



جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج – البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

# التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون الاعمال

تحت إشراف:

- يحيياوي فاتح

إعداد الطالبين:

- رجدال محمد حمزة

- كريم يونس

لجنة المناقشة

الأستاذ:.....رئيسا

الأستاذ: يحيياوي فاتح.....مشرفا ومقرا

الأستاذة:.....عضوا ممتحنا

تاريخ المناقشة

2019/...../.....

# شكر و عرفان

نحمد الله تعالى على وافر نعمته حمدا كثيرا يليق بجلال وجهه الكريم  
اعترافا بالفضل لأهل الفضل، نتقدم بالشكر الجزيل امتنانا واحترامنا إلى  
أستاذنا يحيى فاتيح ، التي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة و إعدادها  
من البداية إلى النهاية، وهذا عرفان له منا باعتباره السند المعنوي الذي  
جعلنا نصل إلى هذه الغاية العلمية. فجزاه الله عنا كل الخير وله منا كل  
التقدير.

إلى العائلة كريم و رجدال و كل من منى الله علينا بمعرفتهم .

إلى من رعانا ووقف إلى جانبنا عندما ظل الطريق، كافة طاقم عمال قسم  
الحقوق، كذلك نشكر كل من ساعدنا على اتمام هذا البحث و قدم لنا العون  
و مد لنا يد المساعدة و زودنا بالمعلومات اللازمة، خصوصا عمال مكتبة  
الحقوق جامعة البويرة.

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا، و قدموا لنا المساعدات و التسهيلات و  
الأفكار و المعلومات و ربما دون أن يشعروا بذلك فلهم منا كل الشكر.

إلى جميع أصدقاء الدراسة و أصدقاء الحياة و لكل من وفقنا الله بمعرفتهم.

كما يسعدنا و يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان للأساتذة الموقرين  
أعضاء لجنة المناقشة، لكم منا أسمى تعابير العرفان و التقدير لإخلاصكم  
وحضوركم بيننا .

# إهداء

إلهي لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا ,  
و لك الحمد على كل حال وفي كل حين حمد لله على عونه وتوفيقه لنا الذي  
لا تطيب الآخرة إلا بعفوه ولا تطيب الجنة إلا برؤيته.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة نصح الأمة إلى نبي الرحمة ونبي العالمين  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى الذي علمني العطاء بدون انتظار إلى من احمل اسمه بكل افتخار إلى  
سندي ودعمني في هذه الحياة إلى من الجأ إليه في المحن إلى من اشتاق إليه  
في كل حين أبي الذي أحبيه في مقامي هذا .

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر  
الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى  
الحبائب أُمي العزيزة.

إلى إخواني وأخواتي. إلى أحبائي و كل أصدقائي.

إلى أخي كريم يونس الذي أكن له الحب و الاحترام .

## إهداء

إلهي لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا ,  
و لك الحمد على كل حال وفي كل حين حمد لله على عونه وتوفيقه لنا الذي  
لا تطيب الآخرة إلا بعفوه ولا تطيب الجنة إلا برؤيته.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة نصح الأمة إلى نبي الرحمة ونبي العالمين  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى الذي علمني العطاء بدون انتظار إلى من احمل اسمه بكل افتخار إلى  
سندي ودعمي في هذه الحياة إلى من الجأ إليه في المحن إلى من اشتاق إليه  
في كل حين أبي الذي أحبيه في مقامي هذا .

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر  
الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى  
الحبائب أُمي العزيزة.

إلى إخواني وأخواتي. إلى أحبائي و كل أصدقائي.

إلى أخي رجدال محمد حمزة الذي أكن له الحب و الإحترام .

كريمه يونس

مقدمة

## مقدمة

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

وقد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغيير والبحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته، سواء بمجهوده العضلي مقابل أجر كما حث ديننا الحنيف على العمل، ومن أدلة ذلك ما جاء في قوله تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها و كلوا من رزقه وإليه النشور"<sup>1</sup>.

وقوله صلى الله عليه وسلم: "من بات كالا من عمل يد، أمسى مغفورا له"<sup>2</sup> والشواهد كثيرة على ذلك.

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

ويكشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور وتقدم في عدة محاولات بفضل الثورة الصناعية، إلا أنها جرت في أذيالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل.

<sup>1</sup> - الآية 15 من سورة الملك.

<sup>2</sup> - حديث ضعفه الألباني، تم الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني بتاريخ 2018/08/20 على الساعة 20:00،

<https://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=227728>

وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطراً من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

ولم يكن العامل قادراً على أن يطالب رب العمل 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، كما يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل، إن لم نقل أنه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب إهمال أو تعب العامل، إذا اثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

تستبعد هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو استحالة نسبته إليه ، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم، وقد أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ لأنها لم تحقق الهدف المرجوا منها.

وكانت سبباً في ظهور نظرية جديدة هي "المسؤولية العقدية" وتستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل ورب العمل الذي يحمل ضمناً التزاماً بسلامة العامل، وحدث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحمه، فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض.

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

ومنه نظمت الحماية الإجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين والأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية والأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالموظفين قد أوجدت ومنحت فوائد لم تكن موجودة من قبل، وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا

سياسة المساعدة الإجتماعية فقدت بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها.

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

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

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها:

### **ما المقصود بحوادث العمل و الأمراض المهنية ؟ و ما هي أحكام التعويض في نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية ؟**

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

عرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>.

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني وذلك حسب القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>، والقانون 08-08 المتعلق بهيئة الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

إن تناول هذا البحث من شأنه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من التعويض المقدم لهم من جراء إصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني.
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة.
- محاولة دراسة البحث و التحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من اجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

وتعود الأسباب التي دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

- وفرة المعلومات فيما يخص موضوعنا المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
- باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية هو موضوع حساس وهو حديث الساعة سواء على مستوى صناديق التأمين أو على مستوى القضاء في القسم الاجتماعي لدى المحاكم.

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.

<sup>3</sup> - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 11، الصادرة في 02 مارس 2008.

■ وبحكم تخصصنا حاولنا إعطاء كم هائل من المعلومات حول موضوعنا المذكور أعلاه من أجل إثراء مكتبة الجامعة وخاصة مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

هذا فيما يخص الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع أما الأسباب الموضوعية فتتمثل فيما يلي:

■ ما مدى أهمية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على الصعيد العملي.

■ بغية منا في معرفة أحكام التعويض الرئيسي والتكميلي سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

■ باعتبار أن العامل هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة.

وانطلاقاً من كون الدراسة التي نقوم بها تقتصر على أساس التعويض عن الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فإن المنهج الغالب في بحثنا هو المنهج التحليلي مع العمل بالمنهج الوصفي.

فقد قسمنا خطة دراسة هذا البحث إلى فصلين، حيث تضمن كل فصل ثلاث مباحث، تناولنا ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية (فصل أول)، حيث جاء في المبحث الأول مفهوم حادث العمل، وفي المبحث الثاني إصابات الطريق، وفي المبحث الثالث مفهوم الأمراض المهنية.

وتناولنا أحكام التعويض في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية (فصل ثان)، حيث جاء في المبحث الأول تحديد المسؤولية عن الحادث وفي المبحث الثاني أحكام التعويض الرئيسي، وفي المبحث الثالث أحكام التعويض التكميلي.

# الفصل الأول

## الفصل الأول

### ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

منذ أن أصبحت الآلات والمعدات مصدرا للمخاوف والقلق، نتيجة آثارها المؤلمة، كحوادث العمل، سعى الإنسان المتحضر إلى مواجهتها، سواء بتفاديها أم بالتخفيف من آثارها، بتوفير الحماية القانونية لها.

حيث تكررت الحوادث، وظهرت الكثير من الأمراض المهنية الحديثة التي لم يكن للعاملين عهد بها، لاسيما في مجال الوظيفة العمومية.

ولكون الموظف العمومي ركيزة أساسية في الدولة الحديثة، فقد عملت التشريعات الاجتماعية على إقامة أنظمة حماية له عند مباشرته لعمله في إطار المرفق العمومي الذي يعمل فيه، تكريسا لحقه في الحماية، ومنها ممارسة حياته المهنية دون خوف، وضمانا لاستمراره في أداء عمله.

هذه الحماية مرت في كثير من الدول - ومنها اليمن والجزائر - بمراحل متعددة حتى تجسدت بوسيلة الضمان الاجتماعي، من ذلك مرحلة المسؤولية المدنية، حيث يمنح للمؤمن له حق التعويض طبقا للقواعد العامة، حتى استقر الحال إلى مرحلة خاصة بتشريعات إصابات العمل<sup>1</sup>.

