ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة ويقع المسار المضمون على النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية".

هذا ويشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع أثناء أداء العامل لعمله أو بسببه، بحيث يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل<sup>(1)</sup>.

يشترط كذلك أن يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو ضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة<sup>(2)</sup>.

ذهب الاتجاه الفرنسي إلى أن الحوادث التي يتعرض لها العمال في الطريق إلى عملهم، لا تعتبر من حوادث العمل إلا إذا تم التنقل على نفقة رب العمل أو بإحدى وسائل النقل المتفق عليها بموجب العقد<sup>(3)</sup>.

## 1. معايير تحديد حادث الطريق:

### أ. المعيار المكاني:

لكي يعتبر حادث عمل يجب أن يكون الحادث قد وقع بين مكان العمل ومكان الإقامة، فالطريق الطبيعي هو خط السير المعتاد الذي يسلكه العامل يومياً في ذهابه إلى عمله وفي عودته منه.

(1) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 39.

(2) - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م، ص 56.

(3) - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، الدار الجامعية، لبنان، 1986م، ص 235.

إن الطريق الخاضع للحماية هو الطريق الرابط بين العمل من جهة، ومكان الإقامة من جهة أخرى قد يكون طريق رئيسي أو ثانوي وسواء كان فعليا أو قانونيا، أما محل الإقامة للشخص هو المحل الذي يوجد فيه سكناه الرئيسي، وعند عدم وجود سكن يقوم محل الإقامة العادي مقام الموطن<sup>(1)</sup>.

### ب. المعيار الزمني:

لكي يعتبر حادث عمل ناتج عن إصابة العامل في مسار الطريق، يجب أن يكون الحادث خلال فترة ذهاب العامل لمباشرة العمل والعودة منه، ويطبق هذا المعيار مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل، كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا، كما يجب أن تقع الإصابة في حدود الوقت للذهاب إلى عمله مناسبا لوصوله إلى محل عمله في الوقت المحدد، بحيث يتناسب وقوع الإصابة مع بدء العمل وموعد نهايته<sup>(2)</sup>، مع أخذ بعين الاعتبار مجموعة من الاعتبارات الشخصية كالسن والجنس والحالة الصحية ومنها الموضوعية، كطول الطريق ووعرته والظروف الجوية ووسائل المواصلات المستعملة والازدحام<sup>(3)</sup>.

### 2. شروط حادث الطريق:

لا يعني أن كل حادث يقع للعامل في الطريق يغطيه الضمان الاجتماعي، وإنما يستلزم لذلك حسب المادة 12 توافر الشرط الذي ذكره وهو: "... شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف..." ذلك لكي يكون العامل له الحق في التعويض عن حادث العمل والاستفادة من التعويضات.

### 1. عدم حصول توقف أو انقطاع:

(1) - المادة 36 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975م، المتعلق بالقانون المدني الجزائري، (ج ر عدد 78)، معدل ومتمم.

(2) - حسام الدين الأهواني، أصول التأمين الاجتماعي، مصر، 1993م، ص 250.

(3) - فتحة فرشان، المرجع السابق، ص 100.

يقصد به الكف عن السير لفترة من الوقت، مع بقاء العامل في طريقه إلى العمل وحتى يعتد بهذا التوقف يجب أن يدوم لفترة من الزمن<sup>(1)</sup>.

## 2. عدم حصول إنحراف:

يتحقق حين يتعرض العامل إلى حادث طريق في مكان بعيد عن الطريق الطبيعي<sup>(2)</sup>، وعليه لتكييف حادث الطريق بأنه إصابة عمل لابد من وقوع هذا الحادث في الطريق إلى العمل أو الرجوع منه، مع الأخذ بعين الاعتبار المعيار الزمني والمكاني أي الطريق الطبيعي الذي وقع فيه الحادث لكن السير في الطريق الطبيعي لا يضمن لوحده تمتع العامل بالحماية المقررة قانونا، بل يشترط زيادة عن ذلك أن لا يحدث توقف أو انحراف عنه<sup>(3)</sup>.

لقد ورد عن الحالتين السابقتين استثناء نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها: "... إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة...".

يلاحظ أن المشرع الجزائري لا يجعل من مجرد التوقف أو الانحراف سببا لحرمان العامل من الضمان، وإنما أخذ بعين الاعتبار الباعث أو السبب الذي أدى إليهما، وإذا اشترط أن لا تكون له علاقة بالعمل بل كان لتحقيق مصلحة شخصية، أما إذا كان التوقف أو الانحراف قد حصل لأمر له علاقة بالعمل، كأن يقف العامل لدعوة بعض العمال للاجتماع، فهنا يوصف الحادث الذي يتعرض له إصابة عمل<sup>(4)</sup>.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 30.

(2) - مثال: أن يقابل العامل شخصا في الطريق فيقف لتبادل الحديث معه، أو يصادف حادث أو يشاهد شجار فيقف محاولا تسويته، هذه الفترة لا تخضع للحماية القانونية لأنها لا تعتبر إصابة عمل.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 30.

(4) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 297.



ثانياً: عوارض الطريق:

عند تنقل العامل من مكان عمله قد ينحرف أو يتخلف عن الطريق، وتسمى هذه الحالات بعوارض الطريق التي نصت عليها المادة 12 من القانون 13/83 وهي كالتالي:

1. الانحراف:

**لغة:** الحرف عن الشيء وانحرف: وإذا مال الإنسان عن الشيء يقال تحرف، عرف الانحراف في المعجم العربي بأنه: "انتهاج طريق يبتعد عن الطريق المباشر"<sup>(1)</sup>

**فقهها:** عرفه الفقه على أنه تعديل أو تغيير للمسار الذي يتبعه العامل في الطريق المعتاد أثناء ذهابه وإيابه بين مكان العمل ومكان الإقامة.

2. التوقف:

**لغة:** يقف وقوفا فهو واقف: شخص قام من جلوس، أو قام من مجلس، أو سكن بعد مشي وحركة.

**إصطلاحاً:** هو الكف عن السير في الطريق لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، وقد أجاز القضاء الفرنسي التوقف الطبيعي للعمل لشراء بعض الحاجات الضرورية كالخبز والدواء وما شابه ذلك<sup>(2)</sup>.

3. التخلف:

**لغة:** التأخر

**إصطلاحاً:** هو انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر، مثل دخول العامل مقهى أو مطعم.

(1) - أحمد زكي بدوي وآخرون، المرجع السابق، ص 126.

(2) - رامي نهيد صلاح، المرجع نفسه، ص 68.

التخلف الزمني يكون بدخول العامل إلى أحد الأماكن الواقعة على طريق العمل لفترة من الزمن ثم يخرج منها يتابع سيره بحيث يخل بالزمن المحدد لقطع الطريق، أما التخلف المكاني فقد عرفه الفقه بأنه: "عدم مواصلة العامل السير مع زملائه بالطريق العادي المؤدي إلى عمله أو مقر سكنه"<sup>(1)</sup>

### المطلب الثاني: الأمراض المهنية:

مع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الصناعية منها ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا ودخل الفرد العامل في عالم لم يألفه سابقا، عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل بها، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة، فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى القريب أو البعيد وسميت هذه الأعراض بالأمراض المهنية (الفرع الأول).

كما أن الأمراض المهنية أثارت بعض الصعوبات في تحديدها، ما أدى إلى وضع عدة طرق، واختلفت التشريعات في الأخذ بها، إلا أن ما يهمننا هو موقف المشرع في الطريقة التي اعتمدها عليها لتحديد الأمراض المهنية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المقصود بالمرض المهني

إن العامل عند مزاولته للمهن المختلفة لا يتعرض فقط للإصابات الناشئة عن حوادث العمل وإنما قد يؤدي قيامه بالعمل لفترة من الزمن إلى اعتلال صحته، وإصابته بعدة أمراض، كما أن هذه الأمراض المهنية تختلف عن الأمراض العادية، لذا وضع

(1) - رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص 69.

المرسوم رقم 08/05 قواعد خاصة تطبق على المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل لتفادي انتشار الأمراض<sup>(1)</sup>.

### أولاً: تعريف المرض المهني

تباينت واختلفت تعريف الأمراض المهنية من بلد لآخر وذلك مرده إلى أن بعض الدول قد حصرت هذه الأمراض في جدول وفقا للمهن التي تتسبب فيها، والبعض الآخر ترك الباب مفتوحا لكل الحالات التي يمكن أن يثبت أصحابها صلتها بمهنتهم.

كذلك المشرع الجزائري لم يعرف الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، فقد نصت المادة 63 من القانون 13/83 على: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو سبب مهني خاص".

وبهذا التعريف فقد حذا المشروع الجزائري حذو التشريعات الأخرى كما نجد بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلق بالأمراض المهنية وتحددها على سبيل الحصر، والمرض الذي لا يوجد في الجداول لا يعتبر مرضا مهنيا مما يحرم العامل من الحماية، وهذا هو الحال في التشريع الفرنسي الذي حدد الأمراض المهنية في سنتي 1914 و1992م<sup>(2)</sup> مستندا إلى الجداول، وإذا ثبتت إصابة العامل بأحد الأمراض المحددة، وقيامه بأحد الأعمال التي يمكن أن تسببها، اعتبرت مرضا مهنيا.

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 08-05 مؤرخ في 08 يناير سنة 2005م، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل (ج ر عدد 4).

(2) - يحي أحمد موافي، المسؤولية عن الأشياء في ضوء الفقه والقضاء (دراسة)، عنصر المسؤولية عن الأشياء، أركان المسؤولية، حكم المسؤولية عن الأشياء، أسباب الإعفاء من المسؤولية عن الأشياء، الأساس القانوني للمسؤولية، منشأة المعارف، مصدر 1992م، ص ص 171-172.

يعود سبب عدم تعريف الأمراض المهنية إلى صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية<sup>(1)</sup>.

أما من الجانب الفقهي فقد وجد عدة تعاريف للمرض المهني:

• هناك من عرفه بأنه: "تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو تسربات للمواد أو ما يشابهها والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص"<sup>(2)</sup>.

• ويعرف أيضا بأنه: "مرض بسبب عمل دائم يظهر خلال مدة معينة، قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، وقد يكون بسبب تعفن في مكان العمل أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"<sup>(3)</sup>.

يحظى المرض المهني باهتمام كبير، سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الدولي، فقد تضمن عدة اتفاقيات دولية، وبذلك عدة محاولات لتعريف المرض المهني<sup>(4)</sup>

إضافة إلى التعاريف السابقة هناك محاولات من طرف باحثين وكتاب لتعريف المرض المهني ومن بينها ما يلي:

• المرض المهني: "ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو مجموعة من المهن، أو الأمراض الناتجة عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم

(1) - محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، 1994م، ص 15.

(2) - عبد الرحمن خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008م، ص 111.

(3) - عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001م، ص 56.

(4) - يحي أحمد موافي، المرجع السابق، ص ص 170-171.

ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره<sup>(1)</sup>.

عموماً ومن خلال التعاريف السابقة حول المرض المهني يمكن بلورة تعريف له كما يلي: "المرض المهني هو ذلك المرض الذي يصيب صحة الإنسان، من خلال مزاولته لمهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به"<sup>(2)</sup>.

**ثانياً: تمييز المرض المهني عن ما يشابهه:**

بالرجوع إلى التعاريف الفقهية للمرض المهني، يمكن استخلاص خصائصه، وإن كانت تبدو مميزة للمرض المهني إلا أن ذلك لا يمنع من وجود بعض أوجه التشابه من جهة بينه وبين حادث العمل، ومن جهة أخرى بين المرض المهني والمرض العادي.

### 1. التمييز بين المرض المهني وحادث العمل:

يتمثل وجه الشبه بين المرض المهني وحادث العمل في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سبباً في إصابة العامل بأي منهما كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي، أو الجانب الخارجي.

كما يتميز المرض المهني عن حادث العمل من عدة نواحي:

#### أ. من حيث المصدر:

إذا كان حصول الضرر ناتجاً عن سبب خارجي، فهو حادث عمل أما إذا كان الضرر ناتجاً عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني.

(1) - محمود العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2002م، ص 160.

(2) - قويدر دوباخ، المرجع السابق، ص 73.

مثل: اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، وتحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته<sup>(1)</sup>

### ب. من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية<sup>(2)</sup>.

### • أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل في التعويضات المقررة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها<sup>(3)</sup>

## 2. التمييز بين المرض المهني والمرض العادي:

يعرف المرض بصفة عامة بأنه كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة، والمرض الطبيعي ينتج عن مرض أو إصابة لا تمت بصلة للعمل، إذ يمكن أن يصاب به أي شخص، بغض النظر إن كان عاملا أم لا لأن المرض يرجع لأي سبب غير متصل بالعمل، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 38.

(2) - عوني محمود عبيدات، المرجع السابق، ص 156.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 39.

المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل، دون أن يكون مصدر الإصابة حادثاً خارجياً معيناً<sup>(1)</sup>.

#### أ. من حيث المصدر:

ينشأ المرض المهني نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه، بينما الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة ومتعددة باستثناء العمل أو المهنة.

#### ب. من حيث وقت اكتشافه:

يظهر المرض المهني خلال امتداد علاقة العمل، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض، أو استبدالها بمنصب عمل آخر، فيجب أن يظهر المرض خلال الآجال المحددة قانوناً لكل مرض<sup>(2)</sup>، أما بعد انقضاء هذا الأجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل، أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي، فإنه يستفيد من الحماية، ما دام مؤمناً عليه من طرف صاحب العمل، وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة<sup>(3)</sup>.

#### • أهمية التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي في عدة جوانب:

##### ➤ من حيث الفرع الذي يضمنه:

فصل المشرع الجزائري بين الجهة التي تتولى التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني وهي فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، في حين خص العامل المصاب بمرض عادي بفرع المرض والأمومة.

##### ➤ من حيث التعويض:

(1) - محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 20.

(2) - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05م، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهني وملحقه 1 و2 (ج ر عدد 16)، سنة 1997م.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 40.

تختلف مدة الاستفادة من التعويض في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي كون العامل يستحقه في حال الإصابة بمرض مهني، من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأداءات بالنسبة للتأمين على المرض<sup>(1)</sup> أن يكون المؤمن له قد عمل إما 9 أيام أو ستين (60) ساعة على الأقل خلال الثلاثة (03) أشهر السابقة لتاريخ تقديم العلاجات التي يطالب بتعويضها وإما (36) يوم أو (240) ساعة أثناء 12 شهرا التي سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها، أما من حيث قيمة التعويضات فيحق للعامل المريض بمرض عادي طبقا للمادة 14 من القانون 11/83 أن يتلقى التعويضات التالية:

1. يحصل على 50% من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية، إبتداء من اليوم الأول إلى اليوم (15) الموالي لتوقفه عن العمل.
2. يحصل على 100% من الأجر المذكور أعلاه، إبتداء من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل.
3. يتحصل المؤمن له في حالة المرض الطويل المدى، وفي حالة الدخول إلى المستشفى على 100% اعتبارا من اليوم الأول لتوقفه عن العمل، ويدفع التعويض اليومي عن كل يوم عمل أو غيره على أن لا تتجاوز واحد على ستين (60/1) أو واحد على ثلاثين (30/1) حسب الحالة، من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداءات<sup>(2)</sup>.

لكن حين يتعلق الأمر بالمرض المهني فإن العامل يخضع إلى نفس أحكام حوادث العمل وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج... أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة العامل

(1) - المادة 52 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983م، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28) معدل ومتمم.

(2) - المادة 14 من قانون رقم 11/83، المعدلة بالمادة 15 من أمر رقم 96-17، المرجع السابق.



فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يحصل عليه ذوو الحقوق في حال إصابة العامل بمرض مهني<sup>(1)</sup>.

### ➤ من حيث الإجراءات:

إذا أصيب عامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، يوجب عليه إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك المرض، وقد حددت مدة الإشعار بيومي عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل، ويتم التصريح بالمرض عن طريق إيداع المعني بالمرض أو ممثله شهادة التوقف عن العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها مقابل وصل استلام، ترسل في نفس الوقت نسخة من شهادة التوقف عن العمل إلى المستخدم، وإذا لم يصرح العامل عن مرضه في المدة المحددة، سقط حقه في التعويضات اليومية، أما فيما يتعلق الأمر بالمرض المهني فإن الأمر مختلفا تماما<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: تحديد الأمراض المهنية:

الأمراض المهنية لم يعطي لها تعريفا محددًا ودقيقًا، وإنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل واكتفت ببيان الطريقة التي يمكن من خلالها التعرف عليه لتمكين العامل من الاستفادة من الحماية المقررة قانونًا، وهي نفس الطريقة التي انتهجها المشرع الجزائري.

### أولاً: طرق تحديد الأمراض المهنية:

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات أخرى بنظام الجداول بينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه بالنظام المزدوج أو المختلط.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 41.

(2) - فيروز قالية، المرجع نفسه، ص 42.

## 1. نظام التغطية الشاملة: ويسمى بالطريقة المرنة

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض ذو طبيعة مهنية، أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله، ففي هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن، هذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر<sup>(1)</sup>.

عند الأخذ بهذا النظام يعهد إلى هيئة معينة للبحث في كل حالة على حدى من حيث كونها مرضا مهنيا أم لا<sup>(2)</sup>.

فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام يتضمن التشريع فيها تعريفا عاما للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين وخبراء الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبئ الإثبات على العامل، حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة<sup>(3)</sup>.

من مزايا طريقة التغطية الشاملة، التوسيع من دائرة الضمان بالنسبة للعامل لأنها تغطي كافة الأمراض التي سببها مختلف المهن وتعطيها وصف المرض المهني، لكن ما يعيها هو إلقاء عبئ إثبات علاقة السببية على العامل الذي عليه أن يثبت أن المرض كان بسبب العمل الذي يقوم به<sup>(4)</sup>.

## 2. نظام الجداول: تسمى بالطريقة الجامدة

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية، وأكثرها شيوعا في دول العالم، بمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي

(1) - فتيحة فرشان، المرجع السابق، ص 66.

(2) - محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، مصر، 2003م، ص 246.

(3) - عوني محمود عبيدات، المرجع السابق، ص 152.

(4) - عوني محمود عبيدات، المرجع نفسه، ص 246.

تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول، هذا الجدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض وفي الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول، وكان يمارس مهنة أو عملاً تسببه وفقاً للجدول، اعتبر مرضاً مهنياً<sup>(1)</sup>.

تتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عملاً من الأعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس أن المرض يعتبر مرضاً مهنياً<sup>(2)</sup>.

تتقسم هذه الجداول إلى نوعين:

- **الجدول المغلق:** تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به، ولايسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد، غير أنه يعاب هذا النوع من الجداول على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية، الأمر الذي يترتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور<sup>(3)</sup>.
- **الجدول المفتوح:** نظراً لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب، ثم إضافة أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك<sup>(4)</sup>.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 44.

(2) - أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 336.

(3) - فتيحة فرشان، المرجع السابق، ص 67.

(4) - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 247.

## 3. الطريقة المزدوجة:

تجمع هذه الطريقة بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، ويظهر ذلك من خلال تعريف المرض المهني، وإرفاق قانون الضمان بجدول الأعمال يتضمن الأمراض المهنية التي تسببها على سبيل المثال لا الحصر.

يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم تذكر في جدول الأمراض المهنية.

أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية فنميز بين حالتين:

إذا كان المرض وارد في الجدول، فيعفى العامل من إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل لأن القانون أقام قرينة قانونية قاطعة على هذه العلاقة.

أما في حالة عدم ذكر المرض بالجدول، فهنا تتوقف الحماية المقررة للعامل على الإثبات حيث يلزم بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل<sup>(1)</sup>.

## ثانياً: موقف المشرع الجزائري من تحديد الأمراض المهنية:

نصت المادة 64 من القانون رقم 13/83 على: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن يتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".

وقد تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي تتسبب فيها بموجب قرارات وزارية.

اتخذ المشرع الجزائري نظام الجداول، يظهر ذلك خلال ما تضمنته المادة 64 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر، والتي تحوي 84 جدولاً، يحدد كل جدول بدقة تعيين

(1) - فيروزقالية، المرجع السابق، ص 45.

المرض، ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد<sup>(1)</sup>، كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة اليدوية للأوامين العطرية ومشتقاتها، وتصل إلى ثلاثين (30) سنة في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني.

إن طبيعة المرض الذي يصاب به العامل هي التي تبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة<sup>(2)</sup> تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني أما الاختصاص في وضع القوائم فيعود إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم<sup>(3)</sup>.

كما يلزم كل طبيب يتعرف على المرض يكتسي طابعا مهنيا، حيث يجري فحوصا على العامل أن يصرح به، كما ألزم المشرع كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل وللموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن.

يمكن أن يتم إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه وهو ملزم بإطلاع الهيئات أو عون من هيئة الضمان الاجتماعي<sup>(4)</sup>.

(1) - جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05م، المرجع السابق.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 45.

(3) - المادة 66 من القانون 13/83، المرجع السابق.

(4) - المادة 69 من القانون 13/83، المرجع نفسه.

تصنف الأمراض المهنية وفقا للمادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05م إلى مجموعات:

### المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة:

تحوي هذه المجموعة على الأمراض التي تكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزنك، والمسببة للتسمم الحاد والمزمن، تعتبر أي مادة سامة بالنظر إلى خطورة الفعل، ويتم تحديدها بعد الاستنشاق أو البلع أو عن طريق مسامات الجلد، التي تؤدي إلى أخطار كبيرة قد تصل إلى وفاة، حيث تصل درجة التسمم إلى 50 CI، وقد تم تحديد هذه النسبة القائلة بعد التجارب التي أجريت على الحيوانات:

- فحص الدم والفضلات ومقارنة النسبة مع القيمة المحددة.
- فحص هواء أماكن العمل، تقارن النتائج مع ما هو مسموح به أو الحد الأقصى<sup>(1)</sup>.

يمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية<sup>(2)</sup>.

### المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية:

يصاب العامل بهذه العدوى، إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات البكتيريا، والفطريات.

تنتقل العدوى بعدة طرق، كما أن الإصابة بهذه العدوى تكون عند تواجد العمال في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية:

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 47.

(2) - المادة 06 من القرار المشترك، المرجع السابق.

- نوعية بيئة العمل
- العوامل المناخية والفيزيائية مثل الرطوبة والحرارة.
- ومن أهم المهن التي يمكن أن يصاب فيها العامل بالعدوى الجرثومية نذكر:
  - المهن الزراعية والعاملين في المخلفات الحيوانية مثل عمال الحظائر،
  - الخدمات الطبية البشرية، مثل عمال المستشفيات وبنوك الدم، الخدمات البيطرية... لكن هذا لا يعني أن كل الأشخاص الذين يشتغلون في هذه المهن تكثر فيها العدوى الجرثومية، معرضون بنفس النسبة للإصابة إذ هناك فئات عمالية تكون أكثر عرضة للإصابة منهم:
    - المصابون بنقص المناعة،
    - العمال الذين يعانون من سوء التغذية وضعف الصحة العامة،
    - العمال المصابون بضعف في بعض الوظائف خاصة الكبد والكلبي،
    - العمال الذين يكونون في فترة النقاهة من مرض خطير وغير محصنين،
    - المصاب بجروح<sup>(1)</sup>.

لو كانت المؤسسة المستخدمة تقوم بكامل واجباتها، لما سمحت لهذه العدوى بالانتقال، وذلك من خلال توفير الإحتياجات اللازمة، مثل الفحص الطبي الإبتدائي قبل تسليم المهام والفحوص الدورية.

هذه المجموعة جاءت محددة في الجداول ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها، كما لا يمكن للعامل الاستعادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة عادية<sup>(2)</sup>.

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

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 48.

(2) - المادة 07 من القرار الوزاري المشترك، المرجع السابق.

هي الأمراض التي يكون سببها محيط العمل والظروف والأوضاع التي أوجدها هذا المحيط<sup>(1)</sup>، مثل الأمراض الناجمة عن الضجيج أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، لما تخلقه من آثار سلبية في كلتا الحالتين، وكذا أمراض يتسبب في حدوثها الضغط الجوي حين يكون دون الحد المطلوب انخفاضاً أو ارتفاعاً.

هذه المجموعة محددة وفق ما ورد في الجدول، لكن للعامل الحق في الاستعادة من التعويض المقرر قانوناً دون اشتراط ممارستها بصفة اعتيادية<sup>(2)</sup>.

### المطلب الثالث: الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية

يعمل قانون الضمان الاجتماعي الجزائري على حماية الفئة العاملة من الأخطار الناجمة عن العمل لذا لا بد من حماية هذه الفئة وتأمينها من المخاطر وتوفير لها كل الاحتياجات لقيام العمل في وسط آمن خال من الأخطار لهذا حدد القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الأول) كما وسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية توسعاً عميقاً (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية

من خلال المادة 02 من القانون رقم 13/83، فإنها أكدت على أن الذي يستفيد من حوادث العمل والأمراض المهنية هو العامل وفق الشروط التي تم التطرق إليها، دون تمييز قطاع عن آخر، فالعامل الذي يصاب بحادث يستفيد من حماية القانون رقم 11/83 مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه سواء القطاع الخاص أو القطاع العام، وسواء كان قطاعاً إقتصادياً أو وظيفياً عمومياً.

(1) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 27.

(2) - المادة 07 من القرار الوزاري المشترك، المرجع نفسه.



أما المادة 03 من نفس القانون نصت على: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 03 و 06 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983م والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية".

بمعنى أنه يكون العامل مؤمن له لدى مصالح الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للعمال الأجراء، حيث يجب أن يتم التصريح به من طرف رب العمل من خلال تسديد الأقساط الشهرية أو الثلاثية لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

#### - التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل :

يتضح التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية من خلال نصوص المادتين 3 و 6 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث نصت المادة 03 منه على: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

تطبق احكام هذه المادة موجب مرسوم."

أما المادة 6 من نفس القانون فإنها تنص على أنه: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية للأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من اصحاب العمل ومهما كان مبلغ طبيعة أجرهم و شكل وطبيعة او صلاحية عقد لعملهم او علاقتهم فيه.

وقد تم يجسد التنظيم الذي نصت عليه المادة 03 من القانون رقم 11/83 في المرسوم التنظيمي رقم 33/85 المؤرخ في 05 فبراير 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274 /92 المؤرخ في 06 يوليو 1992م والذي جاء في المادة الأولى منه مما يلي:

تطبيقا للمادة 03 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لاسيما خدم المنازل، والبوابين، والسواقين والخادmates والغسالات والمرضات، وكذلك الأشخاص الذين يحرسون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.
- البحارة والصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيسي.
- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون<sup>(1)</sup>

كما تطرقت أيضا المادة 02 من المرسوم التنظيمي رقم 33/85 إلى شبه الأجراء الذين يستفيدون من الخدمات العينية ومن تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:

- حاملوا الأمتعة الذين يستخدمون المحطات إذا رخصت لهم مؤسسة بذلك
- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.

(1) - المادة الأولى من المرسوم التنظيمي رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985م، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم (جر عدد 09).

كما نصت المادة 03 من نفس المرسوم والمعدلة بالمادة 02 من المرسوم رقم 274/92 على أنه لا يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 04 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الآتي بيانهم:

- الممتهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون،
- تلاميذ مؤسسات التكوين المهني.

ومن جهة أخرى فقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 ذلك في المادة 04 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه: "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص التالي ذكرهم:

1. التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا،
2. الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني،
3. الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي،
4. اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي يقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه،
5. المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية،
6. الطلبة،
7. الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادة 07 و 08 أدناه.

يمكن إتمام وتحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم".

- أما في حالة وفاة العامل الضحية: يكون التعويض لذوي حقوقه وقد حددتهم المادة 67 من القانون رقم 11/83 وهم:

1. زوج المؤمن ل، غير أنه لا تخول الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، إذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق إن كان لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه،

2. الأولاد المكفولين البالغين أقل من ثماني عشرة سنة.

ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون،
- الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة ويواصلون الدراسة، وفي حالة إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج،
- البنات دون دخل أيا كان عمرهن،
- الأولاد أيا كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن ويعدباقيين على صفة ذوي الحقوق الأولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة ووجب عليهم الانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

3. أصول المؤمن له أو اصول زوجة المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

**الفرع الثاني: التوسع في مجال دائرة التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية:**

وسع المشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعمال ويتجلى ذلك من خلال مضمون المادتين 07 و 08 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أولاً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم:

نصت المادة 1/07 من القانون رقم 13/83 على: "تعتبر ايضاً كحادث عمل الحادث الذي يطرا اثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم...". كما جاء في قرار المحكمة العليا<sup>(1)</sup> بين الصندوق (و ت ا ج) ضد (ا.م) حيث اعتبرت أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل و قد جاء في هذا القرار على انه: "حيث أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21م لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها ومتى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض".

من خلال المادة السابقة الذكر فإن هذه الحالة لا تدخل في نطاق مفهوم حادث العمل بالمفهوم الضيق، ولكن تم إدراجها تماشياً مع تصنيف القانون لها، ذلك أن هذه الحالة تقضي أن يكون الضحية عاملاً، ومفاد هذا الارتباط العضوي بالعمل فضلاً على أن يكون العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه فالحادث واقع في زمان ومكان العمل<sup>(2)</sup>.

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

(1) - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1998/07/14م، تحت رقم 166006، المجلة القضائية، العدد الأول، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2000م، ص 101.

(2) - عبد القادر عمراني، المرجع السابق، ص 35.

ثانياً: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها:

نصت المادة 3/7 من القانون رقم 13/83 على: "يعتبر أيضاً كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء:

... - ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها..."

يعد وفقاً لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين، كنواب المجالس الشعبية البلدية والولائية، مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية، أي في زمان ومكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، وذلك خلال وقت انتقال المنتخب لتأدية المهام، أو كان الحادث حاصل له نتيجة مهامه.

ثالثاً: الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل:

نصت المادة 4/7 من القانون رقم 13/83 على: "يعتبر أيضاً كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء:

- مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"

تقتضي هذه الحالة أن يكون الضحية عاملاً وقد تجاوزت شرط الارتباط بالعمل سواء كان زمنياً أو مكانياً وحتى سببياً، كما تقتضي أيضاً هذه الحالة التوقف عند عبارتين:

### 1. مزاوله الدراسة:

تقتضي هذه الحالة حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل، إذ يجب وقوعها في زمان ومكان الدراسة.

### 2. الانتظام:

يعني أن تتم الدراسة بانتظام، وهو الاضطراب والاستمرارية في الدراسة فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي دون انتظام وبطريقة عشوائية، ذلك لا يعني عدم وجود فاصل زمني بين درس وآخر، ولا يشترط أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية<sup>(1)</sup>.

رابعاً: الحوادث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة

نصت المادة 1/8 من القانون رقم 13/83 على أنه: "يعتبر أيضاً كحادث عمل الذي يطرأ أثناء..."

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة..."

تظهر هذه الحالة توسيع مفهوم حادث العمل، من خلال عدم اشتراطها أن يكون الضحية خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية، والحماية المقررة لهذه الحالة تقتضي توافر شرطين:

- أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة، وعليه فإن التظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين ولو كانوا أرباب عمل يخرج عن إطار الحماية.
- أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظيم تلك التظاهرة، أي في مكان وزمن التظاهرة يستفيد من هذه الحالة كل شخص ولو لم يكن خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية.

خامساً: حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام

نصت المادة 2/8 من القانون رقم 13/83 على: "تعتبر أيضاً كحادث عمل...، الحادث الواقع أثناء:"

- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك".

(1) - عبد القادر عمراني، المرجع السابق، ص 20.

يظهر توسيع مفهوم حوادث العمل في هذه الحالة، من خلال كونها تتجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زمني أو حتى سببي بالعمل حيث يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يقع لأي شخص ولو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية، فالضابط الوحيد في ذلك هو قيام الشخص بعمل للصالح العام أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر.

## المبحث الثاني: آثار حوادث العمل والأمراض المهنية وإجراءات إثباته

أولت التشريعات العمالية وقوانين الضمان الاجتماعي أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أخطار العمل، حيث أوضح المشرع الجزائري ذلك في القانون رقم 07/88<sup>(1)</sup> المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل، الذي جعل الوقاية والأمن الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مساهمته المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل.

وضع قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري عدة التزامات على عاتق المستخدم (صاحب العمل)، يتقيد بها اتجاه العامل لأداء عمله في بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار التي تهدده (المطلب الأول).

كما منح أيضا قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري حقوقا للعامل يتمتع بها وذلك للوقاية من أخطار العمل (المطلب الثاني).

لكي تتقرر الحماية الاجتماعية والقانونية للعمال المصاب بحادث عمل، يجب أن يقوم بإثبات ذلك الحادث أو المرض المهني الذي أصابه (المطلب الثالث).

(1) - القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يوليو 1988م، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (ج ر عدد 4) سنة 1988م.



### المطلب الأول: إلتزامات صاحب العمل

يكون صاحب العمل (المستخدم) ملتزماً بإلتزامات تقع على عاتقه، وذلك لحماية العامل وتفادي وقوع الأخطار لهذا الأخير، لذا يجب عليه أن يقوم بكل ما هو لازم لتصدي كل ما يعيق العامل عن أداء عمله، هذا قبل وقوع الحادث، أما إذا وقع الخطر وتسبب في إصابة العامل سواء بحادث عمل أو مرض مهني حتى ولو لم تكن الإصابة بالغة الخطورة، فإنه على المستخدم أن يقوم بكل التدابير اللازمة لإسعافه (الفرع الأول).

كما يلتزم أيضا المستخدم (صاحب العمل) باتخاذ مجموعة من الاجراءات والتدابير الخاصة بالأمن والوقاية الصحية للعامل (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: إلتزامات صاحب العمل الواجب اتخاذها عند وقوع الحادث

نص المشرع الجزائري من خلال المادة 03 من القانون رقم 07/88<sup>(1)</sup> على: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية والصحة والأمن للعامل".

لذا على صاحب العمل أن يلتزم بما هو محدد له قانونا من التلتزامات اتجاه العامل.

#### أولا: تقديم الإسعافات الأولية

يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب فورا حتى ولو لم تكن الإصابة بالغة الخطورة ولم تمنع العامل من ممارسة عمله وعلى صاحب العمل أن يوفر وسائل الإسعافات الطبية.

#### 1. نقل المصاب:

(1) - القانون 07/88، المرجع السابق.

يتولى صاحب العمل نقل المصاب إلى جهة العلاج المحددة بمعرفة الهيئة فور وقوع الإصابة<sup>(1)</sup>.

بعد أن يقدم له الإسعافات الأولية اللازمة، وعليه أن يسلم المصاب أو مرافقه نسخة من بلاغ الإصابة لتسليمها إلى جهة العلاج، ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب للمرة الأولى من مكان الإصابة إلى مكان العلاج، أيا كانت وسيلة الانتقال، أما عن التنقلات الأخرى فتكون من نفقة هيئة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية<sup>(2)</sup>.

## 2. الالتزام بتعليمات جهة العلاج:

أن يتقيد صاحب العمل بتعليمات جهة العلاج، من حيث تحديد قدرة المصاب على مزاوله العمل والإجازة اللازمة والتاريخ المحدد للعودة إلى العمل.

## 3. تحرير بلاغ استكمال العلاج عند اللزوم:

إذا كانت جهة العلاج قد قررت انتهاء العلاج ثم حددت للمصاب بحالة إنتكاس أو مضاعفة للإصابة الأصلية فيلتزم صاحب العمل بتحرير بلاغ إصابة يستوفي بياناته على أساس البيانات الثابتة في أصل البلاغ الأول، مع التأشير بأنها حالة انتكاس مع تكرار الإجراءات التي قام بها بالنسبة للإصابة الأصلية من حيث نقل المصاب إلى جهة العلاج وإخطار الجهات المعنية<sup>(3)</sup>.

## 4. صرف المعونة المالية حال وقوع حادث العمل:

(1) - رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر تعديلات لسنة 2002مقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001م، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (د.ب.ن)، 2006م، ص 539.

(2) - فتيحة فرشان، المرجع السابق، ص 72.

(3) - فتيحة فرشان، المرجع نفسه، ص 73.

نصت المادة 28 من القانون 13/83 على أنه: "تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث العمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في مواد هذا الفصل".

### ثانياً: الإبلاغ عن الإصابة:

على صاحب العمل أن يقوم بالإبلاغ عن الإصابات وذلك خلال 24 ساعة من تاريخ حدوث الإصابة<sup>(1)</sup>، ولكي يستحق المؤمن عليه المصاب بحادث العمل من حقوقه المنصوص عليها في القانون 13/83، يجب أن يتم التصريح بحادث العمل، وذلك وفقاً لنص المادة 13 من القانون السالف الذكر على أنه: "يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل،
- صاحب العمل اعتباراً 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 خاص"

وتصنف المادة 14 من نفس القانون: "إذا لم يبادر صاحب عمل بما عليه، يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، وذلك في أجل مدته (04) سنوات اعتباراً من يوم وقوع الحادث".

(1) - محمود رمضان، المرجع السابق، ص 539.

وكذلك الحال بالنسبة للتصريح بالأمراض المهنية، حيث نصت المادة 70 من القانون 13/83 على أن تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72 أدناه<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: إلتزامات صاحب العمل بضمان تدابير الأمن والوقاية الصحية للعامل:

إن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفة عامة على كل العمال ما دام أنهم معرضون للإصابة.

#### أولاً: تدابير الوقاية الصحية:

جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل<sup>(2)</sup>.

#### 1. التدابير المتعلقة بمكان العمل:

تعبير بيئة العمل المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، قد تكون مغلقة كعمال الورش، أو عمال المناجم، كما قد تكون مفتوحة كالمهين الزراعية وعمال النقل.

#### أ. التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل:

تختلف وتتنوع الأخطار الموجودة في بيئة العمل ونجد:

#### • المخاطر الطبيعية:

هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأدية العمل، مثلاً يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل، منها حرارة

(1) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 48.

(2) - المادة 76 من القانون رقم 05/85، المؤرخ في 16 فبراير 1985م، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، (ج ر 08).

أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، ولمواجهة هذه المخاطر ألزم المشرع<sup>(1)</sup> الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل، ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة، كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم (الصداع، ألم العينين) وللتصدي هذه المخاطر ألزم المشرع الجزائري أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور...<sup>(2)</sup>.

### • المخاطر الكيماوية:

تنتج معظم المخاطر عند استنشاق العامل لمواد كيماوية، كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية التي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية<sup>(3)</sup>، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى ولأن هذه المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء فقد حدد المشرع الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية، أو تهوية الطبيعة أو المختلطة<sup>(4)</sup> لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار<sup>(5)</sup>

### • المخاطر البيولوجية:

وهي التي تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدية، لذا ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية

(1) - المادتان 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1911، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر (04).