وتتباين التشريعات في مجال الحماية الاجتماعية في القانون المقارن، في تحديد أحكام التعويض عن إصابات العمل، سواء من حيث النطاق الشخصي للفئات والأشخاص

<sup>1</sup> - يقصد بالضمان الاجتماعي بمعناه الشامل بأنه: نظام اقتصادي اجتماعي، يتعهد فيه المجتمع عن طريق الدولة ولأفراد بحمايتهم وقاتيا وعلاجيا، ضد آفات الجهل والمرض والفقر والأخطار المهنية، حيث يقدم لهم عند الاقتضاء - وبشروط معينة - الخدمات والإعانات الثقافية والعلمية والصحية والطبية والاقتصادية والمعاشية، صادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، العراق، 1980، ص 67.

المشمولين بالحماية، أم النطاق الموضوعي بإصابات العمل، أم من حيث الأداءات المقررة عن تلك الإصابات تبعاً لما تراه محققاً لأهدافها ومصالحها.

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

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

في ضوء ما تقدم تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاث مباحث حيث تناولنا مفهوم حادث العمل (مبحث أول) ثم تطرقنا إلى إصابات الطرق (مبحث ثان) وفي الأخير الى مفهوم الأمراض المهنية (مبحث ثالث).

## المبحث الأول

## مفهوم حادث العمل

يعد حادث العمل أقدم صور إصابات العمل من حيث الظهور القانوني، يليه المرض المهني، فحادث الطريق، ولا تختلف أنواع إصابات العمل من حيث الطبيعة فحسب، وإنما من حيث الشروط المهنية أيضاً، التي تضيف عليها الصفة المهنية، الذي يعد بوابة لاستحقاق التعويضات التي يمنحها تأمين إصابات العمل من عدمه<sup>1</sup>.

وكل حادث يقع على الموظف أثناء وجوده في مقر عمله، أو بسببه، أو في وقت يعتبر فيه في حكم القائم بعمله، كمن يوفد في مهمة، أو الذي يحدث في الطريق إلى عمله من حوادث العمل<sup>2</sup>.

ونبين في هذا المبحث تعريف حادث العمل (مطلب أول) ثم الشروط الواجب توافرها في حوادث العمل (مطلب ثان).

<sup>1</sup> - محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988، ص 374.

<sup>2</sup> - رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة حلب، سوريا، 2010، ص 97.

## المطلب الأول

## تعريف حادث العمل

لا يخلو نشاط المؤمن له أثناء ممارسة عمله من مخاطر عدة، غالباً ما تكون على شكل حادث يتصف بالضرر المادي، ويتميز بعدد من الشروط الخاصة به، والتي تميزه عن غيره من الحوادث الأخرى.

تتباين تشريعات إصابات العمل في القانون المقارن بين اليمن والجزائر في تحديد مفهوم حادث العمل من خلال الربط بين الحادث كقوة خارجية مؤثرة ومفاجئة تصيب جسم الإنسان بضرر، والعمل الذي يشترط وقوع الحادث أثنائه أو بسببه<sup>1</sup>.

بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وعلى ذلك سنتطرق إلى التعريف الفقهي لحادث العمل (فرع أول) ثم إلى التعريف الاصطلاحي لحادث العمل (فرع ثان).

<sup>1</sup> - تعتبر الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل رقم (17) المنبثقة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته (07) المؤرخ في 19 مايو 1925 هي التي ألزمت الدول الأعضاء أن تتكفل بتعويض إصابة العمل الناتجة عن حوادث العمل، حيث نصت المادة (01) من الاتفاقية على أن: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل، أو من يعولونهم بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية"، وكذا اتفاقية العمل الدولية رقم 1964/122 لاسيما المادة 01/07 التي طالبت الدول الأعضاء بوضع تعريف لعبارة حوادث العمل تحدد فيه الظروف التي تعتبر فيها حوادث الطريق وحوادث العمل، نبيل محمد أبوهادي، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لدولتي اليمن والإمارات، ط 1، مكتبة خالد بن الوليد، اليمن، 2014، ص 76.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

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

عرف البعض حادث العمل بأنه: "الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل، أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضررا"<sup>1</sup>.

وباستقراء هذا التعريف لحادث العمل نرى أنه اقتصر على تحديد عناصر يجب توافرها لحادث العمل، وحدد الأثر المترتب على الفعل، وهو الضرر.

بينما يعرف البعض حادث العمل بأنه: "واقعة أو حدث يقع بدون تبصر أو توقع، وينتج عنه نوع من الأذى للشخص، أو تلف للمعدات والممتلكات، وهو الناتج مباشرة من مركز العمل بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو التصرف الخاطئ للفرد"<sup>2</sup>.

هناك من عرفه: "هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرار جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط 1، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 1.

<sup>2</sup> - علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل - دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص 65.

<sup>3</sup> - مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، امعة جيلالي بونعام - عين الدفلى، تاريخ المناقشة: 2015/06/02، ص 18.

ويعرف أيضا بأنه: "كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة..."<sup>1</sup>.

في حين يفضل بعض الفقه أن يقتدي بالتشريع ويعرف الحادث بإجتمع العناصر المكونة له وهي:

- 1 - أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.
- 2 - أن تظهر الخسارة في جسم العامل.
- 3 - وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.
- 4 - أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبته<sup>2</sup>.

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

وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الإستغناء عن هذا الشرط، ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقص الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، ط 1، المطبعة العالمية، مصر، 1992، ص 52.

<sup>2</sup> - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> - أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط 1، د د ن، المغرب، 1997، ص 192.

الفرع الثاني : التعريف الاصطلاحي

عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"<sup>1</sup>.

"و يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

المقيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

-ممارسة عهد انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

-مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"<sup>2</sup>.

كما يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

-النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

-القيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك"<sup>3</sup>.

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 04 فقرة 05 من القانون المتعلق بالضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958، تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و كل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - المادة 07 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> - المادة 08 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> - مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، مرجع سابق، ص 17.

وباستقراءنا لهذه النصوص التشريعية وجدنا أن المشرعين جميعا قد اکتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة وضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان، وهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها وقضاءً من أجل القضاء على تلك الصعوبات، إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والأمراض المهنية بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، وإنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة قائمة.

## المطلب الثاني

### الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

إن وجود النص القانوني المفصل لتعريف حادث العمل لدى المشرع الجزائري، يمكننا من توضيح الشروط التي يتميز بها حادث العمل. حيث يتميز حادث العمل بحالة مادية خاصة تميزه عن غيره من إصابات العمل، عبر عنها البعض بالحالة المادية لحادث العمل، والمتمثلة بوقوع الحادث ذاته بسبب خارجي ومفاجئ<sup>1</sup>.

نرى أن عنصر العنف في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، من خلال موقف المشرع الجزائري في نص المادة السادسة من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط التالية:

<sup>1</sup> - جغري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر، محاضرة أقيمت على طلبية المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2014، ص 15.

- 1 - وجود ضرر بدني (فرع أول).
- 2 - الصفة الفجائية (فرع ثان).
- 3 - ذات أصل أجنبي (فرع ثالث).
- 4 - العلاقة السببية بين الحادث والضرر (فرع رابع).

### الفرع الأول: الضرر البدني

بالتعبير الواسع لجسم الإنسان، فإن المساس يشمل كل ما يصيب المؤمن له، وما يحتاجه لجسمه من أطراف صناعية أو أجهزة تعويضية، باعتبار أن هذه الأخيرة تأخذ حكم أعضاء الجسم نفسها، لازمة لمباشرة الإنتاج، وتوسع ذلك إلى صحة المؤمن له بشكل عام<sup>1</sup>.

وقد عرف البعض المساس بجسم الإنسان بأنه: "كل أذى يلحق بالجسم، مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقد الذاكرة وتشويه الجمال، وما إلى ذلك"<sup>2</sup>.

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم وبالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبب بإصابات عضوية أو جروح<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> - صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة - دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت 2005، ص 21.

<sup>2</sup> - محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988، ص 375.

<sup>3</sup> - أمال جلال، مرجع سابق، ص 193.

في هاته الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية، إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للاجتهاد القضائي<sup>1</sup>.

وفي التشريع الجزائري المادة 30 من القانون رقم 83-13 نجد انه للمصاب الحق في إعدادة بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه وتجديده على نفقة هيئة الضمان الإجتماعي.

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

### الفرع الثاني : صفة المفاجأة

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة. أي انه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة<sup>2</sup>.

أما إذا إستغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت، أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث

<sup>1</sup> - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ط 1، دار الفكر العربي، مصر، 1997، ص 11.

<sup>2</sup> - محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 16.

والضرر، وان الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي ولو أن أثرها و أضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد<sup>1</sup>.

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها<sup>2</sup>.

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدر معين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب<sup>3</sup>.