(2) - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91/05، المرجع السابق.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 58.

(4) - المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع السابق.

(5) - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع نفسه.

الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة الغبار، ويتم ذلك بواسطة الغسل والمسح، تنظيف الجدران والسقوف، إعادة الدهن والتغليظ<sup>(1)</sup>.

### • المخاطر الميكانيكية:

هي مجموعة من مخاطر يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة، وألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر، أهمها أن تتناسب الآلات والتجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة، إذ لا يكفي رب العمل بذلك، وإنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات كما يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل<sup>(2)</sup>.

### ب. توفير المرافق الصحية:

يوجب المشرع الجزائري<sup>(3)</sup>، تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية، التي لا تكون في نفس أماكن العمل ولكن قريبة منها تشمل غرف لتغيير الملابس مجهزة بمقاعد وخزانات فردية، وإنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن، وتخصيص محل ملائم للعمال إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون فيه وجبة الغذاء.

## 2. التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية الشخصية، وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تقابله خلال فترة العمل، مما يجعل إرتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها والشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال.

### ثانيا: الأمن داخل أماكن العمل:

(1) - المواد من 03 إلى 05 من المرسوم التنفيذي 91-05، المرجع نفسه.

(2) - المادة 15، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع نفسه.

(3) - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع نفسه.

يجب تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل<sup>(1)</sup> وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم من الدخان والأجهزة الخطيرة، ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وأثناء تشغيل الآلات، ووسائل الرفع، وتجنب الإزدحام والاحتكاك، كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، فيجب أن تضمن المؤسسة الإجراء السريع للعمال.

مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع<sup>(2)</sup>.

كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت، فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع المرسوم رقم 99-95<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثاني: حقوق العامل المصاب:

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في الحماية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني، سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو مرض مهني، ويلاحظ أن هذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده، بل تشمل بعض أفراد عائلته الذين يستفيدون من خدماته.

### الفرع الأول: حقوق العامل وفقا لقانون الضمان الاجتماعي:

في حالة تحقق الإصابة للعامل سواء كانت حادثا أو مرضا مهنيا، تترتب للعمال حقوق اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمنا لديها وهي:

#### أولا: الرعاية الطبية:

(1) - المادة 05 من القانون رقم 88-07، المرجع السابق.

(2) - المرسوم رقم 05-117، المؤرخ في 11 أبريل 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية (ج ر 27) معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-117 مؤرخ 02 يوليو 2007 (ج ر 37).

(3) - المرسوم التنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج ر 28).

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية<sup>(1)</sup>، ويقصد بها الخدمات التي يؤديها الممارس العام والأطباء الاختصاصيون، بما في ذلك أخصائي الأسنان<sup>(2)</sup>.

وتشمل الرعاية الطبية ما يلي:

### 1. العلاج:

بمجرد وقوع الإصابة يقوم صاحب العمل بمعالجة العامل المصاب لدى جهة العلاج المعتمدة، ويقدم له العلاج اللازم بما في ذلك الفحص الطبي والأشعة والجراحة وأيضا شراء الأدوية<sup>(3)</sup>، تقدم كل هذه الأداءات بنسبة 100% يتحملها صندوق الضمان الاجتماعي.

### 2. الإقامة في المستشفيات:

إذا كانت حالة المصاب تستدعي مكوثه في المستشفى لمواصلة العلاج، عليه أن يتقيد بالجهات التي يحددها الضمان الاجتماعي، ولا يجوز لهذه الهيئة أن تجري العلاج أو الرعاية الطبية في تلك المصحات النوعية أو العيادات إلى بعد أن تضمن أن هذه الجهات تقدم تكلفة الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية<sup>(4)</sup>.

### 3. المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة:

يقدم العامل طلبه إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء العلاج باستثناء الحالات الاستعجالية، ولهيئة الضمان الاجتماعي أجل شهر للنظر في الطلب، وإذا تجاوزت المدة اعتبر سكوتها رفضا، وللعامل حق الطعن في

(1) - المادة 08 من القانون رقم 11/83 المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 يولو 1996، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر 42).

(2) - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 269.

(3) - القانون رقم 07/88، المرجع السابق.

(4) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 100



هذا القرار وفقا لما هو متعارف عليه، وأن يلتزم بالمدة المحددة في الوصفة الطبية التي تتراوح ما بين 18-21 يوما<sup>(1)</sup>، ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80% من مجموع التكاليف، أما الباقي يقع على عاتق العامل المصاب فيتحمل نسبة 20% من مجمل النفقات<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: الأجهزة التعويضية:

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل عضوا من الأعضاء الذي يفقد بموجبها أداء وظيفته فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها.

وتشمل الأجهزة الصناعية التعويضية<sup>(3)</sup> ما يلي:

- الأجهزة التعويضية للعيون: النظارات بأنواعها -العيونالصناعية- العدسات اللاصقة.
- الأجهزة التعويضية للأسنان: الطاقم الكامل، التركيبات الجزئية.
- الأجهزة التعويضية للجراحة والعظام، والأطراف السفلية والعلوية، أجهزة سائدة للعمود الفقري والأطراف، والعكاكيز والعصى بأنواعها، الكرسي المتحرك.
- أجهزة شلل الأطراف السفلية.
- الأجهزة التعويضية للأذن، سماعات الأذن<sup>(4)</sup>.

(1) - المادتان 15 و16 من المرسوم رقم 72-84، المؤرخ في 09 جومادى الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984م، المحدد كيفية العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 07) سنة 1984م.

(2) - المادة 59 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق.

(3) - المادة 30 من القانون رقم 83/13، والمادة 08 من القانون رقم 83/11 المعدلة بالمادة 04، المرجع السابق.

(4) - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 270.

في حال تعطل هذه الأجهزة فإن الضمان الاجتماعي ملزم بإصلاحها، ويتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: إعادة التأهيل الوظيفي:

منح المشرع الجزائري<sup>(2)</sup>، للعامل حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي ويقصد به: "العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر، حتى يستفاد منه في الانتاج وترتفع روحه المعنوية"<sup>(3)</sup>

### رابعا: التكيف المهني:

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتكليف العامل المصاب مهنيا وهي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فقد يتم ذلك داخل المؤسسة كما قد يكون لدى صاحبه العمل.

يمكن أن يوظف العامل المصاب داخل مؤسسات مختصة في التكيف المهني والتي قد تقوم به بصفة مجانية، أو أن يكون لدى صاحب عمل سواء كان في القطاع العام أو القطاع الخاص.

### الفرع الثاني: حقوق العامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية:

#### أولا: رجوع العامل المصاب بالتعويض على صاحب العمل:

حدد المشرع مسبقا قبل وقوع الإصابة التعويض المقرر للعامل أو ذوي حقوقه الذي تتكفل بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي، واستند في ذلك إلى تسبب الإصابة، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يحصل المضرور منهيئة الضمان الاجتماعي على أكثر مما هو

(1) - المادة 33 من القانون 83-13، المرجع السابق.

(2) - المادة 31 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 104.

مقرر قانوناً، فهذا التعويض حدد مراعاة لاعتبارات العدالة، ولا يستند إلى الخطأ، مما يجعله قاصراً عن تعويض كل الأضرار في الحالات التي يتدخل شخص ما بخطئه يساهم أو يتسبب في إحداث الضرر.

لذا يجوز رجوع العامل على صاحب العمل بالتعويض أياً كانت درجة خطأ هذا الأخير أي دون بحث في جسامته الخطأ أو تفاهته، فخطأ صاحب العمل ولو كان يسيراً يكفي لرجوع العامل عليه طبقاً لأحكام المسؤولية المدنية، ومنه للعامل المصاب حق الرجوع على صاحب العمل المتسبب بخطئه في الإصابة بالتعويض، إن حقوق العامل المصاب اتجهت إلى صاحب العمل تقتصر على المطالبة بتعويض يكمل التعويض الذي تلتزم به هيئة الضمان الاجتماعي حتى يصل إلى التعويض الكامل للضرر<sup>(1)</sup>.

#### ثانياً: رجوع العامل المصاب بالتعويض على الغير المسؤول:

إن هيئة الضمان الاجتماعي تلتزم بجميع الحقوق التأمينية للعامل المصاب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص غير صاحب العمل ودون أن يخل ذلك بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسؤول، فالعامل المصاب بالإضافة إلى حقوقه التأمينية، له حق الرجوع بالتعويض على الغير المسؤول عما أصابه من ضرر<sup>(2)</sup>.

#### المطلب الثاني: إجراءات إثبات حوادث العمل والأمراض المهنية:

تخضع عمليات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية إلى مجموعة من الإجراءات والشكليات تتعلق على الخصوص بعملية التصريح بحالة المصاب سواء كان حادث عمل أو مرض مهني، وبكيفية إثباتهما واحترام الآجال المقررة لذلك، لذا نتناول في هذا المطلب إجراءات إثبات حادث العمل (الفرع الأول) ثم نتطرق إلى إجراءات إثبات المرض المهني (الفرع الثاني).

(1) - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 291.

(2) - محمد حسن قاسم، المرجع نفسه، ص 293.

## الفرع الأول: إجراءات إثبات حادث العمل:

يتم إثبات حادث العمل بكل وسائل الإثبات باعتبارها واقعة مادية وذلك بالقرائن<sup>(1)</sup>.

## أولاً: التصريح بحادث العمل:

أوجبت المادة 13 من القانون رقم 13/83، على المصاب أو من ناب عنه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل، ويقوم المصاب بالتصريح بحادث العمل إلى صاحب العمل الذي يخضع لسلطته وإشرافه خلال مدة 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، ليقوم هذا الأخير بعملية التصريح بالحادث إلى هيئة الضمان الاجتماعي، والتصريح عادة ما يكون شفاهة، وإما بإخطار كتابي أو برسالة مضمنة الوصول.

ووفقاً للمادة 2/13 من القانون رقم 13/83 على رب العمل أن يصرح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة اعتباراً من ورود نبأ الحادث دون حساب أيام العطل<sup>(2)</sup> وذلك حتى وإن لم ينجر عن حادث العمل أي عجز وهذا ما أكدته المادة 15 من نفس القانون، بنصها: "لا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أنه لا سبب للعمل فيه..." وفي حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح بحادث العمل في الآجال المحددة يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح وذلك في أجل 04 سنوات من يوم وقوع الحادث"<sup>(3)</sup>.

(1) - المادة 337 من الأمر رقم 58/75، المرجع السابق.

(2) - المادة 02/13 من القانون 13/83، المرجع السابق.

(3) - المادة 14 من القانون 13/83، المرجع نفسه.

يؤدي عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل إلى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر وهذا وفقا لنص المادة 26 من القانون رقم 13/83<sup>(1)</sup>.

كما نصت المادة 27 من نفس القانون على أنه: "يترتب عن عدم التصريح من قبل صاحب العمل كما نصت عليه المادة 69 من القانون 13/83 دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم من التأخير تحسب على أساس الأجر المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة"<sup>(2)</sup>.

كما نص المرسوم رقم 28/84 في المادة 01/09 منه على التزام رب العمل بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه كما ورد ذكرهم في المادة 14 من القانون رقم 13/83 تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأديات، وفي حالة تقاعس صاحب العمل عن القيام بتسليم ورقة الحادث للعامل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تسلمها بنفسها للمؤمن له<sup>(3)</sup>.

نصت المادة 3/13 من القانون رقم 13/83 على أنه: "يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص".

وفي هذا الإطار أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2000/02/15 على أنه: "...لكن حيث أنه يظهر من مراجعة وثائق الدعوى وحيثيات القرار المطعون فيه أنه عاين عن صواب عدم احترام الطاعن لمقتضيات المواد 13-14-15 من القانون رقم 13/83 المتعلقة بضرورة التصريح بحادث العمل من طرف العامل أو ممثله في ظرف

(1) - المادة 26 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه.

(2) - المادة 27 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(3) - المادة 01/09 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984م، الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83.

24 ساعة ومن طرف المستخدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ثم من هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل، وما دام هذا الإجراء وجوبي كان على الطاعن احترام ذلك، وأن المجلس الذي أسس قراره على عدم التصريح بالحادثة هذا كاف لإعطاء الأساس القانوني السليم، وبالتالي القول بسوء تطبيق القانون في غير محله<sup>(1)</sup>.

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 يجب أن يتعدى 10 أيام، كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية إن طلبوا ذلك<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: الفصل في الطابع المهني للحادث:

بعد التصريح بحادث العمل تأتي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل كما منح المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي بعدما تتوفر لديها العناصر الكاملة للملف ولاسيما التصريح بالحادث والذي يكون ضمن ورقة الحادث، فإنه يجب عليها الفصل في الطابع المهني للحادث من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوماً<sup>(3)</sup>.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع المهني للحادث من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني لحادث العمل، وذلك بالاستناد إلى ما تم تداوله من طرف لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>(4)</sup>.

(1) - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2000/02/15م، تحت رقم 188194 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، غير منشور.

(2) - المادة 20 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(3) - المادة 16 من القانون 13/83، المرجع نفسه

(4) - المادة 17 من القانون 13/83، المرجع نفسه

عندما تعترض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادثة فإنها تقوم بعدة إجراءات:

1. يجب أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوما وذلك اعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادث إلى علمها<sup>(1)</sup>.
2. تقدم هيئة الضمان الاجتماعي الأدعاءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط بحيث تقوم بمنح الأدعاءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، وهذا كله مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب.

منح المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي أهلية إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث أو المرض المهني أثناء دراستها للملف، وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث، كما ألزم القانون صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق<sup>(2)</sup>.

### ثالثا: طرق إثبات حادث العمل:

يؤدي الأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر المكونة للحادث، وهو الأمر الذي يصعب تحقيقه، وفي حالة عدم تمكنهم من ذلك يحرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا<sup>(3)</sup>.

ولتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه، أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

(1) - المادة 17 من القانون 13/83، المرجع نفسه

(2) - المادة 19 من القانون 13/83، المرجع نفسه

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 58.

- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للعامل في مكان أداء العمل.
- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة العلاج الذي عقب الحادث<sup>(1)</sup>.

وإن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة، إلا أنه يمكن للطرف الآخر إثبات عكسها، وذلك بنفي العلاقة بين الإصابة والعمل كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية، مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام المهني دون الحصول على رخصة.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم، أن يثبت أن الحادث كان بسبب أجنبي وخارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعاً لا يدع المجال للشك أن حالة العامل لا يرجع سببها إلى حادث عمل، وإنما إلى مرض سابق، بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سبباً في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه<sup>(2)</sup>.

تتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية، إجراء تشريح للجثة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي، وفي هذه الحالة يكون لزاماً على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة<sup>(3)</sup>.

حتى يستفيد العامل من حقه في الحماية يتعين عليه إثبات عكس هذه القرينة لأنها قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس، إذ يثبت مثلاً وجود القوة القاهرة، أما إذا عجز عن ذلك

(1) - المادة 09 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - قرار المحكمة العليا، غ، إ، الملف 118623 بتاريخ 1995/07/11م، من المقرر قانوناً طبقاً لنص المادة 09 من القانون 83-13 أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته تعتبر ناتجة عن العمل مستوجبة للتعويض إلا إذا ثبت العكس، ومتى تبين أن الموروث توفي على إثر سكتة قلبية، وهو يقود الشاحنة التابعة للبلدية التي كان يعمل بها وصرحت اللجنة الوطنية بقبول دعوى حادث العمل إثر الوفاة، المجلة القضائية، عدد 2، الجزائر، 1996، ص ص 85 - 87.

(3) - المادة 10 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.



فلا يبقى أمامه سوى إثبات العلاقة بين التوقف أو الانحراف بالعمل، مثلا تفقد بعض الأشياء المتعلقة بالعمل وأنه لم يكن لأسباب شخصية، وإذا لم يكن بعيدا عن الطريق الطبيعي يمكن أن يكون التوقف بسبب وضروريات الحياة اليومية كسواء الأدوية مثلا (1).

وتحديد المدة التي يستغرقها الطريق هي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي الذي يستدل بعدة عوامل مثل مواعيد العمل، والمسافة بين نقطتي الطريق وظروف الجو والحالة الشخصية للعامل وكذا سنه والحالة الصحية (2).

الفرع الثاني: إجراءات إثبات المرض المهني:

أولا: التصريح بالمرض المهني:

نصت المادة 70 من القانون رقم 13/83 على تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة المادتين 71 و 72 أدناه.

إن مدة التصريح بالمرض المهني تتراوح ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض (المادة 02/71 من القانون رقم 13/83).

ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من بين باب التأمينات الاجتماعية، ولا يعني هذا أن هذه الآجال جعلت لإسقاط حقوق المؤمن له عند عدم احترامها، بل لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء مراقبتها (3) بعدما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بالمرض المهني خلال الآجال القانونية التي نصت عليها المادة 71 السالفة الذكر، وهي

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 34.

(2) - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 258 و 259.

(3) - نيب عبد السلام، منازعات الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية،

1996م، ص 18.

من 15 يوم إلى ثلاثة أشهر، فإنها تقوم بإرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: طرق إثبات المرض المهني:

وفقاً لأحكام التشريع الجزائري يجب أن يتوفر عدد من الشروط كي تكيف الإصابة بمرض مهني وهي:

- أن يكون اسم المرض المهني وارد في الجدول،
- أن يكون المؤمن عليه قد عمل بصفة فعلية في إحدى المهن التي تؤدي إلى الإصابة بهذا المرض،
- أن تظهر الإصابة خلال مدة العمل، أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون،
- أن تقدم شهادة طبية تثبت إصابة العامل بمرض مهني.

حينما تتعلق الإصابة بالمرض المهني تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بتأمين كافة الحقوق المستحقة، ولا يقع عبئ الإثبات على العامل أو ذوي حقوقه، لأن المشرع تكفل بذلك حين جعله مفترضا، ولكن قابلاً لإثبات العكس.

تجدر الإشارة أنه توجد أمراض لم تدرج ضمن الجدول، ولا يتم تكييفها بحدوث عمل لانعدام عناصره، مما يعني أن إصابة العامل تخرج عن نطاق الحماية، رغم وجود علاقة سببية بين العمل والمرض.

قرر المشرع الجزائري<sup>(2)</sup>، التكفل بالعامل متى كان مرضه من ضمن الحالات

التالية:

(1) - المادة 03 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - القرار الوزاري المشترك، المرجع السابق.

- مرض وارد في الجدول،
- مرض ناتج عن حادث العمل،
- مرض أصيب به بعد حادث عمل، على أن يثبت المعالجة الطبية بموجب شهادات طبية.

وأشار المشرع إلى حالات يسقط فيها افتراض المرض المهني وذلك حين يرفض العامل الانصياع للفحوص والمراقبة الطبية المنصوص عليها في بعض الجداول، أو في حال ما أدى المرض المهني إلى الوفاة، ورفض ذوي الحقوق إجراء تشريح الجثة الذي طلبته هيئة الضمان الاجتماعي، لتحديد سبب الوفاة ومدى نسبتها للمرض المهني، وعلى أساسه تصل إلى قرار التكفل بهم من عدمه، ورفضهم يسقط افتراض المرض المهني دون الحماية ويقع على عاتقهم إثبات وجود علاقة سببية بين المرض والوفاة، دون إثبات مدة التعرض للخطر المهني أو أهمية ومدى حدة نشاط العنصر المضر، والمسبب للمرض وما إذا كانت نسبة التعرض كافية لإحداث المرض أم لا، هذا كقاعدة عامة أما إذا وجد نص خاص يلزم بذلك فهنا يؤخذ به وتستبعد هذه القاعدة (1).

وضع المشرع الجزائري جداول الأمراض المهنية، وحدد فيها أجل التكفل والتي يحسب انطلاقها من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر وينتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني (2).

(1) - القرار الوزاري المشترك، المرجع نفسه.

(2) - فيروز فالية، المرجع السابق، ص 51.

## الفصل الثاني

نظام التعويض عن حوادث العمل  
والأمراض المهنية

## الفصل الثاني: نظام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يتعرض العامل أثناء أداءه للعمل لعدة أضرار قد تمسه في ذمته المالية أو سلامته الجسدية، فتخلق لديه حالة من العجز والحاجة إلى العلاج وما يترتب عن ذلك من حق في الحماية والحصول على التعويضات.

لم تكن فكرة التعويض عن الأضرار التي تصيب الأشخاص في ذواتهم أو في أموالهم إلى غاية القرن التاسع عشر وتجد تبريرها إلا في نظام المسؤولية المدنية، هذا النظام ظهرت فيه كثير من الثغرات والعيوب، لذا بحثت الأنظمة القانونية المختلفة عن قواعد ونظريات تتجاوز قواعد المسؤولية المدنية لتصل إلى استحداث ما اصطلح على تسميته "نظرية الأخطار الاجتماعية" التي طبقت أساسا في مجال حوادث العمل ومجالات أخرى ذات طابع اجتماعي، وقد تبنت الجزائر هذه النظرية في مجالات مختلفة وأهم مجال هو حوادث العمل، لكن نتجه لطبيعة هذه النظرية كان لزاما عدم التخلي كلية عن قواعد المسؤولية<sup>(1)</sup>، وعلى هذا جمع نظام حوادث العمل بين نظرتين، نظرية الأخطار الاجتماعية كأساس للتعويض الرئيسي ونظرية المسؤولية المدنية كأساس للتعويض التكميلي.

يكون التعويض حسب درجة الحادث أو المرض المهني كما يجب أن يتناسب مع حالة العامل المصاب، إن لم تؤدي إلى وفاته، ففي هذه الحالة فإن الضمان الاجتماعي لا ينقضي التزامها وإنما تظهر فئة أخرى لها الحق في المطالبة بالتعويض وهم ذوي الحقوق فالتعويض الرئيسي تلتزم بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي كأصل عام، دون قيد أو شرط ما دام الحادث له الصبغة المهنية، كما أنه على العامل المصاب إثبات حصول الإصابة ليستفيد من حقه في التعويض (المبحث الأول).

(1) - علال طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،

تخصص قانون خاص، جامعة الجزائر، 2005-2006م، ص 04.

يختلف الأمر إذا تدخل شخص آخر بخطئه في إحداث الضرر سواء كان رب العمل أو غيره فالعامل الحق في المطالبة بتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، التي تقضي بالتزام مسبب الضرر بتحمل المسؤولية، وحصوله على تعويض يتناسب مع الضرر.

تطرق المشرع الجزائري إلى الحالة التي يمكن أن تترتب فيها حقوق إضافية من خلال إجازة تمسك لجوء العامل المصاب بأحكام المسؤولية التقصيرية، لإتمام جبر الضرر وهذا يأخذ صورة التعويض التكميلي<sup>(1)</sup> (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: نطاق التعويض الرئيسي حسب درجة الحادث أو المرض المهني وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي:

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في الحماية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو مرض مهني لذا حدد القانون طبيعة ونوع المزايا التي سيحصل عليها العامل المصاب، والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته، وهذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده بل تشمل بعض أفراد عائلته الذين يستفيدون من خدماته في حالة وفاة العامل نتيجة تعرضه لخطر مهني.

لقد حصرت التشريعات العمالية حق العامل عند وقوع الإصابات في المطالبة بمصاريف ونفقات العلاج والأجر خلال فترة العجز المؤقت التي يلقي العامل العلاج خلالها (المطلب الأول). بالإضافة إلى حقه في الحصول على التعويض عن العجز الدائم سواء أكان جزئي أو كلي وحصر حق الورثة في حالة وفاة العامل نتيجة الإصابة بالتعويض (المطلب الثاني)، وقبل حصول العامل المصاب على التعويض لا بد من اتباع الاجراءات المنصوص عليها قانونا (المطلب الثالث).

## المطلب الأول: التعويض عن العجز المؤقت:

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 96.

عرف الفقه العجز المؤقت على أنه: "المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعه مدة زمنية من تاريخ الاعلان عن وقوع الحادث أو المرض لغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه"<sup>(1)</sup>.

ومنه فإن الضمان الاجتماعي يقدم للمصاب مزايا عينية والتي تتمثل في العلاجات وإعادة تأهيله بالإضافة إلى التكيف المهني (فرع أول)، أيضا حقوق المالية قررها المشرع الجزائري، وهي التعويضات اليومية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الأداءات العينية

يقدم الضمان الاجتماعي للعامل المصاب مجموعة من الخدمات وهي المزايا العينية ولا يستفيد منها ذوو الحقوق، بعد أن يتمكن العامل من إثبات أحقيته في التكفل وتكييف الإصابة التي يعاني منها على أنها حادث عمل أو مرض مهني والهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة، وفي حال استحالة ذلك يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تقديم البديل ليحقق الشفاء ويتمكن من العودة إلى حالته المهنية<sup>(2)</sup>.

### أولا: الأداءات العينية في الحالة العادية:

يهدف التعويض العيني إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني للعامل ويتمثل في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد المدة، هذا ما نصت عليه المادة 29 من القانون 13/83.

كما نصت المادة 20 من المرسوم رقم 28/84 على: "عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في يوليو سنة 1983م المذكور أعلاه، تستحق

(1) - راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1991م، ص 130.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 98.

الخدمات بعد تاريخ الجبر وطول المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب بحادث العمل أو بمرض مهني مواصلة العلاج".

يكون للعامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني على الخصوص الحق في:

1. الإمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له<sup>(1)</sup>.

2. الاستفادة من العلاج الخاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة. ويكون للمستفيد الحق في مصاريف إعادة التأهيل ومصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل مؤسسة ومصاريف التنقل، بالإضافة إلى التعويضات اليومية.

3. للمصاب الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره<sup>(2)</sup>.

ثانيا: الأداءات العينية في حالة إنتكاس العامل المصاب:

يصبح العامل المصاب عند انتكاسه في حاجة ماسة إلى العلاج سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا ، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بتبعات الانتكاس<sup>(3)</sup>.

تدفع هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل بالانتكاس حسب الشروط المحددة في المادة 62 من القانون 83-13 الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا<sup>(4)</sup>.

(1) - المادة 30 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه

(2) - المادة 32 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه.

(3) - المادة 62 من القانون 13/83، المرجع نفسه.

(4) - المادة 03 من المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.



يتمثل الانتكاس في تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن حادث أو عن المرض المهني بعد أن أخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظن أنه شفي أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح ظاهر.

يتكفل بالعلاج الطبي والعجز المؤقت إن اقتضى الحال، الناجمين عن الانتكاس، باسم حوادث العمل والأمراض المهنية كيفما كان الوقت الذي مر بين تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير أو إلتئام الجروح وبين تاريخ الانتكاس<sup>(1)</sup>.

كما نصت المادة 33 من القانون رقم 13/83 على: "تقدم الأداءات المنصوص عليها في هذا القسم على أساس نسبة 100 من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية".

### الفرع الثاني: الأداءات النقدية (التعويضات اليومية)

هي مجموعة من الحقوق المالية التي قررها المشرع الجزائري، التي تولي أهمية لضمان حادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب، بغض النظر عن نسبة أو درجة الإصابة التي تعرض لها من جراء حادث عمل أو مرض مهني، إلا أنه قد يكون المصاب عجز عن أداء مهنته بصفة مؤقتة مما يستدعي ضرورة التكفل به في الفترة التي يفقد فيها أجره<sup>(2)</sup>، ألزم القانون هيئة الضمان الاجتماعي بمنح العامل المصاب الحق في التعويض اليومي، لذا فالتعويض اليومي هو: "مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولة العمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد<sup>(3)</sup>".

(1) - المادة 11 من المرسوم رقم 28/84، المرجع نفسه.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 106.

(3) - قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 155283 مؤرخ في 10/03/1998م، المقرر قانوناً أنه: "يجب على المؤمن له، لكي يستفيد من التعويضات اليومية، أن يثبت في تاريخ معاينة المرض نشاطاً مهنيًا يخوله الحق في الأجر، دون المساس بأحكام المادتين 52 و56 من القانون رقم 13/83" ولما ثبت في قضية الحال، أن قضاة الموضوع لما اشترطوا تقاضي الأجر ودفع الأقساط من رب العمل للضمان الاجتماعي لاستحقاق العامل الموجود في عطلة غير مدفوعة الأجر لتلك العلاوة، يكونون قد أساءوا تطبيق القانون، المجلة القضائية، عدد 2، 1998م، ص 94.

التعويض اليومي لا يعتبر أجرا بل تعويضا مما يترتب عنه النتائج التالية:

- لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر،

- يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يظل العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي، ويقدر التعويض بحسب الأجر المستحق والمسدد عنه اشتراك التأمين، لذلك يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة<sup>(1)</sup>.

**أولا: فترة استحقاق التعويض اليومية:**

لا يستحق التعويضات اليومية إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخوله الحق في الأجر<sup>(2)</sup>.

يستحق العامل المصاب التعويض اليومي، ابتداء من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل، إلى غاية ظهور آثار الحادث، ذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجروح وإما الوفاة<sup>(3)</sup>.

كذا في حالة الانتكاس والتفاقم<sup>(4)</sup>، فقد يظهر أحيانا تحسن في صحة المريض لكن سرعان ما ينتكس، ويعرف الانتكاس بأنه: "تفاقم الإصابة أو ظهور إصابة جديدة ناتجة عن حادث المرض المهني الذي تعرض له بعد أن أخذ المصاب يتمثل للشفاء، الانتكاس يجعل العامل المصاب في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي، الذي تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق/ ص 107

(2) - المادة 05 من المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.

(3) - المادة 36 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(4) - المادة 36 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

يستحق العامل التعويض اليومي عن عجزه المؤقت حتى تاريخ شفاؤه التام، ويعتبر العامل قد شفي حين لا يحمل أية مخلفات للإصابة أو الجرح وعاد إلى حالته السابقة، أو تاريخ تحديد نسبة العجز الدائم أو إلى تاريخ الوفاة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: الجهة المختصة بدفع التعويضات اليومية:

إن العامل المصاب يستفيد من عجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، هذا العجز يكون في شكل أديات وتعويضات وهي الأديات النقدية، التي تمنح من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وليس الهيئة المستخدمة (رب العمل)، فالعامل بعدما يلجأ إلى طبيبه المعالج والذي يمنحه مدة التوقف عن العمل، فإنه إجباري على العامل أن يعرض ملفه على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي لإجراء عملية المراقبة الطبية حتى يستفيد من التعويضات اليومية، وفي حالة رفض العامل إجراء المراقبة فإنه يحرم من هذه التعويضات<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً: كيفية حساب التعويضات اليومية:

تنص المادة 37 من القانون رقم 13/83 على: "تساوي التعويضات اليومية الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على ألا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى"<sup>(3)</sup>.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 108.

(2) - قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 101866 مؤرخ في 1993/10/26م، من المقرر قانوناً أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية طوال فترة تحدد مدتها، ويجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يتعرض العامل، ويترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء سقوط الحق في التعويضات اليومية، ومن ثم يستنتج أن هيئة الضمان الاجتماعي هي صاحبة الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل وتطورها بإجراء خبرة إذا رأت ضرورة لذلك وأن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل ضمن اختصاص إجراء الخبرة الطبية المضادة، المجلة القضائية عدد 2، 1994، ص 112.

(3) - المادة 37 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

فالتعويضة اليومية حسب هذه المادة تستحق عن كل يوم توقف فيه العامل عن العمل، ولا يمكن أن يقل ثمنها عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة.

مثال الأجر الناتج - 5% اشتراك الضمان، توزع نسبة اشتراك الضمان الاجتماعي على النحو التالي... - 5% من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي يتحملها العامل<sup>(1)</sup>.

كما نصت المادة 07 من المرسوم رقم 28/84 على: "يكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ هذا الانقطاع الجديد، وذلك في حالة انتكاس أو تفاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل"<sup>(2)</sup>

إن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن له اجتماعيا، أي ليس له منصب عمل، خاص في الحالات التي لا يشترط فيها ذلك، مثل حوادث الانقضاء أو النفع العام أو تقديم خدمات لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>

أما حالة الانتكاس أو تفاقم جرح العامل المصاب، ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل فإن العامل في هذه الحالة يستفيد من تعويضات يومية كما لو حدث له حادث عمل لأول مرة، ويكون الأجر المعتمد في حساب التعويضات اليومية هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ هذا الانقطاع الجديد.

#### رابعاً: سقوط الحق في التعويضة اليومية:

إذا بادر العامل المصاب باستئناف عمله لدى رب العمل السابق الذي وقع عنده الحادث قبل إلتئام الجرح الذي لحقه من الحادث يسقط حقه في التعويض اليومي ابتداءً من تاريخ

(1) - المادة 1 من المرسوم رقم 30/85 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير سنة 1985، يحدد

توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد9).

(2) - المادة 7 من المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.

(3) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 78.

استئناف العمل والسقوط هو بسبب منطقي، فمباشرة المتضرر العمل دليل على أنه أصبح قادرا على ذلك وبالتالي فهو في غنى عن التعويض<sup>(1)</sup>.

قد يعود العامل لأداء عمله ومع ذلك لا يسقط حقه في التعويض اليومية، وهذا عندما يسمح له الطبيب المعالج وكذلك الطبيب المستشار بصندوق الضمان الاجتماعي بذلك لأجل القيام بأعمال بسيطة قبل تاريخ الشفاء أو تمتين الجرح، وفي هذه الحالة قد يثبت التعويض اليومي إما جزئيا أو كليا، بشرط ألا يتجاوز مبلغه الأجر المتقاضى قبل وقوع الحادث.

وهنا يلزم العامل بالتقدم إلى صندوق الضمان الاجتماعي مرفقا بالوثائق التالية:

- شهادة طبية محررة من الطبيب المعالج، يذكر فيها موافقته على استئناف العمل.
- شهادة يحررها صاحب العمل، حيث يذكر فيها نوعية العمل الذي يقوم به العامل المصاب وكذلك الأجر المتقاضى شهريا<sup>(2)</sup>.

أما إذا حدث نزاع بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي ممثلة في طبيبها المستشار، فإنه يجب الاحتكام إلى إجراء خبرة طبقا للمادة 01/19 من القانون رقم 08/08<sup>3</sup> ففي هذه الحالة فإن خلاصة الطبيب الخبير ملزمة للطرفين.

### المطلب الثاني: التعويض عن العجز الدائم:

يعرف العجز الدائم أنه ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب بحدوث عمل، وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكتسب منه، فالعجز الدائم هو الذي يبقى بعد التئام الجروح، أي بعد انتهاء تاريخ العجز الكلي المؤقت.

(1) - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998م، ص 74.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 109.

(3) - قانون رقم 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008م، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

يأخذ العجز الدائم صورتين، إما أن يكون كلياً (فرع أول) فيه يفقد العامل المصاب القدرة على كسب قوته وقد يكون جزئياً (فرع ثاني)، وفيه يمكن للعامل أن يمارس عمله، لكن ليس كالمعتاد، أيضاً في حالة وفاة العامل المصاب فذوي حقوقه لهم الحق في الاستفادة من التعويض (فرع ثالث)

### الفرع الأول: العجز الجزئي الدائم:

يعرف العجز الجزئي بأنه العجز الذي يفقد العامل المصاب بسببه جزءاً من قواه العامة ويقدره المعالج الطبي، حيث حدد المشرع نسبة العجز الجزئي الأدنى بـ 3%، وبالتالي فإن العجز بأقل من هذه النسبة تفقد العامل حقه في الربح.

### أولاً: تحديد تاريخ الجبر:

إن تاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن المؤمن له المصاب بحدث عمل من الانتقال من مرحلة العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة العجز الجزئي الدائم، تاريخ الجبر يحدده الطبيب المعالج للمؤمن له، ثم يخضع فيما بعد إلى مراقبة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي الذي له صلاحية تحديد هذا التاريخ<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: بداية حساب تاريخ الجبر:

حسب المادة 08 من المرسوم رقم 28/84 فإنه يبدأ تاريخ التثام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعاً دائماً أو نهائياً، ولم تبقى تحتل تغيير محسوساً، إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص، ينقضي إذا أصيب المتعرض للحدث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن ينقضي بالاجبار ما دامت حالته مستمرة في التطور، ويحدد تاريخ الانجبار تبعاً لمقاييس طبية لا غير.

### الفرع الثاني: العجز الكلي الدائم:

(1) - الطبيب سماتي، المرجع السابق، ص 84.

يعرف العجز الكلي بأنه: "كل عجز من شأنه أن يحول كلياً وبصفة دائمة بين المؤمن عليه، وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه، فيعتبر من حالات العجز الكامل حالات فقد البصر كلياً، أو فقد الذراعين، أو حتى ذراع واحد، وكذا حالات الجنون المطبق، وغيرها من الحالات التي تندرج في هذا المجال"<sup>(1)</sup>.

يستفيد العامل المصاب بعجز كلي دائم من الربيع<sup>(2)</sup>، وهو المبلغ الذي يدفع للعامل المصاب أما نسبته فتساوي أو تزيد عن 10%، فهنا لا تحتاج إلى مبلغ يدفع دفعة واحدة وإنما ريع يدفع شهرياً.

#### أولاً: تحديد نسبة العجز:

تحدد نسبة العجز على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم<sup>(3)</sup>.

كما نصت المادة 12 من المرسوم رقم 28/84 على أنه: "يجب على الطبيب المستشار والطبيب الخبير أن يحدد نسب العجز الطبية وفق النسب الواردة في جدول المقاييس المنصوص عليها في المادة 42 من القانون رقم 13/83 المذكور أعلاه"<sup>(4)</sup>.

إن تحديد نسبة العجز ضروري جداً لاستفادة العامل المصاب بحدوث عمل أو مرض مهني من الربيع.

#### ثانياً: حق العامل في الربيع:

نصت المادة 38 من القانون رقم 13/83 على: "للمصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 111.

(2) - راشد راشد، المرجع السابق، ص 68.

(3) - المادة 42 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(4) - المادة 12 من المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.

الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة في أحكام هذا الفصل<sup>1</sup>

### 1. الأجر المرجعي للريع:

نصت المادة 39 من القانون رقم 13/83 على: "يحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشرة (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحدث"

وعليه فإنه من خلال هذه المادة فإن الأجر المرجعي للريع يحسب على أساس جمع أجور العامل المصاب خلال سنة قبل وقوع حادث العمل أو المرض المهني والتي تسبق التوقف عن العمل، يكون هذا الأجر المتوسط خاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي سواء كان مستخدم واحد أو عدة مستخدمين<sup>(2)</sup>.