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد أن المعيار الذي اخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ولهذا فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من اجل مد الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل على المرض الذي يصيب العامل بسبب أداء عمله ولو لم يكن ذلك المرض مدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية، لكن مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي<sup>4</sup>.

ولكن أهم ما يوجه من نقد لإشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية والإضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب

<sup>1</sup> - محمد لبيب شنب، الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي، مصر، 1997، ص 111.

<sup>2</sup> - المادة 10 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> - أمال جلال، مرجع سابق، ص 186.

<sup>4</sup> - المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكنتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: السبب الخارجي

يقصد بالواقعة ذات الأصل الخارجي: كل حدث ينشأ من الظروف الخارجة عن جسم المصاب نفسه، كحدوث انفجار، أو تهدم جدار، أو اعتداء شخص على آخر بالفعل أو بالقول، إذا سبب القول صدمة نفسية، فالإصابة البدنية التي حدثت بصفة مفاجئة حتى تكيف أنها حادث عمل يجب أن تتجم عن سبب خارج ومستقل عن الجسم العضوي للمصاب، أو عن فعل الغير<sup>2</sup>.

ويعد شرط السبب الخارجي للفعل من خصوصيات حادث عمل معيار التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، هذا الأخير يكون سببه داخليا في جسم المؤمن له، أما حادث العمل فيكون مصدره خارج جسم العامل من تأثير فعل خارجي.

فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 83-13 نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب والتي تسهل تحديده بكل دقة<sup>3</sup>.

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن

<sup>1</sup> - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 22.

<sup>2</sup> - محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 375.

<sup>3</sup> - أمال جلال، مرجع سابق، ص 189.

سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، و بهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، ورغم أن معظم الفقهاء ما زالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للإنتقادات وهذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وان لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا.

ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع : العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وإنطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى إرتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه<sup>2</sup>.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من القانون رقم 83-13 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا على مدى إرتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل ويسبب العمل، أي إشتراط الرابطة الزمنية

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 56.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

والسببية معاً، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6، 7، 8 من القانون رقم 83-13.

## المبحث الثاني

### إصابات الطريق

يتعرض المؤمن له لعدد من الحوادث خارج مكان العمل، سواء أثناء ذهابه للعمل، أو العودة منه، وهو ما يسمى بحادث الطريق (حادث المسافة)، حيث يعد الصورة الثانية لإصابة العمل، لاشتراكه مع حادث العمل بالشروط الأولية للحادث<sup>1</sup>.

وقد اتجه المشرع الجزائري إلى فرض وبسط الحماية القانونية على المؤمن لهم ضحايا هذا النوع من الحوادث، ولمعرفة المقصود بحادث الطريق، وعلاقته بالعمل، والموانع التي تنفي الصفة المهنية عن حادث الطريق يمكننا توضيح ذلك من خلال تحديد معايير إصابات الطريق التي يحميها القانون (مطلب أول) وكذا إبراز حالات أخرى لحادث العمل (مطلب ثان)

### المطلب الأول

#### معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون

تمتد حماية المؤمن لهم وفق القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تأمين طريقه إلى العمل أو العودة منه<sup>2</sup>. وهذا يتطلب معرفة بداية الطريق ونهايتها، وكذا

<sup>1</sup> - علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 80.

<sup>2</sup> - حرصت منظمة العمل الدولية على اعتبار حادث الطريق من حوادث العمل؛ حيث أصدرت توصية برقم 67 لسنة 1944، بشأن تأمين الدخل، وأوضحت بالمقترح رقم (01) للمبدأ التوجيهي رقم (16) بأن: "تشمل إصابات العمل الحوادث التي تقع في الطريق إلى مكان العمل أو منه". نقلاً عن: نبيل محمد أبوهادي، مرجع سابق، ص 88. أما المشرع الجزائري عبر عن هذا الحادث بمصطلح الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة.

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

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية، ومن نص هذه المادة نستنتج معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون، المعيار المكاني والزمني (فرع أول) إلا إن هناك استثناء من الاستفادة من الحماية أثناء حادث الطريق وهو ما سنتعرض إليه في موانع ضمان حادث الطريق (فرع ثان).

### الفرع الأول: المعيار المكاني والزمني

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

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

### الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث الطريق

بمفهوم المخالفة ما ذكر أعلاه، هناك حالات أين يصيب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات وهذا ما جاء في الفقرة

<sup>1</sup> - المادة 12 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

الأولى من المادة 12 من القانون 83-13 وهي في حالة الإنحراف عن المسار أو الإنقطاع أو التوقف.

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

### المطلب الثاني

#### حالات أخرى لحادث العمل

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

#### أولا/ حوادث الإنقاذ والنفع العام:

يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا إجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم، وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك، فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة في القانون الاجتماعي في الجزائر، ط 2، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص 84.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 66.

ثانيا/ الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:

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

ثالثا/ الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم:

فهذه الحالة تشترط أن يكون الضحية عاملا، يعمل تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي، ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل<sup>1</sup>.

رابعا/ الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها:

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

خامسا/ الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل:

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

<sup>1</sup> - كيفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على اساس الخطأ، در هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2014، ص

## المبحث الثالث

## مفهوم الأمراض المهنية

إن الإصابة التي تنتج عن حادث أثناء العمل أو بسببه؛ وهي ما تعرف بحوادث العمل لن تكون هي الوحيدة التي يتعرض لها المؤمن له أثناء أدائه لعمله، فقد أدى انتشار الصناعة وتطورها إلى ظهور كثير من الأضرار التي تحدث بسبب بيئة العمل، والمواد المستعملة فيها.

وأيما كان العمل الذي يمارسه المؤمن له فإنه يحتاج إلى بيئة نظيفة وملائمة بكل ظروفها وعواملها كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة، والعوامل الأخرى الطبيعية والكيميائية، والحيوية التي يتعرض لها، وإلا تعرض للإصابة بما يسمى بالأمراض المهنية<sup>1</sup>.

فموضوع حماية المؤمن له من أخطار المهنة من أكثر المواضيع اهتماما لدى المشرع الجزائري؛ كون خطورة أمراض المهنة تبدو في إلحاق أضرار بجسم المؤمن له، حيث تزداد يوما بعد يوم نتيجة ذلك، أو نتيجة ما يصيبه من إجهاد أو إرهاق بجسمه، يجعله عاجزا عن أداء عمله بصورة مؤقتة أو دائمة، بل قد تؤدي إلى وفاته.

ويقتضي الحديث عن الأمراض المهنية تعريف المرض المهني (مطلب أول) وتحديد طبيعة المرض المهني (مطلب ثان) وفي الأخير تمييز الأمراض المهنية عن حادث العمل (مطلب ثالث).

<sup>1</sup> - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل - دراسة مقارنة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2005، ص 32.

## المطلب الأول

## تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعترضه صعوبة بالغة، إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن<sup>1</sup>. وسيتم تعريف الأمراض المهنية اصطلاحا (فرع ول) وفقهيا (فرع ثان).

## الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

عرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون رقم 83-13 على أنه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدر وتأهيل مهني خاص".

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه، فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية علة ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث انه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون

<sup>1</sup> - محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 53.

المرض مبنيا في الجدول الملحق في القانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض من هذا الجدول .

### الفرع الثاني : التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"<sup>1</sup>.

والبعض الآخر عرفها على أنها: "الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيًا خاصا"<sup>2</sup>.

وجانب آخر من الفقه القانوني عرف الأمراض المهنية بأنها " مرض ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة، التي لا يمكن تحديد ظهورها بزمان ومكان معين، كونها تتعلق بذاتية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي، ومدى تأثره بالمهنة في ظروف العمل"<sup>3</sup>.

ويعتبر البعض أن الأمراض المهنية تكون ناجمة عن تفاعلات أو تسربات للمواد التصنيعية أو ما يشابهها والمسببة للعديد من الأمراض كالتسمم والتعفن، أي ما يكون مصدرها بسبب مهني خاص<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 150.

<sup>3</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر، 2013، ص 26-27.

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبير سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضاً مهنيًا، إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة"<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### تحديد طبيعة المرض المهني

تتعدد صور الإصابة الناتجة عن العمل أو بسببه، الأمر الذي يترتب عليه انفراد كل صورة منها بشروط مهنية وإجراءات تكيف مهني خاص بها. وعلى العكس من عدم إمكانية حصر حوادث العمل، ترتبط الأمراض المهنية بجداول محددة، تشمل المرض المهني نفسه، والمهنة المسببة له، مما يسهل عملية الإثبات والتكيف المهني.

وإذا كانت حوادث العمل تتحقق بمجرد توافر الشروط المهنية فإن الأمراض المهنية ترتبط بجداول خاصة بتحديددها، وفق أنظمة معمول بها تتمثل بنظام التغطية الشاملة، ونظام الجداول، والنظام المزدوج أو المختلط.

وسنحاول تحديد الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني (فرع أول) وموقف المشرع الجزائري من ذلك (فرع ثان).

### الفرع الأول: الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 107.

<sup>2</sup> - بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنسب شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 56.

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظرا لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية<sup>1</sup>، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى نظامين وهي:

1- نظام التغطية الشاملة.

2- نظام الجداول

أولا/ نظام التغطية الشاملة

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لإعتبار المرض مرضا مهنيا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها<sup>2</sup>.

ثانيا/ نظام الجداول:

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية وبيدها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض، وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول و كان يمارس مهنة أو عملا تسببه وفقا للجدول، اعتبر مرضا مهنيا .

وقد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، وبعد وضع الجدول.

<sup>1</sup> - مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup> - أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص 335.

ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور<sup>1</sup>.

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب إجراءات بسيطة، وهذا ما اخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>.

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي و أطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا يرجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور انه مهنة تصاحب هذا المرض .

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري

اتخذ المشرع الجزائري طريق الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحوي 84 جدول يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> - السيد نايل عيد، الوسيط في شرعي نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1996، ص 422.

<sup>2</sup> - محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، مصر، 2003، ص 247.

<sup>3</sup> - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيًا، ج ر ع 16، الصادرة في 27 مارس 1997.

وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز، وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة<sup>1</sup>.

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

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

كما تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي<sup>2</sup>:

المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

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

<sup>1</sup> - بناصر عبد السلام، مرجع سابق، ص 56.

<sup>2</sup> - المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهني، السالف الذكر .

أولا / المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة:

تحتوي المجموعة الأولى للأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزنك والمسيبة للتسمم الحاد والمزمن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية.

ويمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية<sup>1</sup>.

ثانيا/ المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية:

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل:

الفيروسات والبكتيريا والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة .

كما يمكن أن ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية<sup>2</sup>.

إن هذه المجموعة المبينة للأمراض العدوى الجرثومية جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 123.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص ص 123-124.

<sup>3</sup> - المادة 06 من القرار المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيا، السالف الذكر .

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

تحصي الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل و/ أو موقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال و عادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل، مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث

#### التمييز بين المرض المهني وحادث العمل

إن التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما (فرع أول) وتبيان أوجه التفرقة بينهما (فرع ثان) وما هي أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل (فرع ثالث).

#### الفرع الأول: أوجه التشابه بين مرض مهني و حادث عمل

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا: حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني.

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة.

رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

<sup>1</sup> - بناصر عبد السلام، مرجع سابق، ص 63.

الفرع الثاني: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادثة العمل

يتم التمييز بين المرض المهني وحادثة العمل من عدة نواحي، وهي:

أولاً/ من حيث مصدر الضرر:

إذا كان حصول الضرر مباحثاً أو ناتجاً عن فعل بطيء، وحدثت بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية وتسبب أيضاً حادث العمل.

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه، يعتبر حادث عمل، أو العكس فيعتبر مرضاً مهنياً<sup>1</sup>.

ثانياً: 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 أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة)، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة فضلاً عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، لبنان، 2002، ص ص 305-306.

<sup>2</sup> - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998، ص 156.

## الفرع الثالث : أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحوادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، مادام قد ثبتت صلته بالعمل، 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 تعويضاً عنها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 306.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني

### تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

التعويضات في مختلف فروع الحماية الاجتماعية والتأمين من المرض وحوادث العمل، والوفاء مخصصة للذين يثبتون بعض الشروط المتعلقة خاصة بالنشاط المأجور أثناء الفترة السابقة على تحقق ووقوع الحادث أو المرض المهني أو الأخطار المهنية.

في التأمين من حوادث العمل والتعويض، لا وجود لمثل هذه الشروط، هذا الحق

موجود بمجرد اللحظة التي يطابق فيها حادث العمل، أو المرض المهني المعايير والمتحقق منه الخاضع للتعريفات الواردة عنه في النصوص. وهكذا فإن العامل الذي يصيبه حادث العمل بعد ساعة من تشغيله يستفيد من التعويض باسم التشريع الجزائري<sup>1</sup>.

فالمشرع الجزائري رتب في إطار الحماية الاجتماعية عند تعرض المؤمن له لأي حادث عمل أو ظهور أعراض للمرض المهني حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابات العمل. غير أن الاستفادة المصاب من التعويض طبقاً لأحكام إصابات العمل لا تحرمه من إمكانية الاستفادة من التعويض وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية متى ثبت ذلك الحق في مواجهة جهة العمل - المستخدم - أو الغير.

كل هذا لأن نظام التعويض عن إصابات العمل أصبح من مستلزمات العصر الحديث، وعليه فإن قوة العمل البشرية في الدولة جديرة بالرعاية، حيث يجب على الدولة عند وضع خطط مشاريعها، تقسيم العمل وتنظيمه وأن لا تضع أولوية الاهتمام بزيادة الإنتاج فقط، بل كذلك تراعي التنظيم الذي يسير عليه العامل وفقاً لطرق وقائية، والأخذ بعين الاعتبار أدمية وإنسانية العامل بما يكفل سلامته وأمنه.

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد المسؤوليات عن الحادث (مبحث أول) ثم إلى أحكام التعويضي الرئيسي (مبحث ثان) وفي الأخير إلى أحكام التعويض التكميلي (مبحث ثالث).

### المبحث الأول

#### تحديد المسؤوليات عن الحادث

إن استبعاد المشرع للخطأ بصفة خاصة والقواعد العامة بصفة عامة يضيفي على التشريع المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية طابع النظام التعويضي، يقصد بهذا الأخير وجود قواعد وأحكام خاصة، الهدف منها هو تعويض الضحايا من جهة ووضع إجراءات لتسهيل الحصول عليه من جهة أخرى.

وعليه لا يجوز للضحية أو ذوي حقوقها اللجوء لقواعد المسؤولية المدنية، لأن التعويض يقوم على مبدأ استبعاد الخطأ هذا ما سنقوم بدراسته في هذا المبحث من خلال التطرق إلى مسؤولية صاحب العمل (مطلب أول) ثم إلى مسؤولية العامل (مطلب ثان) وفي الأخير إلى مسؤولية الغير (مطلب ثالث).

### المطلب الأول

#### مسؤولية صاحب العمل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل أو سببه فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني.

غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحدث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعي، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض<sup>1</sup>.

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

### المطلب الثاني

#### مسؤولية العامل

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقع الحادث وعندما يخول قانونياً لهيئة الضمان الاجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأدياءات التي تتحملها وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب.

ذلك لأن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة قانونياً بأن تقدم على الفور الأدياءات المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه ، و بالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجياً وفي حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم

---

<sup>1</sup> - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 11، الصادرة في 02 مارس 2008.

مراعاته لهذه القواعد والتعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث

#### مسؤولية الغير

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل وغير عماله ومستخدميه ومن المعلوم أن أشخاص قانون الضمان الإجتماعي هم مبدئياً المؤسسة المستخدمة و صاحب العمل وهيئة الضمان الإجتماعي والعامل المؤمن له ولا تتجه أحكامه عموماً إلى تنظيم علاقات غير التي تنشأ بين الأشخاص إلا إذا رتب المشرع بعض الآثار القانونية على تصرفات صادرة عن شخص من غير هؤلاء نتجت عنها أعباء مالية أو أضرار كما لو تسبب في خطأ في إلحاق إصابة عمل بالعامل<sup>2</sup>.

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

أولاً: قبل ظهور نظام الضمان الإجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعامل المصاب و ترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى التعويض على الغير وفقاً لقواعد المسؤولية في القانون المدني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 43 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمراض وطب العمل، ج ر ع 117، الصادرة في .. يناير 1988.

<sup>2</sup> - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق - بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2013، ص 11.

<sup>3</sup> - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر ع 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

ثانياً: وبعد ظهور نظام الضمان الإجتماعي محل التأمين أصبح العامل يتسلم تعويضه ويرجع بالفرق على الغير المتسبب في الحادث وهذا طبقاً لأحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر.

### المبحث الثاني

#### أحكام التعويض الرئيسي

إن صرف التعويض للمتضرر عن حادث العمل أو المرض المهني قد يكلف الدولة أعباء مالية جمة خاصة وأن الموظف أو العامل حتى وإن كان متضرراً من حادث عمل أو مرض مهني فهو يظل بموجب القانون أو بالأحرى القوانين المنظمة للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض مكفولاً بموجب هذه الأخيرة وتضع هذه القوانين كمبدأ تكفل الصناديق الاجتماعية بدفع التعويضات وهذا هو ما يطبق عموماً ويقبض المتضررون من الأخطاء المهنية والأمراض المهنية تعويضاتهم لدى الهيئات المنتهية إليها للتأمينات الاجتماعية.