ونصت المادة 40 من القانون رقم 13/83 على: "تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الريع في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال الإثني عشرة (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم"

وعليه نصت المادة 13 من المرسوم رقم<sup>(3)</sup> 28/84 على: "عملا بالمادة 40 من القانون رقم 13-83 يحسب الريع على أساس ما يلي: إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني، قد عمل مدة تقل عن إثني عشرة شهرا:

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

(1) - المادة 38 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه.

(2) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 87.

(3) - المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.



أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة إثني عشرة شهرا الواجب اعتمادها في حساب الربح هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب:

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني.
- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم
- تاريخ التئام الجروح<sup>(1)</sup>.

حسب نص المادة 41 من القانون رقم 13/83 فإنه يحسب الربح أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

## 2. كيفية حساب الربح:

بحسب الربح على أساس الأجر السنوي، ولا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وحسب المادة 45 من القانون رقم 13/83 فإنه: "يساوي مبلغ الربح الأجرة المشار إليها في المواد من 39 إلى 42 أعلاه مضروبا في نسبة العجز" بمعنى:

$$\text{الأجر المرجعي} \times \text{نسبة العجز} = \text{مبلغ الربح}$$

وبالتي تحدد وفقا لجدول العجز، مع إمكانية إضافة نسبة اما بين 1 و 10% بعد مراعاة ما يلي:

- عجز المصاب وقدراته

- تأهيله المهني

(1) - المادة 14 من المرسوم رقم 28/84، المرجع السابق.

- حالته المهنية والاجتماعية<sup>(1)</sup>.

كما يجوز للعامل المطالبة بالرأسمال التمثيلي، حسب المادة 44 من القانون رقم 13/83 على أنه: "لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا لشروط الواردة في المادة 42 أعلاه أقل من 10% غير أنه يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد في جدول يوضع عن طريق التنظيم وبالرجوع إلى التنظيم نجد المادة 15 من المرسوم 28/84<sup>(2)</sup> تنص على أنه: "يحدد الرأسمال الذي يتمثل في الريع المنصوص عليه في المادة 44 تبعا للعناصر التالية:

- ريع يحسب على أساس ما يلي:

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال، كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب
- نسبة العجز المحددة.

- السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التمام الجروح

- معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي"

ومنه إذا أصيب العامل بحدث عمل وتحصل على نسبة عجز أقل من 10% فإنه لا يمنح له أي ريع، لكن له الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي. وعليه فحسب المادة 16 من المرسوم رقم 28/84 فإنه حددت كيفية حساب الرأسمال التمثيلي:

الرأسمال = المبلغ السنوي للريع × المعامل المقابل لسن الضحية

(1) - المادة 42 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه

(2) - المرسوم رقم 28/84، المرجع نفسه.

يسدد الريع شهريا عند تاريخ استحقاقه، أما إذا وجد اعتراض ذو طابع مهني بين المسفيد وهيئة الضمان الاجتماعي، وفي انتظار البت في الاعتراضات فيمكن للعامل الاستفادة من تسبيقات على الريع، بشرط أن تكون أقل من مبلغ الريع المقترح من هيئة الضمان الاجتماعي وبعد الفصل في الاعتراض، تخصم هيئة الضمان الاجتماعي هذه التسبيقات من المبلغ المستحق من الريع<sup>(1)</sup>.

لا يعتبر مبلغ الريع ثابتا بصفة مطلقة وإنما قابل للتغيير، وفقا لتغيير الحالة الصحية للعامل وذلك في عدة حالات:

#### • الزيادة في الريع للحاجة إلى مساعدة:

يضاعف مبلغ الريع الإيراد بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم<sup>(2)</sup>.

حيث نصت المادة 1 من المرسوم رقم 29/84 على<sup>(3)</sup>: "يحدد المبلغ السنوي الأدنى للزيادة على الغير المدفوعة لأصحاب معاش العجز أو التقاعد أو الريع عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية بـ 1200 دج وذلك حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 39 من القانون رقم 11/83 والمذكور أعلاه في المادة 46 من القانون رقم 13/83".

#### • منح الريع حالة حصول عاهات متعددة أو وجود عاهات سابقة:

في حالة حصول عاهات متعددة أو وجود عاهات سابقة تطبق القواعد الواردة في الجدول المشار إليه في المادة السابقة.

(1) - المادة 50 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - المادة 46 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(3) - المادة 1 من المرسوم رقم 29/84، مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد البليغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 7).

لا يجوز أن يقل مجموع الريع الذي يمنح مقابل الحادث الأخير، وما أجري قبل ذلك من ريع تعويضا عن حادث أو عدة حوادث سابقة، عن الريع الذي يحسب على أساس التخفيض الإجمالي للقدرة على العمل وعلى أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>(1)</sup>.

• منح الريع للعمال الأجانب:

حسب نص المادة 51 من القانون رقم 13/83 فإنه يتقاضى العمال الأجانب المصابون بحوادث والذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

• الزيادة في الريع للحوادث المتعاقبة:

هذه الزيادة تكون إذا أصيب العامل بحادث عمل ثم تعرض بعد ذلك لإصابة أخرى، ونتج عن كل منها عجز جزئي مستديم، ولهذا فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتحمل الريع المتعلقة بكل حادث من الحوادث السابقة<sup>(2)</sup>.

مراجعة الريع:

يقصد بمراجعة الريع تغيير المبلغ الذي يتقاضاه العامل بسبب عجزه الدائم، والمطابق لنسبة العجز المحدد عند تاريخ الشفاء، وتغير النسبة يؤدي بالضرورة إلى تغير مبلغ الريع، الذي قد يطلبه العامل المصاب إذا لاحظ زيادة في نسبة عجزه، أو تطلبه هيئة الضمان الاجتماعي في حالة النقصان في نسبة العجز<sup>(3)</sup>.

(1) - المادة 43 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 92.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 114.

يمكن أن يراجع الريع إذا اشتد عطب المصاب أو خف، يقتصر إجراء المراجعة على الحوادث التي ينتج عنها تغيير في حالة المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق<sup>(1)</sup>.

تتم المراجعة خلال ثلاثة أشهر على الأكثر خلال العامين الأولين المواليين لتاريخ الشفاء وبعد انقضاء هذه المدة لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترات لا تقل كل واحدة عن سنة وتبقى الآجال سارية حتى ولو تم الأمر بعلاج طبي<sup>(2)</sup>.

لكن من الناحية العملية نجد أن أغلب المؤمنين الاجتماعيين بعدما يتم تحديد لهم نسبة العجز من طرف الطبيب المستشار لا يقبلون مراجعة نسبة العجز بعدما يستفيدون من الريع المتعلق بهذه النسبة، وذلك خلال المدة المحددة في المادة 59، الأمر الذي يؤدي دائماً إلى نشوب نزاعات طبية بين المؤمن له والمصاب وصندوق الضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثالث: التعويضات في حالة وفاة العامل المصاب:

قد يكون حادث العمل أو المرض المهني خطيراً، فيؤدي بحياة العامل حيث تعتبر حالة الوفاة من أخطر انعكاسات حادث العمل أو المرض المهني ومن خلالها ينشأ لذوي حقوق العامل المتوفى حق الاستفادة من منحة أو ريع يتم تحديده وفقاً للشروط المنصوص عليها قانوناً

### أولاً: منحة الوفاة:

تنص المادة 52 من القانون رقم 13/83 على: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 11/83.

(1) - المادة 58 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - المادة 59 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه.

(3) - الطبيب سماتي، المرجع السابق، ص 102.

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية"، يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن وقت وقوع الحادث وإنما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس<sup>(1)</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 48 من القانون 13/83 نجد أنها تنص على أنه يقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، يدفع مبلغ رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق بالتساوي<sup>(2)</sup>.

كما نصت المادة 49 من القانون رقم 11/83 على أنه يدفع رأسمال الوفاة لذوي حقوق المتوفي، وإذا كان المتوفي صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد أو ريع حادث العمل<sup>(3)</sup>.

إن منحة الوفاة غير خاضعة لاشتراكات ض إ، وغير خاضعة أيضا للضرائب أما بالنسبة لذوي حقوق العامل الأجنبي لا يمكن لهم أن يتقاضوا أي تعويضة إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث أما ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم<sup>(4)</sup>.

1- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف 118623، مؤرخ في 11/07/1995م "المقرر قانونا أن كل إصابة أو وفاة تطور في مكان العمل أو أثناء مدته، تعتبر ناتجة العمل ومستوجبة التعويض، إلا إذا ثبت العكس، ومتى تبين أن مورث الطاعين توفي على إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها، وصرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث العمل إثر الوفاة، فإن قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون"، المجلة القضائية عدد 02، 1996م، ص 85.

2- راشد راشد، المرجع السابق، ص 70.

3- المادة 51 من القانون رقم 11/83، المرجع نفسه.

4- المادة 57 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

### ثانيا: ذوي الحقوق:

يترك العامل المتوفي أشخاصا كانوا تحت رعايته ومسؤوليته، وهم ذوو الحقوق والمحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر حسب المادة 30 من الأمر 17/96 وهم:

1. زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستعادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.

2. الأولاد المكفولين البالغون أقل من 18 سنة، يعتبر أيضا أولادا مكفولين:

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة والذين يواصلون دراستهم وفي حالة ما إذا بدأ علاج الطبيب قبل سن 21 لا يعتمد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون لشروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو دراسة بحكم حالتهم الصحية.

يستحق ذوي الحقوق كما تم بيانهم في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة وريع الوفاة<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: ريع الوفاة:

عبارة عن منحة تصرف لذوي الحقوق، وتسمى أيضا بمنحة الأيلولة، وتحسب على أساس معدل الأجر المرجعي الذي يتقاضاه المتوفى خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت الحادث.

(1) - قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 129009 مؤرخ في 1995/10/24م، "المقرر أن يستفيد من المعاش وذوي حقوق المتوفي، ويعد من ذوي الحقوق الأولاد والأصول المكفولين، ولما ثبت من قضية الحال أن أولياء المتوفي غير مكفولين من طرفه، فهم غير محقين في المطالبة بالإيراد، وعليه يتوجب رفض الطعن"، المجلة القضائية، عدد 01، 1996م، ص 134.

إذا أسفر حادث عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي حقوق المصاب كما جاء تحديدهم في المادة 34 من القانون رقم 12/83، وذلك ابتداء من اليوم الموالي للوفاة، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً<sup>(1)</sup>. بالرجوع إلى نص المادة 34 من القانون رقم 12/83، فإنه يتم تحديد مبلغ لكل من معاش ذوي الحقوق على النحو التالي:

### 1. في حالة وجود الزوج:

- عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75%
- عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي حقوق (أولاد أو أصول أو الكل معاً) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50%، ويقسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 % الباقية.
- إذا كان للعامل الضحية أكثر من زوجة فيأخذن النصيب المحدد قانوناً، ويتم قسمته عليهن بالتساوي.

### 2. حالة عدم وجود زوج:

يتقاسم ذوو الحقوق الآخرين معاشاً يساوي 90%، وهذا هو الحد الأقصى للمعاش لا يجوز أن يتعداه:

- 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه.
- 30% من المعاش إذا كان ذوو الحقوق من أصوله.

(1) - المادة 53 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.



تتم مراجعة النسب المذكورة في المادة السابقة كلما تغير عدد ذوي الحقوق<sup>1</sup>.

إستفادة الزوج من الريع تتوقف وجوبا على زواجه الشرعي من الهالك<sup>(2)</sup>، كما لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر<sup>(3)</sup>، كما يجوز أيضا لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول<sup>(4)</sup>، أما في حالة ما إذا توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي<sup>(5)</sup>.

### 3. سقوط الحق في الحصول على المنحة:

في حالة وفاة المستفيد وكان الزوج هو المتوفى، يقسم الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي، أما إذا كان غير الزوج، في هذه الحالة يستفيد ذوو الحقوق من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك<sup>(6)</sup>.

نصت المادة 78 من القانون رقم 08/08 على أنه: "تتقدم الأداءات المستحقة في مدة (04) سنوات إذا لم يطالبها، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني، تتقدم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة (05) سنوات إذا لم يطالب بها"

أما إذا كان الحق ثابت بموجب حكم قضائي فلا تتقدم منحة الوفاة إلا وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(1) - المادة 35 من القانون رقم 12/83، المرجع السابق.

(2) - المادة 32 من القانون رقم 12/83، المرجع نفسه.

(3) - المادة 33 من القانون رقم 12/83، المرجع نفسه.

(4) - المادة 37 من القانون رقم 12/83، المرجع نفسه.

(5) - المادة 39 من القانون رقم 12/83، المرجع نفسه.

(6) - المادة 56 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

**المطلب الثالث: إجراءات الحصول على التعويض:**

نشوء الحق يكون بموجب القانون إذا ما توفرت الواقعة التي يترتب عليها القانون، فبمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل تعويضاً عنها، ويكون هذا التعويض محدد بموجب نصوص القانون، ولكي يستفيد العامل المصاب من التعويض والحصول عليه، يجب اتباع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، فقبل كل شيء على العامل المصاب أن يثبت حصول الإصابة، أي يثبت تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني، وذلك بالتصريح به من جهة، ومن جهة ثانية النظر في الملف المتعلق بها.

والتصريح بحادث العمل يجب أن يتم من قبل المصاب أو من طرف ممثليه لصاحب العمل وهذا رأيناه سابقاً، أما إثبات الإصابة فيقوم به الطبيب الذي يختاره المصاب وذلك بتحريره شهادتين أولية ونهائية (فرع أول)، وعند ثبوت الإصابة يستحق العامل المصاب التعويض، لكن قد تتور عدة نزاعات بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له أو رب العمل لذا حدد المشرع طرق المطالبة بالتعويض (فرع ثاني).

**الفرع الأول: إجراءات إثبات حصول الإصابة:**

تسبق الحصول على التعويض مجموعة من الإجراءات التي تقع على عاتق العامل أو ذوي حقوقه، وأول التزام هو إثبات أن الحادث قد وقع وقت العمل أو بسببه واستوفى عناصره، ولا يكفي مجرد وقوع الحادث وإنما يلزم العامل أيضاً بإثبات أن هذا الحادث أو المرض ترك إصابة ليكون التعويض بقدرها، إذ أنه بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب ليقوم بمعاينة ثم يحرر شهادتين.

**أولاً: شهادة طبية أولية:**

يقوم العامل المصاب بإجراء الفحص الطبي الذي يلي الحادث، حيث تسلم له الشهادة الطبية الأولية، التي تصف حالة المصاب، تقدر فيها مدة العجز، كما يشار فيها إلى

المعاينات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها من أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة<sup>(1)</sup>.

تنص المادة 22 من القانون 13/83 على انه: "يحرر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين:

- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث..."

أما المادة 23 من القانون رقم 13/83 فإنها تنص على: "يجب ان توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الإقتضاء مدة العجز المؤقت كما يشار فيها إلى المعانيات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد مصدر الجرح أو المرض للإصابات".

ثانيا: شهادة طبية نهائية:

كما يحزر الطبيب شهادة الشفاء إلا إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما<sup>(2)</sup>.

تحدد الشهادة الثانية إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الإقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز<sup>(3)</sup>.

تحرر الشهادتين في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي، التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية على الحالة المعروضة لها<sup>(4)</sup>، وتسلم الثانية إلى

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 129.

(2) - المادة 22 من القانون رقم 13/83، المرجع نفسه.

(3) - المادة 24 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(4) - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 مؤرخ في 8 يوليو 2005م، يحدد شروط المراقبة الطبية للمؤمن لهم

اجتماعيا (ج ر عدد 33)

المصاب على هيئة لضمان الاجتماعي أن يطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما<sup>1</sup>.

تتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية:

- العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادثة العمل.
- الاعتراف بالإصابة واصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجداول الأمراض المهنية.
- مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.
- نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها.
- الانتكاس والتهور ومراجعة الريوع<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: طرق المطالبة بالتعويض:

إن حق العامل في التعويض حق فردي لا تتدخل أي جهة لحمايته، إلا بناء على مطالبة العامل به رسميا أمام الجهات المختصة<sup>3</sup>، سواء كانت جهة إدارية أم قضائية، لذلك كان لابد من البحث في حماية التعويض بالطرق القضائية والإدارية.

### أولا: المطالبة بالتعويض إداريا:

يمكن للعامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني الحصول على التعويض مباشرة من هيئة الضمان الاجتماعي التي تختص بتقدير التعويض إذا توفرت شروط بناء على طلب رب العمل أو العامل.

### 1. المنازعات العامة:

(1) - المادة 26 من القانون رقم 13/83، المرجع السابق.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص ص 129-130.

(3) - رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، 169.

يكون في إطار المنازعات العامة الخلاف الذي يقع بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن عليه أو رب العمل من جهة أخرى، لكن قبل لجوء العامل إلى القضاء لحل النزاع يجب عليه أن يقوم بعدة إجراءات<sup>(1)</sup>.

#### أ. تعريف المنازعة العامة:

عرفت المنازعة العامة في القانون رقم 08/08 وذلك من خلال المادة 03 منه التي نصت على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي"

ومن خلال نص هذه المادة نجد أن المنازعة العامة تنقسم إلى قسمين:

- منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الإلتزامات التي تقع على عاتق المستخدم.
- منازعات المؤمن لهم وهي الخلافات التي تقع بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه، عند حادث عمل أو مرض مهني<sup>(2)</sup>.

#### ب. إجراءات المنازعة العامة:

قبل لجوء العامل المصاب إلى القضاء وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان

(1) - قرار المحكمة العليا، غ، إ، الملف رقم 77347 مؤرخ في 17/02/1998م، " من المقرر قانونا أن كل مرض مهني يستوجب التعويض يجب التصريح به إلى ص ص ض إ من قبل المصاب ولما كان ثابتا في قضية الحال أن المدعي عليهم التأكد أو لا من التصريح بالمرض للصندوق"، مجلة الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، عدد خاص، ج2، 1997م، ص 134.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 132.

الاجتماعي هذه الاجراءات التي تسبق رفع الدعوى تسمى بالطعن المسبق، وفي حالة عدم التوصل إلى حل النزاع وديا، حينئذ يتم اللجوء إلى القضاء.

### • الطعن المسبق:

نص المشرع الجزائري في المادة 03 من القانون رقم 10/99<sup>(1)</sup> على أن: "تنشأ في كل ولاية لجنة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي".

يمر الطعن المسبق في القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي بمرحلتين، فيكون ابتدائيا أمام اللجنة المحلية، وترفع الاعتراضات على قراراتها أمام اللجنة الوطنية للطعن.

### - اللجنة المحلية للطعن:

تتولى اللجنة المحلية للطعن البت في الطعون التي يرفعها إليها المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم وكذلك أصحاب العمل ضد القرارات المتخذة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بخطر العجز<sup>(2)</sup>، حيث يقدم المعارض طعنه مكتوبا ويشير فيه إلى الأسباب التي جعلته يعترض على القرار على أن يكون ذلك في أجل 15 يوما تحتسب بداية من تاريخ استلام تبليغ القرار، وبعدها تجتمع اللجنة التي تتكون تشكيلتها من ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين<sup>(3)</sup>، وتبت في الاعتراض في أجل (30) يوما من تاريخ استلام العريضة، على أن تبليغ قرارها للمعني في أجل (10) أيام تحتسب من تاريخ صدوره<sup>(4)</sup>، ويكون التبليغ إما بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي، أو بواسطة رسالة موصى

(1) - القانون رقم 10/99 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999 المعدل والمتمم القانون رقم 15/83 المؤرخ في يوليو 1983م والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 80) لسنة 1999.