غير أنه مهما كانت مبررات المشرع فالتعويض الذي يستحقه المتضرر هو بالأخير حقه المشروع، وبالتالي يجب تبيان مجال التعويض الرئيسي (مطلب أول) ثم إجراءات الحصول على التعويض (مطلب ثان) وفي الأخير تبيان كيفية تقدير التعويض الرئيسي (مطلب ثالث).

#### المطلب الأول

##### مجال التعويض الرئيسي

تتعدد مجالات التعويض التي يستفيد منها المصاب بحادث عمل أو مرض مهني، فقد يتحدد مجال التعويض من حيث الأضرار (فرع أول) كما يمكن أن يتحدد مجال التعويض من حيث الأشخاص (فرع ثان).

## الفرع الأول : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار

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

## أولا : الضرر اللاحق بالضحية

تطرقنا ونحن بصدد الحديث عن الشروط العامة في حوادث العمل إلى تأكيد اشتراط القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لإعتبار الإصابة حادث عمل، أوضحنا حقيقة هذا الشرط.

ووفقا لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني خلافا لما هو مقرر في القواعد العامة.

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

وإذا كان الإعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن آثاره تختلف من شخص لآخر باعتبار حالة كل منهما الإجتماعية والإقتصادية والشخصية والمهنية، وإذا كان بعض الشراح يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، مصر، 1982، ص 9.

<sup>2</sup> - علي فيلاي، الالتزامات - العمل المستحق لتعويض، دار النشر، الجزائر، 2001، ص 247.

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال<sup>1</sup>.

في حين يرى بعض الشراح أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية والمالية والأدبية التي تترتب على الإعتداء على الجسم، فالإعتداء على الحق في التكامل الجسدي حسب هذا الرأي هو في ذاته يعتبر ضررا يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساسا فيما يتكفله المضرور بسبب الإصابة، وكذلك المزايا المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة، أما الجانب غير المالي فإن هذه الإصابة يترتب عليها أضرار أخرى تتمثل فيما عاناه المضرور من ألام، وفيما فاتته من جمال، وفيما حرم منه من متع الحياة<sup>2</sup>.

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا تؤكد أن الضرر المعوض عنه في نظامنا القانوني، هو الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي، أي يؤثر الضرر الجسماني على المركز الإقتصادي للفرد، ويظهر ذلك من خلال ربطه التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج وأجر الضحية من جهة، وبتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية والتي ربطتها بالعجز عن العمل كما سيأتي بيانه<sup>3</sup>.

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الإعتداء على المال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات - مصادر الالتزام، ط 2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 82.

<sup>2</sup> - أحمد شرف الدين، مرجع سابق، ص 11.

<sup>3</sup> - مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، مرجع سابق، ص 44.

<sup>4</sup> - دريال عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 82.

أ-العجز الدائم:

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

وتقدر نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم حسب ما تضمنه نص المادة 42 المعدلة والمتممة من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

وحسب المادة 43 من نفس القانون تطبق القواعد الواردة في الجدول المذكور سابقا في حالة حصول عاهات متعددة، أو وجود عاهات سابقة جاء في المادة 33 من القانون 83-11 السالف الذكر بأنه "يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني".

ب -العجز المؤقت:

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، و يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز، ولكنه لا يحول بينه و بين أداء العامل كليا لأي عمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، ج 1، مطبعة دار الهنا، 1991، ص 129.

فالعجز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتفهم معه قدرة العامل على العمل، دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة<sup>1</sup>.

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، ويتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>.

### ثانيا : الضرر اللاحق بذوي الحقوق

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

فالموت إذن يؤدي إلى فقد الحياة و كل القدرات الجسدية والعقلية، ويعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي<sup>3</sup>.

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

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

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

<sup>1</sup> - مصطفى الجمال وحمدى عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شهاب الجامعة، مصر، 1994، ص 214.

<sup>2</sup> - أنظر المواد 22 و 23 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>3</sup> - أحمد شرف الدين، مرجع سابق، ص ص 41-44.

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

### الفرع الثاني : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

#### أولا/ مستحقي التعويض:

يختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز وحالة الوفاة.

#### 1- في حالة العجز:

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

#### أ - حالة ما إذا كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا:

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

تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup> تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه<sup>1</sup>.

وجاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون بأنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون رقم 83-11".

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

وتجسيد التنظيم في المرسوم 85-33 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>.

حيث جاء في المادة الأولى منه المعدلة والمتممة<sup>2</sup>، تطبيقا للمادة الثالثة من القانون 83-11 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي العمال الآتي بيانهم:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم .
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنزل والبوابون والسواقون والخادمت والغسالات والمرضات و كذلك كل الأشخاص الذين يحرسون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتئمهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- المتمهنون الذين يتلقون أجرا يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه.
- الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.
- البحارة الصيادون خاصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 9، الصادرة في 24 فبراير 1985.

<sup>2</sup> - المادة الأولى المعدلة بموجب المرسوم رقم 92-274 مؤرخ في 6 يوليو 1992، يعدل ويتمم المرسوم رقم 85-33، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 52، الصادرة في 8 يوليو 1992.

- الصيادون الرؤساء خاصة المبحرون.

وجاء في المادة 2 من هذا المرسوم: "يشبه بالأجراء في الإستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم : حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك".

وجاء في المادة الثالثة المعدلة والمتممة، يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم<sup>1</sup>:

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

وحسب هذه المادة يعتبر الأشخاص المذكورين في المادة الرابعة من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مشبهين بالأجراء وهؤلاء الأشخاص هم:

1. التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.
2. الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الإجتماعي.
3. اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
4. المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
5. الطلبة.
6. الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 من القانون 83-13.

<sup>1</sup> - المادة 04 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

### ب- حالة ما إذا لم يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له إجتماعيا:

وهنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا، ومهما كانت صفتهم ، ويجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى، حيث جاء في المادة 84 من القانون 83-11 "تكفل الأداءات المستحقة للأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثليات الجزائرية والطلبة والمتربصين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الإجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم".

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

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

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 85-224 مؤرخ في 20 غشت 1985، يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يعملون في الخارج، ج ر ع 35، الصادرة في 21 غشت 1985.

2- في حالة الوفاة:

يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه، ولقد حددتهم المادة 67 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهم:

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

ب - الأولاد البالغين أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ت - الأولاد البالغين أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم، و في حالة ما إذا بدعوا العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين (21 سنة)، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

ث - الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

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

يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

## ثانيا/ الجهة الملزمة بالتعويض:

تسير المخاطر المنصوص عليها في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على يد هيئات الضمان الإجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية. وتحدد كفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم<sup>1</sup>.

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 07-92 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي<sup>2</sup>.

وقد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأداءات العينية والنقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

وعلى هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، وليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرار صادر في 12 مارس 1984<sup>3</sup>.

معتبراً ذلك من النظام العام، وبالتالي يمكن إثارته في أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمامه، وتعتبر هيئة الضمان الإجتماعي المختصة مسؤولة أصلية ومباشرة قبل الضحية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 81 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 07-92 مؤرخ في 4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر ع 2، الصادرة في 08 يناير 1992.

<sup>3</sup> - قرار المحكمة العليا في 12/03/1984 رقم 33761، المجلة القضائية، عدد 02، سنة 1989، ص 154.

<sup>4</sup> - سمير الأودن، التعويض عن إصابة العامل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 256.

## المطلب الثاني

## إجراءات الحصول على التعويض

حدد المشرع الجزائري من خلال القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتعويضات مختلف الإجراءات التي تتبع أثناء المطالبة بالحصول على تعويض نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، فهناك إجراءات يلتزم بها طالب التعويض أو الضحية (فرع أول)، وإجراءات يلتزم بها رب العامل (فرع ثان)، وكذا إجراءات تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة (فرع ثالث)، إجراءات تقوم بها الجهات الطبية (فرع رابع) وفي الأخير إجراءات تلتزم بها الجهات الإدارية والقضائية (فرع خامس).

## الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية

على الضحية أو من ينوب عنه أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل<sup>1</sup>.

ووفقا للقواعد العامة يبدأ حساب 24 ساعة من يوم العمل الموالي ليوم حصول الحادث إذا صادف الميعاد يوم عطلة.

## الفرع الثاني: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

على رب العمل أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ وصول نبأ الحادث إلى علمه، دون حساب أيام العطل<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> - المادة 13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup> - المادة 02 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد رتب المادة 26 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم<sup>1</sup>، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الإجتماعي يساوي مبلغها 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحدث، بل لا بد من التصريح ولو بدا أنه لا سبب للعمل في الحادث، وفي هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات، ويقع عبء إثبات القيام بالتصريح على عاتق رب العمل.

وقد رتب المرسوم رقم 84-28 يحدد كفاءات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون رقم 83-13<sup>2</sup> المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، في مادته 9/1 على رب العمل إلزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه.

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

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

التصريح بالحدث لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور حصول نبأ الحادث إلى علمها وفقا لما تضمنه نص المادة 3/13 من القانون 83-13 كما ألزمت المادة 16 من ذات القانون.

وقد أكدت المادة 4 من القانون 08-08 على إلزامية رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13، ج ر ع 7، الصادرة في 14 فبراير 1984.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 04 من القانون 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن وتختص حسب المادة السابعة من نفس القانون. في البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم وأصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الإجتماعي.

وثبت أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار.

أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 08 من نفس القانون التي ألزمت رفع الاعتراض أمام هذه اللجنة خلال 15 يوما التاليين لتبليغ القرار وتخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستيلام وإما بواسطة عريضة يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع.

حدد ميعاد إتخاذ اللجنة لقرارها بأجل قدره ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يتم تبليغ قراراتها المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الإجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار وهذا ما أشارت إليه المادة 08 من نفس القانون<sup>1</sup>.

وفي حالة عدم إشعار هيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالإستيلام، تقدم أدعاءات التأمينات الإجتماعية على سبيل الإحتياط وهذا مراعاة للوضع الإجتماعي إذا لم تصدر إعتراضها خلال 20 يوما من علمها به وفقا للمادة 177 فقرة 01 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>1</sup> - المادة 07 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ويكون من حق هيئة الضمان الإجتماعي إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص، وعلى صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق<sup>1</sup>.

وتبدو الضرورة ملحة و نحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الإجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الإجتماعي، ولا المنازعات التقنية حسب نص المادة 03 من القانون 08/08، هذه المنازعات العامة تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكييف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث وغير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات<sup>2</sup>.

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

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من القانون رقم 83-13 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند اقتضاء مدة العجز.

كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة.

والثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما، وتتضمن هذه الشهادة إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم

<sup>1</sup> - المادة 19 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص

تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الإقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز<sup>1</sup>.

تحرر كلتا الشهادتين في نسختين من طرف الطبيب الذي يقوم بإرسال إحداهما على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم النسخة الثانية إلى المصاب.

وهي ملزمة بذلك إذا تسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.

ومن خلال هذه الإزدواجية، كثيرا ما يثور خلاف بين المضرور وهيئات الضمان الاجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، وهو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 08-08 إجراءات لتسويتها هما الخبرة الطبية ولجان العجز.

### أولا/ الخبرة الطبية:

تتعلق أساسا في البث في الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض وعدم القدرة على العمل والحالة الصحية وتشخيص العلاج باستثناء الخلافات الناجمة عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني.

وتكون نتائج الخبرة الطبية ملزمة على الأطراف بصفة نهائية مع إمكانية إخطار المحكمة الاجتماعية لإجراء خبرة قضائية، في حالة إستحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني.

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

<sup>1</sup> - المادة 23 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

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

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

ويمكن للمؤمن له قبول أو رفض الأطباء الخبراء المفترض في أجل ثمانية أيام، وفي حالة عدم رده فإنه يكون ملزم بقبول الخبير المعين من طرف هيئة الضمان الإجتماعي<sup>2</sup>.

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

### ثانيا/ لجان العجز:

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

<sup>1</sup> - أنظر المادة 21 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

<sup>2</sup> - المواد من 20 إلى 23 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

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

### الفرع الخامس: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية والقضائية

أوجبت المادة 20 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، عن الجهة الإدارية أو القضائية التي تقوم بتحرير محضر في حالة وقوع الحادث خلال المسار أن ترسله إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث خلال 10 أيام<sup>1</sup>.

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

### المطلب الثالث

#### تقدير التعويض الرئيسي (الجزافي)

يعد التعويض عن العجز المؤقت أحد صور التعويضات قصيرة الأجل، حيث يكمن الاستفادة منه فور الإصابة قبل ثبوت العجز وهو ما يطلق عليه بالتعويض اليومي.

ويعرف التعويض اليومي بأنه " مبلغ من المال يدفع نقدا للمؤمن له الذي اضطر إلى التوقف عن العمل بسبب الإصابة، عن الأيام التي انقطع عن العمل، بالأجر بنفسه في أيام العمل أو العطل الأسبوعية أو الأعياد<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 20 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

<sup>2</sup> - قالية فروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2012، ص 107.

بالإضافة إلى الأداءات النقدية المتمثلة في التعويضات اليومية، امتثالاً لمبدأ الأجر مقابل العمل، فلا أجر بدون عمل، فقد يوقف صرف مرتب المصاب إذا حالت الإصابة بينه وبين أداء عمله، طالبت مدة العلاج أم قصرت، الأمر الذي يترتب على ذلك إلحاق الضرر بالمصاب وأسرته لاعتمادهم على المرتب في حياتهم المعيشية<sup>1</sup>.

ويعد تاريخ تقديم التصريح بحادث العمل أو المرض المهني بداية لنشوء الحق في التعويضات العينية أو النقدية، حيث ينشأ الحق في الأداءات أياً كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل<sup>2</sup>.

وبمجرد إقرار هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث أو المرض المهني الذي تعرض له المصاب، يمكنه الحصول على شهادة توقف عن العمل من طرف الطبيب المعالج، ليبدأ بذلك مرحلة الاستفادة من التعويضات النقدية اليومية بموجب القانون.

ويختلف تقدير التعويض على حسب حالة المستفيد منه، فقد يتم تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت (فرع أول) أو في تقدير التعويض في حالة العجز الدائم (فرع ثان) أو تقدير التعويض في حالة الوفاة (فرع ثالث).

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

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

<sup>1</sup> - صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 129.

<sup>2</sup> - المادة 27 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أولاً/ التعويض العيني

ويهدف إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفياً، ويتمثل هذا التعويض في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي تستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا ويدون تحديد للمدة، وعملاً بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 83-13 تستحق الخدمات بعد تاريخ الحرج وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج".

ويكون للمريض الحق على الخصوص في:

1- الإمداد بالآلات والأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها وتحديثها

2- له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفياً، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة<sup>1</sup>.

3- ويكون له الحق وفقاً لذلك في:

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

ب - مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

ت - مصاريف التنقل.

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

<sup>1</sup> - المادة 2 من المرسوم 84-28 الذي يحدد كليات تطبيق الأبواب 3 و4 و8 من القانون 83-13.

أكدت المادة 33 من القانون رقم 83-13 على تقديم الأدعاءات السابقة بنسبة 100%، وفي حالة الانتكاس، تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الأدعاءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا<sup>1</sup>.

### ثانيا: التعويض النقدي

تتمثل في الادعاءات النقدية فيما أطلق عليها القانون 83-13 مصطلح التعويضة اليومية، حيث نصت المادة 35 منه على إلزام رب العمل بدفع أجره يوم العمل الذي حصل فيه الحادث كليا للعامل، ومهما كانت طريقة دفع الأجر، ويتم دفع تعويضة يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح، ويتم أيضا دفع تعويضة يومية في حالة ما إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، في حالة الانتكاس أو الاشتداد المضاعفة المنصوص عليها في المادتين 58 و 62 من القانون 83-13 ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الأجر، ولا يمكن أن تقل التعويضة اليومية عن واحد من ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة، ولا يمكن في جميع الحالات أن تقل هذه التعويضة عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ونصت المادة السابعة من المرسوم 84-28 على اعتماد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الإنقطاع الجديد في حالة إنتكاس أو تقادم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل، وتضمنت النص على حدود إجراء التعويضات اليومية محل الربح إذا كان المصاب المجبور في الظاهر عن انتكاس أو تقادم حال إصابته قد شرع في الإستفادة من الربح متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعا له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 33 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup> - المادة 7 من المرسوم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13، السالف الذكر.

الفرع الثاني : تقدير التعويض في حالة العجز الدائم

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

أولا/ بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الريع:

حدده المادة 39 من القانون 83-13، بالأجر المتوسط الخاضع لإشتركات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الأثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

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

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

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

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

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، صادر بتاريخ 23/04/1990، ملف رقم 241-59، المجلة القضائية، عدد 02، سنة 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ص 135، حيث نقضت المحكمة العليا قرار مجلس قضاء سيدي بلعباس لاعتماده في تقدير التعويض أجر الشهر الأخرى للعمل دون القاعدة الواردة في المادة 39 من القانون 83-13.