(2) - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2006-2007م، ص 279.

(3) - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 415/08 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق في مجال ض إ (ج ر عدد 1) الصادر في 6 يناير 2009.

(4) - المواد 09 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق

عليها بالاستلام، علماً أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه، إلى غاية البت النهائي.

- اللجنة الوطنية للطعن:

تتشأ كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق، تبت هذه اللجنة في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية للطعن، تتخذ اللجنة قرارها في أجل (30) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة<sup>(1)</sup>.

ترفع الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، التي تقصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية، عندما تساوي مبلغ أو يفوق (1000000 دج)<sup>(2)</sup>.

تخطر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بإداع عريضة مكتوبة لدى أمانة اللجنة، مقابل تسليم وصل إيداع في أجل (15) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، أو في غضون (60) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطار اللجنة إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته<sup>(3)</sup>.

تبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام في أجل عشرة

(1) - المواد 10 و 11 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(2) - المادة 12 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(3) - المادة 13 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

(10) أيام من تاريخ صدور قرارها<sup>(1)</sup>، أما تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق فقد حددها المرسوم رقم 416/08<sup>(2)</sup>.

## 2. المنازعات الطبية:

يتعرض العامل في حياته المهنية لمخاطر عديدة تتطلب منه القيام بالفحوصات الطبية اللازمة أمام أشخاص مؤهلين لذلك كالأطباء المتخصصين، غير أن آراء هؤلاء الأطباء غالبا ما تلقي معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وهذا يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال مما يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الأفراد على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع، ويتم ذلك إما في شكل خبرة طبية، أو تشكيل لجان لتقدير نسب العجز.

### أ. تعريف المنازعة الطبية:

عرف المشرع الجزائري المنازعات الطبية من خلال المادة 17 من القانون رقم 08/08 كالتالي: "يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون، الخلفات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيما المرض وعدم القدرة على العمل والتشخيص والعلاج وكذلك الوصفات الطبية الأخرى".

اعتمد المشرع الجزائري من أجل تعريف المنازعة الطبية المعيار الموضوعي والمتمثل في الحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وأعطى بعض مجالات المنازعة الطبية على سبيل المثال وهي المرض، الحالة الصحية للمريض، التشخيص، العلاج، الوصفات الطبية الأخرى.

(1) - المادة 14 من القانون رقم 08/08 ، المرجع نفسه.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 416/08، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي ( ج ر عدد 1)، سنة 2009م.



وما يعاب في هذا النص حذفه لمصطلح "ذوي الحقوق" الذي كان واردا في المادة (04) من القانون القديم رقم 15/83، ذلك أن المستفيد ليس دائما هو من يباشر بنفسه إجراءات القيام بالاعتراض على قرارات الصندوق، بل في غالب الأحيان يباشرها ذوي حقوقه وذلك في حالة وفاة المستفيد، أو في حالة عدم إمكانية مباشرته لها بنفسه نظرا لسوء حالته الصحية<sup>(1)</sup>.

### ب. إجراءات المنازعة الطبية:

بالرجوع إلى نص المادة 18 من القانون رقم 08/08<sup>(2)</sup> التي تنص على: "تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة، طبقا لأحكام هذا القانون" يظهر من خلال نص هذه المادة أن الأصل في تسوية المنازعات الطبية هي الخبرة الطبية، أما الخبرة القضائية فهي الاستثناء<sup>(3)</sup>.

#### 1. الخبرة الطبية:

يتعلق موضوع الخبرة بالبحث في الخلافات المتعلقة بحالة المصاب والأضرار اللاحقة به، ويتم اللجوء إليها في حالة الاختلاف بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار.

إن الخبرة التي نص عليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية هي إجراء من إجراءات التحقيق التي لا يمكن مباشرتها إلا بأمر قضائي، أما الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، فإن الخبير لا يكتفي بإعطاء رأي تقني بل يفصل في النزاع بقرار أصلي يمس

(1) - عمر حمدي باشا، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م، ص ص 179-180.

(2) - المادة 18 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

(3) - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة الماجستير تخصص قانون أعمال، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص 85.

محل النزاع، بهدف حماية المؤمنين وتصحيح الأخطاء المحتملة لذا لا يمكن الفصل في النزاع دون التطرق إليها<sup>(1)</sup>.

يقدم المصاب طلب الخبرة مكتوباً ويرسل مرفقاً بتقرير الطبيب المعالج بواسطة رسالة موصى عليها، أو يودع مباشرة لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل، وذلك في أجل (15) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي<sup>(2)</sup>، وعلى هيئة الضمان الاجتماعي أن تقوم بإشعار العامل المصاب أو ذوي حقوقه، بجميع القرارات الطبية المتخذة.

### • تعيين الطبيب الخبير:

ينص القانون على تعيين الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعياً بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، يختار من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب<sup>(3)</sup>.

تباشر هيئة الضمان الاجتماعي إجراءات الخبرة الطبية في أجل (08) أيام ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب، وتقتصر كتابياً على المؤمن له اجتماعياً (03) أطباء خبراء، مذكورين في القائمة، وإلا أصبحت ملزمة برأي الطبيب المعالج<sup>(4)</sup>، يتعين على المؤمن له اجتماعياً، تحت طائلة سقوط حقه قبول أو رفض الأطباء الخبراء المقترحين في أجل (08) أيام، ويلزم بقبول الخبير المعين تلقائياً في حالة عدم الرد أما إذا رفض العامل الاختيار من القائمة الممنوحة تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي باختيار الطبيب الخبير بشرط أن لا يكون من ضمن القائمة

(1) - قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 329187 مؤرخ في 2004/11/24، "احتجاز صندوق الضمان الاجتماعي تقرير الخبرة الطبية، يعد حالة من حالات إلتماس النظر"، م. م. ع، عدد 2، 2004، ص 209.

(2) - المادة 20 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق

(3) - المادة 21 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(4) - المادة 22 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

التي رفضها العامل، وأن لا يكون قد سبق له معالجة العامل قبل تعيينه، تتخذ هذه الإجراءات في أجل (30) يوما، ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية<sup>(1)</sup>.

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يلي:

- رأي الطبيب المعالج.
- رأي الطبيب المستشار.
- ملخص المسائل موضوع الخلاف.
- مهمة الطبيب الخبير:

يتعين على الطبيب الخبير أن يودع تقريره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل (15) يوما ابتداء من تاريخ استلامه للملف، ترسل نسخة منه إلى المؤمن له كما تلتزم أيضا هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المعني خلال (10) أيام الموالية لاستلامه<sup>(2)</sup>.

يسقط حق المؤمن له اجتماعيا في الخبرة الطبية في حالة رفض الاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير، تكون تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي إلا إذا أثبت الطبيب الخبير أن طلب المؤمن له غير مؤسس ففي هذه الحالة تكون التكاليف على حساب المؤمن له، ويحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>.

## 2. لجنة العجز الولائية:

(1) - المادة 23 و 24 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(2) - المواد 25- 26 - 27 من القانون رقم 008/08، المرجع السابق.

(3) - المواد 28- 29 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

هذه اللجنة متواجدة على مستوى كل ولاية، كجهاز للفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني والمتخذة طبقاً لنتائج الخبرة الطبية<sup>(1)</sup>.

أ. تشكيلة لجنة العجز الولائية:

يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المرسوم التنفيذي رقم 73/09<sup>(2)</sup> كما يلي :

- ممثل الوالي، رئيساً،
- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات مهنة الطب،
- طبيبان مستشاران،
- ممثل عن العمال الأجراء، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال،
- ممثل العمال الغير الأجراء.

ب. إختصاصات لجنة العجز الولائية:

- تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بـ:
- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع،
  - قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز.

(1) - باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 91.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 73/09 مؤرخ في 7 فبراير 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل (60) يوما ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة<sup>(1)</sup> يتم تمكين اللجنة من أداء مهامها على الوجه الأمثل، ولتفادي أي نقص في تشخيص أو تقديم العجز منحها القانون إمكانية الاستقادة من أي خبرة أو تخصص خارج نطاق أعضائها ومن ثمة رأي الخبير يضىء موقف اللجنة دون أن يفرض عليها<sup>(2)</sup>.

إن القرار الصادر عن اللجنة الولائية للعجز يخضع لجملة من الإجراءات وفي حالة إغفالها يتعرض القرار للإبطال، يبلغ أمين اللجنة الأطراف المعنية بالقرار في غضون (20) يوما ابتداء من تاريخ صدوره إما بواسطة رسالة موصى عليها، أو عن طريق عون معتمد للضمان الاجتماعي.

إذا كانت النتائج المتوصل إليها لا تروق العامل المصاب فلا يكون ملزما بما جاء في القرار بل له حق اللجوء إلى القضاء للطعن فيه، ويكون أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة طبقا للمادة 06 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية<sup>(3)</sup>.

#### ثانيا: المطالبة بالتعويض قضائيا:

تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في أجل (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته<sup>(4)</sup>.

(1) - المادة 31 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

(2) - المادة 32 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(3) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 142.

(4) - المادة 15 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

وتجدر الملاحظة إلى أن الجهات القضائية الإدارية هي المختصة بالبت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفقتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

## المبحث الثاني: قواعد المسؤولية كأساس للتعويض التكميلي عن حوادث العمل والأمراض المهنية:

يتحصل العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني على تعويض تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي، فهو مقرر مسبقا قبل وقوع الإصابة، ويتناسب هذا التعويض مع الإصابة، لذلك فالمضروور سيحصل على هذا التعويض المقرر قانونا لا أكثر ولا يستند إلى خطأ لكن هذا التعويض قد يكون قاصرا ولا يمكن أن يشمل كل الأضرار الخاصة في الحالات التي يتدخل فيها شخص ما بخطئه يتسبب في إحداث الضرر قد يكون صاحب العمل<sup>(2)</sup> أو الغير<sup>(3)</sup> (المطلب الأول) فهنا حتما سيطلب المضروور بتعويض إضافي للتعويض الذي حصل عليه وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي، وذلك وفقا لاجراءات عليه اتباعها (المطلب الثاني) وبعد أن تجتمع أركان المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية يحق للمضروور المطالبة بالتعويض ولا يخضع هذا التعويض بصفة مطلقة للقواعد العامة، بل يخضع أيضا للقواعد الخاصة بالطابع التكميلي (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: الخطأ في تعويض حوادث العمل:

عند وقوع حادث العمل ويتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فإن سبب الحادث يكون إما راجع لخطأ صاحب العمل فتقوم مسؤوليته (الفرع الأول) أو

(1) - المادة 16 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

(2) - صاحب العمل: هو شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا واحدا أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها.

(3) - الغير: هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروور.

خطأ الغير والذي لا يستوجب أن يتوفر فيه وصف معين أو درجة من الخطورة (الفرع الثاني) ففي هذه الحالات تقوم المسؤولية عن حوادث العمل.

### الفرع الأول: مسؤولية صاحب العمل:

الأصل ان صاحب العمل لا يسأل عن حوادث العمل لاعتباره يؤمن على مسؤوليته لدى هيئة الضمان الاجتماعي التي تدفع مختلف الأداءات والتعويضات، غير أنه استثناءا تقوم مسؤوليته إذا تسبب في الحادث بخطئه الشخصي غير المعذور أو العمدي.

### أولا: الخطأ غير المعذور:

لم يعرف القانون 08/08 الخطأ الغير المعذور، بل اكتفى فقط بالإشارة إليه، عكس القانون رقم 15/83 الذي عرفه في المادة 45<sup>(1)</sup> منه على أنه: "يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية:

- خطأ ذو خطورة استثنائية،
- خطأ ينجم عن فعل أو تغاض معتمد
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر"

ومع إلغاء القانون رقم 15/83 وتعويضه بالقانون رقم 08/08 نجد أن المشرع قد استغنى عن الشروط السابقة ولم يقدم البديل، وإنما اكتفى بذكره فقط وجعله سببا في الرجوع على صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

(1) - المادة 45 من القانون رقم 15/83، المرجع السابق.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 148.

يعود أصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرارها الصادر بتاريخ 15/07/1941م الذي حدد بدقة شروط الخطأ غير المعذور والتي تبنتها المادة 45 من القانون رقم 15/83، ومن أمثلة الخطأ غير المعذور:

- قيام صاحب العمل بإرهاق العامل، بتشغيله ساعات عمل أكثر من الحجم الساعي المقرر، مع عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حدوث الإصابة
  - تصرفات رب العمل المخلة بالتزامات الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل.
- يعتبر الخطأ غير المعذور مسألة قانون يخضع فيها القضاة لرقابة المحكمة العليا بحيث يجب البحث عن مدى توفر عناصره في دعوى التعويض التكميلي<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الخطأ العمدي:

لم يعرف القانون 08/08 الخطأ العمدي بل اكتفى بالإشارة إليه في المادة 71 منه فالخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به الشخص بقصد الإضرار بالغير، إذا يخل بسلوكه بالتزام قانوني، رغبة منه في إلحاق الضرر بالغير حيث يتميز الخطأ العمدي بنية الإضرار وتكون لصاحب العمل النية السيئة في صورة الغش أو الخداع<sup>(2)</sup>.

الخطأ العمدي يتكون من عنصرين، الأول فعل عمدي أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل والثاني نية الإضرار، فإن توفر هذان العنصران اعتبر رب العمل مرتكبا لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في التعويض، ومن ثمة هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل متى ثبت مسؤوليته.

(1) - وسيلة بوجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية،

الجزائر، 2012-2013، ص 61

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 126.



- إثبات خطأ رب العمل:

إن الحق في التعويض التكميلي لا يثبت إلا بوجود خطأ رب العمل أو خطأ الغير كما يجب على الضحية أن يثبت قيام كل عناصر الخطأ الغير المعذور وإثبات نية الإضرار إذا كان الخطأ عمديا، وكذا علاقة السببية بين الخطأ والحادثة، وهو عبئ على الضحية أو ذوي حقوقها في حالة الوفاة<sup>(1)</sup>.

أما طرق الإثبات فهي غير محصورة بل تكون وفقا للقواعد العامة، كما وضع القانون وسائل متعددة تساعد على الإثبات أهمها:

1. الإثبات بمحاضر مفتشية العمل:

تعتبر مفتشية العمل هيئة رقابية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي فتخضع كل مؤسسة مستخدمة لرقابتها بمدى احترام الشروط الصحية والوقائية للعمل، إذا أسند لها المشرع الجزائري صلاحيات في إطار القانون رقم 03/90<sup>(2)</sup> المتعلق بمفتشية العمل.

2. الإثبات بمحاضر الضبطية القضائية والجهات المختصة:

تستعين الضحية في بعض الحالات لإثبات خطأ المستخدم أو الغير بالمحاضر التي تعدها الضبطية القضائية أو مستندات النيابة العامة، حيث نصت المادة 20 من القانون رقم 13/83 على أنه: "في حالة وقوع الحادث أثناء المسار، ترسل وجوبا نسخة من المحضر

(1) - قرار المحكمة العليا، غ. إ، ملف رقم 50192 مؤرخ في 14/11/1988، من المقرر قانونا في ميدان حوادث العمل لا يجوز جمع التعويض، إلا في حالة خطأ ارتكبه رب العمل أو مستخدمين، ولما كان من الثابت في قضية الحال، أن المجلس القضائي بمنحه التعويض التكميلي اعتمادا على المادة 124 من ق. م. ج لوالدي الضحية بسبب حادث العمل، دون أن يثبت وجود خطأ عمدي أو غير عمدي ارتكبه الغير، يكون بقضائه لم يعط لقراره الأساس القانوني"، المجلة القضائية عدد 01، 1993، ص 110.

(2) - القانون رقم 03/90 مؤرخ في 06/02/1990م، المتعلق بمفتشية العمل (ج ر عدد 6).

الذي تعده الجهة الإدارية أو القضائية في أجل مدته 10 أيام إلى هيئة الضمان الاجتماعي بمكان الحادث"

والمادة 21 من القانون رقم 13/83 نصت على: "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"

### 3. الإثبات بمحاضر التحقيق لهيئة الضمان الاجتماعي:

أسند المشرع الجزائري لصندوق الضمان الاجتماعي دورا وقائيا ورقابيا عن مدى احترام المستخدمين لتشريعات السلامة والوقاية من حوادث العمل بواسطة مجلس الإدارة<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: مسؤولية رب العمل عن خطأ تابعيه:

يعرف التابع بأنه الشخص الذي وضع نفسه تحت إمرة شخص آخر، لتنفيذ ما يكلفه به من أعمال، فهو يعمل لحساب المتبوع ووفقا لأوامره وتحت رقابته، والمتبوع هو صاحب العمل، وحتى يكون صاحب العمل مسؤولا على أفعال تابعيه يشترط ما يلي:

1. وجود علاقة تبعية بين التابع والمتبوع: حسب المادة 136 من القانون المدني الجزائري فإنه يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفة أو بسببها أو بمناسبةها.

2. أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع: إن السلطة الفعلية لا تستلزم وجود عقد، ولا تقوم على الاختيار وتتضمن ممارستها إصدار الأوامر والتوجيهات والتعليمات للتابع.

3. صدور فعل غير مشروع من التابع أثناء تنفيذ العمل أو بسببه أو بمناسبةه: حتى تقوم مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعيه يجب أن يصدر من التابع خطأ تقصيري بركنيه

(1) - وسيلة بوجو، المرجع السابق، ص 68.

التعدي والإدراك، وأن يلحق هذا الخطأ ضرراً بالغير، مع تحقق رابطة السببية بين الخطأ والضرر كما أنه يسأل المتبوع عن الخطأ الذي يأتيه التابع خلال تأدية عمله أو بسببه أو بمناسبة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: مسؤولية الغير:

الغير هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقيق الخطر، أي هو كل شخص خلاف صاحب العمل أو تابعيه.

نصت المادة 70 من القانون رقم 08/08 على: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

### أولاً: مسؤولية الغير مسؤولية ذاتية:

لا يجوز للضحية أو ذوي حقوقها استعمال قواعد المسؤولية المفترضة أو بقوة القانون بل يجب عليها اثبات خطأ من جانبه وهذا ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أنه: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"

عليه من خلال هذه المادة فإن مسؤولية الغير تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات فيقع إثبات خطأ الغير على الضحية في حدوث العمل، وذلك بإثباته انحراف الغير عن السلوك المألوف<sup>(2)</sup>.

(1) - علي فيلالي، إلتزامات الفعل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2007، ص 138.

(2) - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 129.

## ثانياً: نموذج لمسؤولية الغير عن حوادث العمل:

من بين أكثر الحالات شيوعاً لمسؤولية الغير عن حوادث العمل، نجد أخطاء السير أو أخطاء المخالفة لقانون المرور، بحيث يجوز لضحية حادث عمل المطالبة بتعويض تكميلي وذلك بشرط أن يكون لحادث السير طابع حادث عمل، بحيث لا يجوز الجمع بين تعويضين<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثالث: الخطأ المشترك بين المؤمن له والغير:

رتب المشرع للمؤمن له الحق في الحصول على تعويض تكميلي الحالة التي يشترك فيها الخطأ الصادر منه مع خطأ الغير المتسبب في وقوع الحادث فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في إحداث الضرر.

نصت المادة 75 من القانون رقم 08/08 على أنه: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعياً المسؤولية على الضرر جزئياً، وتحمل الغير أو مستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما"

وعليه إذا ثبتت مسؤولية المؤمن له في خطأ مع الغير الذي أدى إلى حادث العمل فهنا لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا بمقدار مسؤوليته في الحادث.

يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي إذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق المادة 74<sup>(2)</sup> من القانون رقم 08/08 والتي نصت على: "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعياً مشتركة بين الغير والمستخدم يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين".

(1) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 92.

(2) - المادة 74 من القانون رقم 08/08، المرجع نفسه.

نصت المادة 72 من القانون رقم 08/08 على: "يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية يتعين على المدعي إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة".

أما المادة 73 من نفس القانون فقد نصت على: "يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم طبقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية".

### المطلب الثاني: حق الضحية في تكملة التعويض وإجراءاته:

ينشأ عن المسؤولية التقصيرية التزام يتمثل في جبر الضرر من خلال دفع التعويض الذي يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المضرور، لذا فالضحية له الحق في التعويض الكامل بمعنى تكملة التعويض الأول الذي تدفعه هيئة الضمان الاجتماعي (الفرع الأول) كما أن هذا التعويض لا يخضع فقط للقواعد العامة في تقديره بل أيضا في الإجراءات المتبعة للحصول عليه (الفرع الثاني)، أما بالنسبة لدعوى التعويض التكميلي فيمكن رفعها أمام جهات متنوعة (فرع ثالث).

#### الفرع الأول: حق الضحية في تكملة التعويض:

إذا كان المبدأ في التشريع المتعلق بحوادث العمل أن التعويض يكون جزئيا لا يغطي كل الأضرار فإن الاستثناء هو حق الضحية في التعويض الكامل<sup>(1)</sup>.

#### أولا: مستحقي التعويض:

تناول المشرع الجزائري الحق في التعويض التكميلي في القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، حيث استعمل مصطلح "المؤمن له" أي يخص كل المؤمنين لهم اجتماعيا أما لقانون القديم رقم 15/83 فقد استخدم مصطلحات تفيد بأن الحق في هذا

(1) - وسيلة بوجور، المرجع السابق، ص 92.

التعويض هو للعمال فقط في مواجهة المستخدم أو غير المستخدم، هذا من حيث القانون أما قضاء فإن الذي له الحق في التعويض التكميلي هو العامل<sup>(1)</sup> لا غير، وذلك يظهر بوضوح من خلال القرارات القضائية<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: الأضرار المعوض عنها:

يعد الضرر<sup>(3)</sup> من أركان المسؤولية وينقسم إلى قسمين ضرر مادي وضرر معنوي وثبوت الضرر يعتبر شرطا لازما لقيام المسؤولية وتتمثل الشروط العامة للضرر الذي يفتح الحق في التعويض في أن يكون موجودا وأكيدا وأن يكون مباشرا<sup>(4)</sup>.

### 1. الضرر المادي:

هو ما يصيب الضحية من ضرر في جسمه كالجرح والكسور وفقدان أحد الأعضاء نتيجة التعرض لحادث عمل، أو ما يصيبه من ضرر في ذمته المادية حيث نصت المادة 02/182 من القانون المدني على تقدير التعويض: "إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق من خسارة وما فاته من كسب.."، الضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور كما لو أتلّف شخص مال آخر كحرق منزل أو هدمه أما الضرر الجسدي فهو أذى يمس بحق ثابت وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى الوفاة أو لا، ومنه فالضرر المالي إن كان قابلا للتعويض وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية إلا أنه لا يمكن تعويضه وفقا لقواعد الضمان

(1) - مثال: حادثة إنفجار الغاز في الإقامة الجامعية للذكور في تلمسان سنة 2011م، الذي كان سببه إهمال مديرية الخدمات الجامعية لالتزامها لصيانة التجهيزات ومراقبة مدى سلامة ظروف الإيواء للطلبة فهنا الطالب له الحق في تعويض التكميلي للتعويض الذي تدفعه الدولة ذلك أن الطلبة من الأشخاص الذين يشملهم التشريع المتعلق بحوادث العمل.

(2) - وسيلة بوجو، المرجع نفسه، ص 93.

(3) - يقصد بالضرر الأذى الذي يصيب الإنسان في جسمه أو ماله أو شرفه أو عواطفه، قد يكون ثابتا، كما قد يكون متغيرا.

(4) - دليّة أحمد هرقة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمل، جامعة قالمة، الجزائر، 2013-2014م، ص 84.

الاجتماعي الذي اشترط أن تكون الإصابة جسدية فلا يجوز المطالبة بتعويض الضرر المالي<sup>(1)</sup>.

يأخذ القاضي بعين الاعتبار عند تقدير التعويض كل من:

• الأداءات أو التعويضات التي دفعتها هيئة الضمان الاجتماعي لتقادي إثراء الضحية بدون سبب فإذا كانت هيئة الضمان الاجتماعي غطت كافة المصاريف وأدى ذلك إلى الشفاء التام فلا مجال لأن يطالب المسؤول بها<sup>(2)</sup>.

• خطأ الضحية: فإذا تحملت الضحية جزء من المسؤولية عن الحادث لارتكابها خطأ، فلا حق لها في مطالبة المستخدم أو الغير إلا في حدود مسؤوليتها<sup>(3)</sup>.

تمنح القاضي السلطة في تقدير التعويض، وهذا هو الاختلاف بين التعويض الجزافي المنصوص عليه في القانون رقم 13/83 والتعويض التكميلي المنصوص عليه في القانون رقم 08/08.

## 2. الضرر المعنوي:

يشمل التعويض عن الضرر المعنوي كل ما يمس بالحرية أو الشرف أو السمعة<sup>(4)</sup>، لا يخضع الضرر المعنوي للتقدير المالي المسبق، بل للقاضي السلطة في تقديره، كما لا يخضع لرقابة محكمة القانون نطاق الضرر المعنوي الآلام المعنوية.

### أ. التعويض التكميلي للضحية:

يحق للمصاب فقط بالتعويض التكميلي إذا لم يتسبب حادث العمل في الوفاة لاعتباره صاحب المصلحة الوحيد.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، 163.

(2) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 95.

(3) - المادة 75 من القانون رقم 58/75، المرجع السابق.

(4) - المادة 182 مكرر من القانون رقم 58/75، المرجع نفسه.

ب. التعويض التكميلي لذوي الحقوق:

حتى يستحق ذوي الحقوق التعويض التكميلي يجب أن تتحقق الوفاة، والذين لهم الحق في التعويض هم:

1. **الورثة:** أو الخلف العام، لحق الحق في تكملة التعويض الذي يكون عن الضرر المرتد والضرر الموروث، الضرر المرتد هو ضرر شخصي، يصيب الخلف بسبب الضرر الذي أصاب السلف فيقوم بالمطالبة بهذا التعويض، أما الضرر الموروث فهو ضرر يثبت للورثة الحق في التعويض عنه، بشرط أن يكون السلف قبل وفاته قد طالب المستخدم أو الغير فيكون لهم مواصلة السير في الدعوى وتدخل التعويضات في التركة<sup>(1)</sup>.

وتتقسم حسب الأنصية، أما إذا توفي السلف قبل المطالبة بتكملة التعويض، فلا يستطيع الورثة مواصلة السير في الدعوى فما لهم سوى التعويض عن الضرر المرتد.

2. **أشخاص من غير الورثة:** وهم أشخاص لهم الحق في التعويض ، مثل أصول الزوج ذلك لورودهم في القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية، أما في القواعد العامة فلا تعترف لهؤلاء بالحق في التعويض إلا إذا أثبتوا أن المصاب هو الذي كان يتكفل بهم مادياً<sup>(2)</sup>، بالإضافة إلى الضرر سواء كان مادي أو معنوي، فإنه يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر، وهذا الصالح المضرور والمسؤول نفي المسؤولية فإثبات أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا بد له فيه، وخطأ المصاب أيضا ينفي رابطة السببية، كما تنتفي أيضا مسؤولية المسؤول بانتهاء رابطة السببية نتيجة خطأ الغير، إذا كان كافيا لإحداث النتيجة<sup>(3)</sup>.

(1) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 98.

(2) - وسيلة بورجو، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(3) - دليلا أحمد هرقة، مروة كراشي، المرجع السابق، ص 85.



### الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي:

يجب على المضرور لحصوله على التعويض التكميلي، أن يتبع عدة إجراءات وتكون المطالبة بالتعويض بطريقتين، طريقة ودية، وطريقة قضائية.

#### أولاً: الطريقة الودية:

يمكن أن يقوم المسؤول بتعويض الضحية دون اللجوء للقضاء ذلك عن طريق الاتفاق، وتكون بمثابة تسوية ودية للنزاع، حيث نصت المادة 76<sup>(1)</sup> من القانون رقم 08/08 على أنه: "لا تكون التسوية الودية التي تتم بين المؤمن له اجتماعياً أو ذوي الحقوق والغير ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا عندما تشارك وتعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية".

التسوية الودية ليست إجراءً جوهرياً أو وجودياً، بل يستطيع المؤمن له اللجوء مباشرة أما القضاء حتى لو لم تجري هذه التسوية.

#### ثانياً: الطريقة القضائية

يطالب العامل بالتعويض التكميلي بموجب دعوى قضائية أما المحاكم المختصة، وهذه الدعوى لا تختلف أحكامها كثيراً عن أحكام أي دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الفعل الضار<sup>(2)</sup>، لذا يكون التعويض التكميلي قضائي إذا طالبت به الضحية أو ذوي حقوقها أمام القضاء باتباع الإجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون الإجراءات المدنية والإدارية أو الإجراءات الجزائية الجزائري.

تنص المادة 3/4 من قانون الإجراءات الجزائية على: "تقبل دعوى المسؤولية عن كافة أوجه الضرر سواء كانت مادية أو جسمانية أو أدبية مادامت ناجمة عن وقائع موضوع الدعوى الجزائية".

(1) - المادة 76 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

(2) - رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص 183.

لم يحدد القانون 08/08 نوع الدعوى بل استعمل عبارة القانون العام، ليفتح الباب للخصائص القضاء الجنائي بتكلمة التعويض ويكون بـ:

- تحريك الضحية للدعوى العمومية: تقوم فيه هي أو ذوي حقوقها بمطالبة الجاني أمام القضاء الجزائي بتكلمة التعويض.

- شكوى مصحوبة بادعاء مدني، تكون أما قاضي التحقيق حسب المادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية.

- الاستدعاء المباشر أمام محكمة الجرح، عن طريق وكيل الجمهورية طبقا للمادة 337 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائرية، بعد الحصول على ترخيصه لمطالبة المستخدم أو الغير بتكلمة التعويض.

- الدعوى المدنية التي تقام كأصل أمام القضاء المدني<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى:

لم يحدد القانون 08/08 الجهات القضائية في تكلمة التعويض، لذلك يمكن رفعها أمام مختلف الجهات القضائية حسب كل حالة.

### أولا: اختصاص القضاء المدني:

إن دعوى المطالبة بالتعويض التكميلي عن فعل ضار صادر عن الغير أو عن تابعي رب العمل، أو حتى خطأ يأخذ وصف الخطأ العمدي أو غير المغذور لرب العمل، فهي دعوى مدنية تختص بها المحاكم المدنية<sup>(2)</sup>.

1- وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 100.

2- فيروز قالية، المرجع السابق، ص 173.

**ثانياً: اختصاص القضاء الاجتماعي:**

تعتبر دعاوى التعويض عن حوادث العمل، سواء كان في مواجهة الضمان الاجتماعي أو تكميلياً في مواجهة المستخدم أو الغير من النزاعات التي تدخل ضمن المسائل الاجتماعية<sup>(1)</sup>، تنعقد جلسة المحكمة المختصة برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

**ثالثاً: اختصاص القضاء الجنائي:**

ينعقد الاختصاص للقضاء الجنائي لتكملة التعويض عن حوادث العمل، إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية، تستلزم تحريك الدعوى العمومية، إلى جانب الدعوى المدنية، ويكون للمدعي حرية الاختيار، بين المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني أو الجنائي<sup>(2)</sup>.

**رابعاً: اختصاص القضاء الإداري:**

لا يوجد من الناحية القانونية ما يمنع الضحية أو ذوي حقوقها مطالبة الإدارة أمام القضاء بتكملة التعويض، إذا ما قامت مسؤوليتها عن حادث العمل سواء باعتبارها هي التي تستخدم المصاب أو الغير، ويكون أمام القضاء الإداري<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثالث: تقدير التعويض التكميلي وحق هيئة الضمان الاجتماعي في استرداد التعويض

عند إثبات أركان المسؤولية من قبل العامل من خطأ وضرر وعلاقة سببية، من ثم يتم تحديد التعويض الموجب، ويكون للمضرور الحق في التعويض، لذلك يجب تقدير هذا التعويض (الفرع الأول)، بالإضافة إلى حصول الضحية أو ذوي حقوقها على التعويض

(1) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 101.

(2) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 174.

(3) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 101.

التكميلي، أيضا للهيئة المؤمنة الحق في الرجوع على المسؤول لاسترداد التعويضات التي دفعتها للمؤمن له اجتماعيا. (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تقدير التعويض التكميلي:

إن المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى، قد منحت للتعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره بداية وفقا للقواعد العامة، بعدمها وفقا للقواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

### أولا: تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة:

يكون التعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية مبلغا ماليا، لذا يستلزم تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر لأنه توجد فترة تفصل بين وقوع الضرر والمطالبة به<sup>(1)</sup>.

يكون تقدير التعويض بجبر الضرر يوم الحكم عندما تكون نتائج الفعل الضار متغيرة، ذلك لتحقيق التعادل بين التعويض والضرر، لا يمكن أن تحدد آثار الفعل الضار إلا حين اللجوء إلى القضاء، ذلك لأن الضرر قد يشتد أو يخفق تبعا لظروف مختلفة.

يراعي القاضي عند تقديره للتعويض حالة المضرور يوم صدور الحكم، ذلك لكي يكون التعويض مساو للضرر الذي لحق المضرور، شرط أن لا يرجع سبب تقادم الضرر إلى خطأ المضرور، ينشأ الحق في التعويض وقت وقوع الفعل الضار أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم<sup>(2)</sup>.

أشارت المادة 76 من القانون رقم 08/08 على أن طرق التعويض قد تكون ودية أو قضائية، لذا فإن طبيعة التعويض هنا كاشفا، لأنه لا يكون له أثرا إلا إذا وافقت عليه هيئة الضمان الاجتماعي، ويمكن أيضا اللجوء إلى القضاء للحصول على التعويض يأتي الحكم ليحدد مبلغ التعويض فقط، لأن الحق موجود مسبقا

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 182.

(2) - فيروز قالية، المرجع نفسه، ص 183.

تدخل في تقدير التعويض مجموعة من العناصر ويكون لزاما على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض، لذا وضع المشرع معايير يقتدي بها القاضي عند تقديره للتعويض، وهي ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب، دون أن يعتد بدرجة الخطأ إنما النظر إلى الضرر.

تتصل بحالة المضرور ظروف شخصية يجب الأخذ بها بعين الاعتبار منها الحالة الصحية كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجله الأخرى، هنا يكون الضرر أشد جسامة ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية كأن يكون عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضا<sup>(1)</sup>.

يشمل تقدير الضرر في المسؤولية التقصيرية الضرر المتوقع وغير المتوقع، كما أنه يأخذ الصفة الذاتية أو الشخصية فيتم فيه النظر إلى الظروف المضرور بالذات، أما إذا كانت العناصر غير واضحة للمحكمة، هنا عليها اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق لتوضيحها، وإن أسس قضاة حكمهم على غير ذلك عرضوه للنقض لوجود خطأ في التكييف القانوني للوقائع<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد الخاصة بالطابع التكميلي:

يلتزم القاضي بتحديد تعويض كامل وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، قبل أن يحدد التعويض التكميلي، مع مراعاة عناصر تقديرا لتعويض، دون احتساب التعويض الذي دفعته هيئة الضمان الاجتماعي، ليقوم بعدها بخصم التعويض الجزافي من التعويض الذي قرره.

(1) - فيروز قالية، المرجع السابق، ص 184.

(2) - فيروز قالية، المرجع نفسه، ص 185.

التعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، يشمل الأضرار التي لا تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

هذه الطريقة للجمع بين تعويضين عن ضرر واحد.

أما عن طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فلهيئة الضمان الاجتماعي سلطة تقدير هل تدفع التعويضات أو الزيادات الممنوحة على شكل رأسمال أو ريع<sup>(2)</sup> يجب على صاحب العمل المتسبب في الحادث بخطئه المتعمد أو غير المعذور تسديد المبالغ دفعة واحدة، أو بالتقسيط في أجل أقصاه (05) سنوات ويحدد عدد الأقساط ومبالغها وأجال تسديدها من طرف الجهات القضائية المختصة.

يمكن أن تمنح التعويضات التكميلية المترتبة على الغير المسؤول عن الحادث على شكل رأسمال أو ريع ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين المتتالين لاتخاذ القرار أو حصول لاتفاق بين الأطراف، ويلتزم بالدفع للمدين، يجب على المصاب أو ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي إلى القرار بالاشتراك في الحكم<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني: حق هيئة الضمان الاجتماعي في استرداد التعويض:

لهيئة الاجتماعي الحق في المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي، أيا كان مسبب الضرر سواء كان الغير أو رب العمل أو تابعوه توجد عدة أسس لحق هيئة الضمان الاجتماعي في استرجاع التعويضات منها:

(1) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 93

(2) - عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 128.

(3) - عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص ص 129 - 131.

أولاً: القانون:

نصت المادة 71 من القانون رقم 08/08 أنه: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"

كما نصت المادة 69 من نفس القانون على: "يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين..."

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة..."

إن حق المؤمن (هيئة الضمان الاجتماعي) في استرجاع التعويضات من المسؤول متوقف على ما يسمى "بعقد الحلول"<sup>(1)</sup> هذا ما استقر عليه القضاء الجزائري.

يحق لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المسؤول عن الحادث العمل من الغير أو المستخدم بقوة القانون بمجرد قيام مسؤوليتهما، فمصدر هذا الحق هو القانون، فهنا تكون تكون دعوى رجوع ذلك لأن حق هيئة الضمان الاجتماعي في استرداد التعويض مستقل عن حق الضحية أو ذوي حقوقها في تكملة التعويض، فيكون حق هذه الهيئة بدعوى شخصية ومباشرة باعتبارها صاحبة صفة ومصصلحة دون الحاجة للحلول محل المؤمن له اجتماعياً وحقها لا يسقط حتى ولو قام المسؤول بدفع التعويض التكميلي للضحية، كما تحمي دعوى الرجوع حق المصاب في تكملة التعويض اتجاه المسؤول، وهو حق قائم حتى ولو استرجعت هيئة الضمان الاجتماعي التعويضات من هذا الأخير.

(1) - عقد الحلول هو اتفاق أو شرط في وثيقة التأمين يتضمن حق في الحلول محل المؤمن له المضرور اتجاه الغير المسؤول.

إن السبب في تصنيف دعوى استرداد التعويضات دعوى هو عدم توفر أي إثراء سواء لهيئة الضمان الاجتماعي أو للضحية لأن هذه الهيئة لا يكون لها الحق في الرجوع إلا في حدود المبالغ التي تكون قد دفعتها، بينما السبب في تصنيف دعوى استرداد التعويضات لشركات التأمين على أنها دعوى حلول، هو تخوف المشرع من أي إثراء، لأن المسؤول يخاطر بالتعويض مرتين على ضرر واحد لذلك، لا تستطيع شركات التأمين الرجوع على المسؤول إلا إذا حلت محل المؤمن له المضرور والذي يكون بدعوى غير مباشرة<sup>(1)</sup>.

حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على المسؤول ليس مطلقاً، بل يشترط لقيامه خطأ واجب الإثبات لذا فقد تقوم الضحية أو ذوي حقوقها برفع دعوى التعويض التكميلي وتتجح في إثبات الخطأ كما قد تبادر هيئة الضمان برفع دعوى استرداد التعويضت على المسؤول فهنا تلتزم بإثبات الخطأ، ويكون بكافة الطرق، أما إذا قام كل من الضحية أو ذوي حقوقها وهيئة الضمان الاجتماعي برفع دعوى واحدة هنا يتشارك في الإثبات<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: الإثراء بل سبب:

يرى البعض أن الأساس القانوني لحق رجوع هيئة الضمان على المسؤول سواء المستخدم أو الغير هو الإثراء بلا سبب، لأن المسؤول أثرى على حساب هذه الهيئة كونها دفعت للضحية أو ذوي حقوقها تعويضات.

### ثالثاً: عدم جواز التأمين على الخطأ العمدي وغير المعذور:

استبعد الخطأ العمدي من التأمين بصفة عامة في كل من القانون المدني، والقواعد العامة للتأمين، إذ تنص المادة 622 قانون مدني جزائري على: "يكون باطلا ما يرد في وثيقة التأمين من الشروط التالية: الشرط الذي يقضي بسقوط الحق في التعويض بسبب خرق القوانين والنظم إلا إذا كان الخرق جنائياً أو جنحة عمدية".

(1) - وسيلة بوجو، المرجع السابق، ص 104.

(2) - المادة 70 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.



من خلال هذه المادة فإن هناك نوعين من الشروط الأول شرط سقوط الحق في الضمان والثاني هو شرط عدم الضمان.

استبعد أيضا الخطأ الغير المعذور من التأمين وذلك أنه خطأ يرتكب نتيجة لعدم مراعاة احتياطات الأمن والسلامة ويشكل خرقا للقوانين والنظم التي تنظم السلامة الجسدية فإذا كان الخطأ العمدي يعدم الخطر لتعلقه بمحض إرادة المؤمن له، إن الخطأ غير المعذور يساهم في تحقق هذا الخطر، لذلك يجب أن لا يقتصر هذا المبدأ على خطأ المستخدم بل يشمل أيضا خطأ كل من الأشخاص القائمين بالإدارة، الأشخاص الذين يستعين بهم المستخدم في الوفاء بالتزاماتهم بضمن أمن وسلامة العمال، أيضا تابع المستخدم<sup>(1)</sup>.

#### رابعاً: الأساس القانوني لرجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير:

يتمثل الأساس القانوني هنا في الفعل المستحق للتعويض، فلا مبرر تحمل هيئة الضمان الاجتماعي للتعويض عن حادث عمل تسبب فيه الغير بخطئه<sup>(2)</sup>، هذا الخطأ قد يكون عمدياً ذو وصف جزافي فيقيم المسؤولية الجزافية لمرتكبه، أو المسؤولية المدنية احتراماً لمبدأ شخصية العقوبة.

يقوم حق الرجوع على الغير على الإثراء بلا سبب لأن قيام هيئة الضمان الاجتماعي بالتعويض عن إصابة تسبب فيها الغير أدى لاثراء هذا الأخير على حسابها.

بالنسبة للإجراءات التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من ممارسة حقها في الرجوع على المسؤول، فهي نفس الإجراءات التي تتبعها الضحية فيما يتعلق بحقها في التعويض التكميلي، وتكون أمام الجهات القضائية التابعة للقانون العام بحيث لا يوجد ما يمنع هيئات الضمان الاجتماعي من مطالبة المسؤول برد التعويضات أمام القضاء الجنائي أو أمام القضاء الإداري أو اللجوء للقضاء المدني أو الاجتماعي، كما أن حق الرجوع على المسؤول عن حوادث العمل لا يقتصر فقط على هيئة الضمان الاجتماعي بل هو حق للمؤسسات

(1) - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 109.

(2) - المادة 124 من ق. م. ج، المرجع السابق.

المستخدمة التابعة للقطاع العام، التي تدفع تعويضات للعامل أو الموظف المضرور باعتبارها مسؤولية على أساس المخاطر المهنية<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 110.

خاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية، من بين الموضوعات التي لقيت اهتماما واسعا من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال، خصوصا أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للتقليل منها، ذلك لتعدد العوامل التي يرجع سببها إلى عدم إمتثال العمال للتوصيات والتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل، لذا يجب على أصحاب العمل أن يضعوا مصلحة العمال فوق كل اعتبار، وتوفير لهم بيئة آمنة ومريحة تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه لتفادي الوقوع في هذه المخاطر.

لذا حاول المشرع الجزائري وعلى غرار التشريعات الأخرى الاهتمام بالعامل، إلا أنه لم يعطي تعريفا شاملا وجامعا لحوادث العمل، بل اكتفى بذكر مجموعة من الشروط واشترط توفرها حتى تكيف الإصابة بحدوث عمل لكي يستحق العامل الحماية، تتمثل هذه الشروط في الإصابة البدنية، والضرر الناشئ بفعل خارجي، والذي يحدث فجأة، وقيام علاقة سببية بين العمل والضرر.

لم يقتصر المشرع الجزائري على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق بل تعداه إلى مجموعة من الحوادث التي يتعرض لها العمال في انتقالهم إلى العمل ذهابا وإيابا، وتحدد وفق معايير زمنية ومكانية بالإضافة إلى العوارض التي يتعرض لها العامل.

يتعرض العامل عندما ما يزاول مهنة إلى أضرار تترك له آثار ضارة على جسمه، وهي الأمراض المهنية والتي تختلف عن حوادث العمل والأمراض العادية في عدة جوانب، والمشرع الجزائري لم يعرفها، وإنما اكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، وتم تحديد قائمة الأمراض المهنية وفقا لنظام الجداول حيث صنف الأمراض المهنية إلى مجموعات، ويستفيد العامل من الحماية بمجرد أن وكيف مع ما هو وارد في القرار الوزاري.

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية، الذي يهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي الحقوق، لذا فقد ذكر القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص المستفيدين من التغطية

الاجتماعية، إلا أن القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية قد وسع في نطاق هؤلاء الأشخاص.

يجب على صاحب العمل أن يقوم بكل ما هو لازم لتصدي كل ما يعيق العامل عن أداء عمله، هذا قبل وقوع الإصابة، وعليه أيضا ضمان الوقاية والصحة، وإسعاف المصاب بعد وقوع الإصابة وتقديم الإسعافات الأولية، وذلك بنقل المصاب إلى مكان العلاج كما يتمتع العامل بحقوق، لذا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية، وإعادة التأهيل الوظيفي، والتكيف المهني، بالإضافة إلى أن للعامل الحق في الرجوع بالتعويض على صاحب العمل وعلى الغير المسؤول.

تخضع عمليات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية إلى مجموعة من الإجراءات لذا على العامل أن يثبت حصول الحادث، والتصريح به في الآجال المحددة وإلا سقط حقه في التعويض.

يستحق العامل المصاب التعويض وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي، تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي إذ يحق له التمتع بكل المزايا المقررة قانونا والمتناسبة مع طبيعة إصابته، بداية من الحقوق العينية إلى التعويضات النقدية، ولكي يستفيد العامل أو ذوي حقوقه من هذه الحقوق عليه أن يتبع مجموعة من الإجراءات، وعليه أن يثبت الحادث أولا، إلا أنه قد تعترضه مجموعة من الصعوبات، والنزاعات، ويمكن حل هذه النزاعات بداية بالطرق الودية، وإذا تعذر ولم يتوصل لحلها فله الحق في اللجوء للقضاء.

لا يستحق العامل التعويض التكميلي وفقا لقواعد المسؤولية إلا بعد المرور على هيئة الضمان الاجتماعي، ومطالبتها بتعويض حادث العمل أو المرض المهني، لذا يستحق العامل هذا التعويض إذا تدخل شخص بسلوكه الإيجابي أو السلبي في وقوع الضرر حيث يمكن المطالبة بتطبيق أحكام المسؤولية التقصيرية، ومنه فللمضرور الحق في تعويضين الأول تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي، والثاني يقع على عاتق مسبب الضرر سواء كان رب العمل أو الغير المسؤول، واشترط القانون درجة معينة من الخطأ قد يكون في صورة

خطأ عمدي أو خطأ غير مغتفر من رب العمل، أو أي خطأ من تابعيه أو الغير، أما في حالة خطأ صادر من العامل نفسه فيحق لهيئة الضمان الاجتماعي استرداد التعويض الذي قدمته له.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع نستنتج مجموعة من الملاحظات:

- التوسع في تعريف حوادث العمل، وعدم وجود تعريف دقيق الأمر الذي يترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكيف القانوني للإصابة.
- لم يتطرق المشرع الجزائري للإصابة الذهنية فهل تعتبر من ضمن حوادث العمل.
- المشرع الجزائري لم يعرف الأمراض المهنية، وحدد هذه الأمراض على سبيل الحصر
- طول آجال رفع الدعوى أمام المحكمة.
- المشرع نجح نسبيا فقط لفض المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، إذ يجب عليه الالتفات لتغطية جميع الجوانب للحفاظ على حقوقهم.

نختم هذا البحث بمجموعة من الاقتراحات:

- ضرورة توفير المؤسسة لسجلات خاصة بحوادث والقيام كل سنة بإحصائها
- قيام المصالح المختصة بمراقبة دورية مفاجئة لأماكن العمل للتأكد من توفير وسائل الوقاية من طرف الإدارة.
- ضرورة تجديد الآلات وصيانتها كل سنة قصد تفادي الحوادث
- فرض عقوبات صارمة على العمال الذين لا يمثلون لإجراءات الامن والوقاية
- ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال، وإعطاء النصائح والإرشادات
- ضرورة العمل على نظافة أماكن العمل
- السماع لاقتراحات العمال.

# قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، مصر 1976م.
2. جابر سالم عبد الغفار عبد الجواد، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002م.
3. جيلالي العجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005م.
4. حسام الدين الأهواني، أصول التأمين الاجتماعي، مصر، 1993م.
5. حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، الدار الجامعية، لبنان، 1986م.
6. ذيب عبد السلام، منازعات الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1996م
7. راشدرشد، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1991م
8. رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن
9. رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر تعديلات لسنة 2002م. قوانين الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001م، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (د.ب.ن)، 2006م
10. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
11. الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013م.
12. عبد الرحمن خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008م.
13. علي فيلالي، إلتزامات الفعل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2007م.



14. عمر حمدي باشا، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م
15. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998م
16. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، مصر، 2003م
17. محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، 1994م.
18. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربية، دون بلد النشر، 1967م
19. محمود العقيلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2002م.
20. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998م
21. يحي أحمد موافي، المسؤولية عن الأشياء في ضوء الفقه والقضاء (دراسة)، عنصر المسؤولية عن الأشياء، أركان المسؤولية، حكم المسؤولية عن الأشياء، أسباب الإعفاء من المسؤولية عن الأشياء، الأساس القانوني للمسؤولية، منشأة المعارف، مصدر 1992م.

#### ثانياً: المذكرات

1. دليلة أحمد هرقة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، جامعة قالم، الجزائر، 2013-2014م.
2. زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2006-2007م.
3. الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة المدية، 2010-2011م.
4. عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001م.

5. عبد القادر عمران، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.
6. علال طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون خاص، جامعة الجزائر، 2005-2006م.
7. فاطمة يحيوي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009م.
8. فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013م. باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة الماجستير تخصص قانون أعمال، جامعة الجزائر، 2009-2010، 85.
9. فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة تيزي وزو، 2012.
10. قويدر دوباخ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة قسنطينة، 2008-2009م.
11. وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، الجزائر، 2012-2013.

### ثالثا: القوانين

#### أ. النصوص التشريعية:

1. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 06 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري (ج ر عدد 78)، معدل ومتمم.
2. القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل بموجب الأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر 42).

3. القانون رقم 12/83، مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 28)، معدل بموجب الأمر رقم 96-18 مؤرخ في 06 يوليو 1996، (ج ر عدد 42).
  4. القانون رقم 13/83 المؤرخ في يوليو 1983م، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد 28)، معدل بموجب الأمر رقم 96/19 مؤرخ في 02 يوليو 1996م، (ج ر عدد 42)، المعدل بموجب القانون رقم 11-08 مؤرخ في 05 يونيو 2011م، (ج ر عدد 32).
  5. القانون رقم 05/85، المؤرخ في 16 فبراير 1985م، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، (ج ر 08).
  6. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يوليو 1988م، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (ج ر عدد 4) سنة 1988م.
  7. القانون رقم 90/03 مؤرخ في 06/02/1990م، المتعلق بمفتشية العمل (ج ر عدد 6).
  8. القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم.
  9. قانون رقم 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008م، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).
- II. النصوص التنظيمية:
1. المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 09 جومادى الأول 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984م، المحدد كيفية العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 07) سنة 1984م.
  2. المرسوم رقم 84/28 المؤرخ في 11 فيفري 1984م، الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13.
  3. المرسوم رقم 84/29، مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد البلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 7)
  4. المرسوم رقم 85/30 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير سنة 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 9).

5. المرسوم التنظيمي رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985م، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم (جر عدد 09).
  6. المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1911، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر (04).
  7. المرسوم التنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج ر 28).
  8. المرسوم التنفيذي رقم 05-08 مؤرخ في 08 يناير سنة 2005م، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل (ج ر عدد 4).
  9. المرسوم رقم 05-117، المؤرخ في 11 أبريل 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية (ج ر 27) معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-117 مؤرخ 02 يوليو 2007 (ج ر 37).
  10. المرسوم 05-171 المؤرخ في 08 يوليو 2005 يحدد شروط المراقبة الطبية للمؤمن له اجتماعيا (ج ر عدد 33).
  11. المرسوم التنفيذي رقم 08/415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق في مجال ض إ (ج ر عدد 1) الصادر في 6 يناير 2009.
  12. المرسوم التنفيذي رقم 08/416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 1)، سنة 2009م.
  13. المرسوم التنفيذي رقم 09/73 مؤرخ في 7 فبراير 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.
  14. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05/05/1996م، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2 (ج ر عدد 16)، سنة 1997م.
- رابعا: القرارات القضائية
1. قرار المحكمة العليا، غ. إ، ملف رقم 50192 مؤرخ في 14/11/1988م، المجلة القضائية عدد 01، 1993.

2. قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26/10/1993م، المجلة القضائية عدد 2، 1994.
3. قرار المحكمة العليا، غ، إ، الملف 118623 بتاريخ 11/07/1995م، المجلة القضائية، عدد 2، الجزائر، 1996م.
4. قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف 118623، مؤرخ في 11/07/1995م، المجلة القضائية عدد 02، 1996م، ص 85.
5. قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 129009 مؤرخ في 24/10/1995م، المجلة القضائية، عدد 01، 1996م.
6. قرار المحكمة العليا، غ، إ، الملف رقم 77347 مؤرخ في 17/02/1998م، مجلة الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، عدد خاص، ج2، 1997م.
7. قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 155283 مؤرخ في 10/03/1998م، القانون، المجلة القضائية، عدد 2، 1998م.
8. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 14/07/1998م، تحت رقم 166006، المجلة القضائية، العدد الأول، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2000م.
9. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 15/02/2000م، تحت رقم 188194 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، غير منشور.
10. قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 329187 مؤرخ في 24/11/2004م، م. م. ع، عدد 2، 2004، ص 209.

خامسا: القواميس

1. أحمد زكي بدوي وآخرون، المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري، مصر، د.ت.ن.

# الفهرس

أ-هـ.....	مقدمة.....
06.....	الفصل الأول: الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية.....
07.....	المبحث الاول: مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية.....
08.....	المطلب الاول: حوادث العمل.....
08.....	الفرع الاول: المقصود بحوادث العمل.....
09.....	أولاً: تعريف حادث العمل.....
12.....	ثانياً: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.....
15.....	الفرع الثاني: حادث الطريق.....
15.....	أولاً: المقصود بحادث الطريق.....
19.....	ثانياً: عوارض الطريق.....
20.....	المطلب الثاني: الأمراض المهنية.....
20.....	الفرع الأول: المقصود بالمرض المهني.....
21.....	أولاً: تعريف المرض المهني.....
23.....	ثانياً: تمييز المرض المهني عما يشابهه.....
27.....	الفرع الثاني: تحديد الأمراض المهنية.....
27.....	أولاً: طرق تحديد الأمراض المهنية.....
30.....	ثانياً: موقف المشرع الجزائري من تحديد الأمراض المهنية.....
34.....	المطلب الثالث: الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والامراض المهنية.....
34.....	الفرع الأول: الأشخاص المستفيدين من حوادث العمل والامراض المهنية.....
38.....	الفرع الثاني: التوسع في مجال دائرة التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية.....
42.....	المبحث الثاني: أثر حوادث العمل والأمراض المهنية واجراءات اثباته.....
43.....	المطلب الأول: التزامات صاحب العمل.....
43.....	الفرع الأول: التزامات صاحب العمل الواجب اتخاذها عند وقوع الحادث.....
46.....	الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل بضمان تدابير الأمن والوقاية الصحية للعامل.....
49.....	المطلب الثاني: حقوق العامل المصاب.....

- 49.....الفرع الأول: حقوق العامل وفقا لقانون الضمان الاجتماعي
- 52.....الفرع الثاني: حقوق العامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية
- 53.....المطلب الثالث: اجراءات اثبات حوادث العمل والأمراض المهنية
- 54.....الفرع الاول: اجراءات اثبات حوادث العمل
- 59.....الفرع الثاني: اجراءات اثبات المرض المهني
- 63.....الفصل الثاني: نظام التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية
- المبحث الأول: نطاق التعويض الرئيسي حسب درجة الحادث أو المرض المهني وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي.....
- 64.....المطلب الأول: التعويض عن العجز الكلي المؤقت
- 65.....الفرع الأول: الآداءات العينية
- 67.....الفرع الثاني: الآداءات النقدية
- 71.....المطلب الثاني: التعويض عن العجز الدائم
- 72.....الفرع الأول: العجز الجزئي الدائم
- 72.....الفرع الثاني: العجز الكلي الدائم
- 79.....الفرع الثالث: التعويضات في حالة وفاة العامل المصاب
- 84.....المطلب الثالث: اجراءات الحصول على التعويض
- 84.....الفرع الأول: اجراءات اثبات الحصول الاصابات
- 86.....الفرع الثاني: طرق المطالبة بالتعويض
- المبحث الثاني: قواعد المسؤولية كأساس للتعويض التكميلي عن حوادث العمل والأمراض المهنية.....
- 96.....المطلب الأول: الخطأ في تعويض حوادث العمل
- 97.....الفرع الأول: مسؤولية صاحب العمل
- 101.....الفرع الثاني: مسؤولية الغير
- 102.....الفرع الثالث: الخطأ المشترك بين المؤمن له والغير
- 103.....المطلب الثاني: حق الضحية في تكملة التعويض واجراءاته



---

103.....	الفرع الأول: حق الضحية في تكملة التعويض.....
107.....	الفرع الثاني: اجراءات الحصول على التعويض التكميلي .....
108.....	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى.....
المطلب الثالث:	تقدير تعويض تكميلي وحق هيئة الضمان الاجتماعي في استرداد
109.....	التعويض .....
110.....	الفرع الأول: تقدير التعويض التكميلي.....
112.....	الفرع الثاني: حق هيئة الضمان الاجتماعي في استرداد التعويض .....
117.....	خاتمة.....
.121.....	قائمة المراجع.....
128.....	الفهرس.....