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

ثانيا/ بالنسبة لحساب الريع:

يساوي مبلغ الريع : الأجر المرجعي مضروباً في نسبة العجز، إذن:

$$\text{نسبة العجز} \times \text{المبلغ} = \text{الأجر المرجعي}$$

إذا كان العجز دائماً يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية، يضاعف مبلغ الريع حسب المادة 46 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الإيراد بنسبة 40%.

ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة اقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم، وتجسد التنظيم في المرسوم رقم 84-29 الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم. حيث حددت المادة الأولى منه، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير بـ 12000 دج<sup>1</sup>.

وإذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقاً لقانون التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الريع الممنوح بمقتضى القانون 83-13 لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 17، الصادرة في .... 1984.

ويحسب الربيع أياً كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة ( 2300 ) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

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

### الرأسمال التمثيلي:

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

### المعامل المقابل سن المصاب X الرأسمال = المبلغ السنوي للربيع

وحددت المادة 17 من المرسوم 84-28 الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الربيع بـ 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وأكدت المادة 3/44 من القانون 83-13 على أنه في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10% يكون للمصاب الحق في الحصول على ربيع بعد خصم الرأسمال.

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

## الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة

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

## أولا : منحة الوفاة

حسب المادة 52 من القانون 83-13 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل يدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمين الإجتماعي<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى تلك المواد تسجل النقاط التالية:

1. يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات. ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة عن الأجر الوطني الأدنى.
- ويكون الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر المعتمد في جميع الحالات التي يكون فيها الضحية بدون عمل عندما يتعلق الأمر بحادث عمل لا يشترط فيه أن يكون الضحية عاملا مؤمنا له.
2. يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.
3. في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط مساوية.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 52 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

ثانيا/ ريع الوفاة:

حسب المادة 53 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً<sup>2</sup>.

ويتم حساب الريع وفقا لما يأتي:

1. يحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و 44 من القانون 83-13.
  2. يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 83-12 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كما يلي :
    - عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ ريع الهالك.
    - عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع بـ 50% من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الآخر بـ 30%.
    - عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معاً، يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50% من الريع الكلي (ريع الضحية)، ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40% الباقية.
    - عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يتساوى 90% ، من مبلغ الريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:
- 1- 45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه.

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ع 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 34 من القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، السالف الذكر.

2- 30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.

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

كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 83-12 المحال إليها بموجب المادة 55 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهذه القواعد هي:

1. تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية، وهنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ومع غياب نص في هذا القانون بحكم الحالة نلجأ إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة والتي تميز بين وفاة الزوج أثناء العدة من طلاق رجعي، وهنا يكون من حق الزوجة الاستفادة من الريع لقيام علاقة الزوجية حكما، أما في حالة الطلاق البائن فإن الزوجة لا تستحق أي تعويض لعدم وجود علاقة الزوجية.
2. لا يجوز المطالبة بالريع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.
3. تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوي الحقوق<sup>1</sup>.
4. لا يخضع للاستفادة من الريع لشرط السن بالنسبة لزوج الضحية و أصوله.
5. في حالة تعدد الأرامل يقسم الريع بينهم بالتساوي.
6. إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي.
7. في حالة تزوج الأرملة الثانية، يلغى المعاش الممنوح لها ويقسم على الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة، (المادة 40 المعدلة).

<sup>1</sup> - المادة 34 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

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

ويشترط لإستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي، التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث (المادة 57 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية)<sup>1</sup>.

يتقاضى ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم ما لم يكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر (المادة 2/57 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية).

### المبحث الثالث

#### أحكام التعويض التكميلي

إذا كان التعويض في مجال إصابات العمل يتخذ طابع الجزافية؛ الذي لا يغطي سوى الآثار الناجمة عن فقدان الدخل كلياً أو جزئياً، فقد تم إقرار حق التعويض التكميلي بهدف الوصول بالتعويض عن إصابات العمل إلى مستوى التعويض الكامل الذي يخضع عند تقدير قيمته إلى مبدأ التقدير الواقعي طبقاً لأحكام القانون العام<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 57 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

<sup>2</sup> - يتحدد تقدير قيمة التعويض التكميلي بالنظر إلى مدى الارتباط بين الضرر وتحقق واقعة الفعل غير المشروع ذاتها، وذلك طبقاً للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها المسؤولية التقصيرية.

وستنطلق في هذا المبحث إلى مجال التعويض التكميلي (مطلب أول)، ثم إلى إجراءات الحصول على التعويض التكميلي (مطلب ثان) وفي الأخير إلى تقدير التعويض التكميلي (مطلب ثالث).

## المطلب الأول

### مجال التعويض التكميلي

يتنوع مجال الحصول على التعويض التكميلي سواء من حيث الأشخاص (فرع أول) أو من حيث الضرر (فرع ثان).

### الفرع الأول : مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي، ولا يتعدى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض.

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض، فإن هذه الجهة تختلف إختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الإجتماعي، وعلى العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول، سواء كان رب عمل أو كان من الغير، حيث انه يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية<sup>1</sup>.

وجاء في نص المادة 73 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي ضد الغير أو المستخدم لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>1</sup> - المادة 72 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

### الفرع الثاني: مجال التعويض التكميلي من الأضرار

يتبع مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار وعلى هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية بإعتبارها نظاما تكميليا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الإقتصادي، وإذا كان للمضروب الحق في المطالبة بتعويض كامل ومستقل عن الأضرار التي تصيب إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية بإعتبارها نظام تعويض مستقل وليس تكميلي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني

#### إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

تختلف إجراءات الحصول عن التعويض التكميلي عنه عن التعويض الرئيسي أو الجزافي، حيث للمصاب بمرض مهني أو الضحية التي تعرضت إلى حادث عمل لها إجراءات يمكن إتباعها للحصول على التعويض التكميلي واحدهما هو التحصيل الودي للتعويض التكميلي (فرع أول) والثاني الإجراء أمام الجهات القضائية المختصة (فرع ثان).

#### الفرع الأول: التحصيل الودي على التعويض

يمكن للمدعى عليه الإتفاق على قيمة التعويض بالإتفاق بينهما دون اللجوء إلى القضاء وهما بذلك يتفاديان مضيعة الوقت والمصاريف.

#### الفرع الثاني : الحصول القضائي على التعويض

يكون للمضروب الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية وفقا لأحكام القواعد العامة، والمحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي القسم المدني، لكن ليس هناك ما يمنع أن يحكم القسم الإجتماعي بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضروب بطلبه أمامها وهي

<sup>1</sup> - المادة 75 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

بصدد النظر في التعويض الرئيسي باعتبار دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويض الرئيسي، كما يحق للقسم الجزائي الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل فعل مجرم وفقا لقانون العقوبات، وتكون بدعوى مدنية بالتبعية.

ونصت المادة 69 من قانون 08-08 على حق هيئة الضمان الإجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة سواء كان المتسبب في الضرر رب العمل أو الغير.

### المطلب الثالث

#### تقدير التعويض التكميلي

سنتطرق في هذا المطلب إلى تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة (فرع أول) ثم إلى مراعاة الطابع التكميلي للتعويض (فرع ثان).

#### الفرع الأول : تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة

ولأن نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

1. **وقت تقدير الضرر:** يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الإعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، وليس وقت صدور الحكم لأن الحكم كاشف وليس منشئ له.
2. **أسس تقدير التعويض :** يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.

وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملائمة، وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الإعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 131 من الأمر 75-58 المتضمن القانون المدني السالف الذكر.

والتعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا يقدر جسامه الخطأ و إن كان القضاء يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ، ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القضاء للمضروور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير.

ويخضع التقدير لقاعدتين:

- أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون أقل منه.
  - لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب.
- فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة أو نقصان فادحين.

شكل التعويض:

يمكن منح التعويض التكميلي في شكل رأس مال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الإجتماعي في خلال الشهرين التاليين لإتخاذ القرار النهائي أو حصول الإتفاق بين الأطراف.

الفرع الثاني : مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

إذا كان التعويض التكميلي يقدر وفقا للقواعد العامة السابق بيانها فيجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثراءه ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين وعلى هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، مرجع سابق، ص 71.

خاتمة

### الخاتمة:

إن ضحايا الأخطار المهنية والحوادث المتعلقة بالعمل والأمراض المهنية في تزايد مخيف ومحزن في الجزائر، إذ تعتبر من البلدان المصنعة ما يستدعي أخذ الموقف بجدية.

إتباعا لما تم التطرق إليه في مذكرتنا بعنوان التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتي تنصب أساسا لاعتبارات خصها المشرع بفئة العمال التي يكون دخلها من تنفيذ علاقة العمل أساسا بعيدا عن ما أقره فيما يخص القواعد العامة للمسؤولية.

فقد أصبح تأمين الأخطار التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في العصر الحديث، من الحقوق الإجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الدساتير.

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

كما خلصنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن نظام التعويض مر بمراحل مختلفة إلى أن وصل إلى ما هو عليه الآن فبيننا أساس التعويض عن هاته الإصابات والدليل العملي والقانوني للتعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لدويه، إذا أعطينا الطريقة القانونية الواضحة من أجل ضمان هذا التعويض وكيفية اتخاذ الإجراءات

اللازمة والضرورية لإستحقاق المصاب للتعويضات على إثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل، وبعدها قمنا بتحديد المسؤولية التي تقع على إثرها الحادثة، وهذا ما جعلنا نقع في صعوبات من أجل تكيف أساس هاته المسؤولية.

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

وخلاصة قولنا ندعو المشرع الجزائري إلى إتخاذ إجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمل وتكثيف الفحص الطبي على العمال والقيام بإدماج الوقاية الصحية والأمن من برامج تكوينية.

وانطلاقا مما تقدم، نرى أن إتباع الإجراءات السابقة قد يقضي على الصعوبات الموجودة في تكييفنا للواقعة من أجل ضمان تعويضات أفضل تتناسب وجسامة الحادث.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولا/ الكتب:

- 1 - أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، مصر، 1982.
- 2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 3 - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 4 - أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ط 1، د د ن، المغرب، 1997.
- 5 - حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، لبنان، 2002.
- 6 - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 7 - دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات - مصادر الالتزام، ط 2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 8 - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر، 2013.
- 9 - سمير الأودن، التعويض عن إصابة العامل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 10 - صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة - دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت 2005.

- 11 - صادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، العراق، 1980.
- 12 - صبحي محمد المتبولي، قانون التأمينات الاجتماعية، ج 1، مطبعة دار الهنا، 1991.
- 13 - علي فيلالي، الالتزامات - العمل المستحق لتعويض، دار النشر، الجزائر، 2001.
- 14 - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998.
- 15 - السيد نايل عيد، الوسيط في شرحي نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1996.
- 16 - كفيف الحسين، النظام القانوني للمسؤولية على أساس الخطأ، در هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2014.
- 17 - مصطفى الجمال وحدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شرياب الجامعة، مصر، 1994.
- 18 - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ط 1، دار الفكر العربي، مصر، 1997.
- 19 - محمد لبيب شنب، الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي، مصر، 1997.
- 20 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 21 - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، ط 1، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
- 22 - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، ط 1، المطبعة العالمية، مصر، 1992.
- 23 - محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988.

- 24 - محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية . الإدارة العامة للبحوث، السعودية، 1988.
- 25 - محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، مصر، 2003.
- 26 - نبيل محمد أبوهادي، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لدولتي اليمن والإمارات، ط 1، مكتبة خالد بن الوليد، اليمن، 2014.
- 27 - الحيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة في القانون الاجتماعي في الجزائري، ط 2، دار الخلدونية، الجزائر، 2007.

### ثانيا/ الرسائل والمذكرات الجامعية:

#### أ رسائل الدكتوراه:

- 1 - أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل - دراسة مقارنة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2005.
- 2 - رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لتأمين إصابة العمل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة حلب، سوريا، 2010.
- 3 - علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل - دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016.

#### ب - مذكرات جامعية:

- 1 - بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.

- 2 - جورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق - بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2013.
- 3 - قالية فروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2012.
- 4 - مالكي محمد نجيم ويسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة - عين الدفلى، تاريخ المناقشة: 2015/06/02.

### ثالثا/ المقالات والمحاضرات:

- 1 - جغري عبد الحفيظ، نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر، محاضرة أقيمت على طلبة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2014.

### رابعا/ النصوص القانونية:

- 1 - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر ع 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.
- 2 - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
- 3 - قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ع 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.
- 4 - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، المعدل والمتمم.
- 5 - قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

- 6 - مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين 3 و4 و8 من القانون 83-13، ج ر ع 7، الصادرة في 14 فبراير 1984.
- 7 - مرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 7، الصادرة في 14 فبراير 1984.
- 8 - مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر ع 9، الصادرة في 24 فبراير 1985.
- 9 - مرسوم رقم 85-224 مؤرخ في 20 غشت 1985، يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يفتنون في الخارج، ج ر ع 35، الصادرة في 21 غشت 1985.
- 10 - القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمراض وطب العمل، ج ر ع 117، الصادرة في 27 يناير 1988.
- 11 - مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر ع 2، الصادرة في 08 يناير 1992.
- 12 - المرسوم رقم 92-274 مؤرخ في 6 يوليو 1992، يعدل ويتمم المرسوم رقم 85-33، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 52، الصادرة في 8 يوليو 1992.
- 13 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا، ج ر ع 16، الصادرة في 27 مارس 1997.
- 14 - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ع 11، الصادرة في 02 مارس 2008.
- 15 - قرار المحكمة العليا في 12/03/1984 رقم 33761، المجلة القضائية، عدد 02، سنة 1989.

16 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، صادر بتاريخ 1990/04/23، ملف رقم 59-241، المجلة القضائية، عدد 02، سنة 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1991.

# فہرس محتویات

## فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

قائمة بأهم المختصرات

02	مقدمة.....
07	الفصل الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية.....
09	المبحث الأول: مفهوم حادث العمل.....
10	المطلب الأول: تعريف حادث العمل.....
11	الفرع الأول: التعريف الفقهي.....
13	الفرع الثاني : التعريف الاصطلاحي.....
14	المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.....
15	الفرع الأول: الضرر البدني.....
16	الفرع الثاني: صفة المفاجأة.....
18	الفرع الثالث: السبب الخارجي.....
19	الفرع الرابع: العلاقة السببية.....
20	المبحث الثاني: إصابات الطريق.....
20	المطلب الأول: معايير تحديد إصابات الطريق التي يحميها القانون.....
21	الفرع الأول: المعيار المكاني والزمني.....
21	الفرع الثاني: موانع الضمان في حادث الطريق.....
22	المطلب الثاني: حالات أخرى لحادث العمل.....
22	أولاً/ حوادث الإنقاذ والنفع العام.....
23	ثانياً/ الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.....
	ثالثاً/ الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.....
23	رابعاً/ الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.....

23.....	خامسا/ الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل
24.....	المبحث الثالث: مفهوم الأمراض المهنية
25.....	المطلب الأول: تعريف المرض المهني
25.....	الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي
26.....	الفرع الثاني : التعريف الفقهي
27.....	المطلب الثاني: تحديد طبيعة المرض المهني
28.....	الفرع الأول: الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني
28.....	أولا/ نظام التغطية الشاملة
28.....	ثانيا/ نظام الجداول
29.....	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري
32.....	المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل
32.....	الفرع الأول: أوجه التشابه بين مرض مهني و حادث عمل
33.....	الفرع الثاني: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل
33.....	أولا/ من حيث مصدر الضرر
33.....	ثانيا/ من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة
34.....	الفرع الثالث: أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل
36.....	<b>الفصل الثاني: تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية</b>
37.....	المبحث الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث
37.....	المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل
38.....	المطلب الثاني: مسؤولية العامل
39.....	المطلب الثالث: مسؤولية الغير
40.....	المبحث الثاني: أحكام التعويض الرئيسي
40.....	المطلب الأول: مجال التعويض الرئيسي
41.....	الفرع الأول: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار
41.....	أولا/ الضرر اللاحق بالضحية
44.....	ثانيا/ الضرر اللاحق بذوي الحقوق

45	الفرع الثاني: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص.....
45	أولا/ مستحقي التعويض.....
50	ثانيا/ الجهة الملزمة بالتعويض.....
51	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض.....
51	الفرع الأول: الإجراءات التي يلتزم بها الضحية.....
51	الفرع الثاني: الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل.....
52	الفرع الثالث: الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الإجتماعي المختصة.....
54	الفرع الرابع: الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية.....
55	أولا/ الخبرة الطبية.....
56	ثانيا/ لجان العجز.....
57	الفرع الخامس: الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية والقضائية.....
57	المطلب الثالث: تقدير التعويض الرئيسي (الجزافي).....
58	الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت.....
59	أولا/ التعويض العيني.....
60	ثانيا: التعويض النقدي.....
61	الفرع الثاني: تقدير التعويض في حالة العجز الدائم.....
61	أولا/ بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه الربيع.....
62	ثانيا/ بالنسبة لحساب الربيع.....
64	الفرع الثالث: تقدير التعويض في حالة الوفاة.....
64	أولا / منحة الوفاة.....
65	ثانيا/ ربيع الوفاة.....
67	المبحث الثالث: أحكام التعويض التكميلي.....
68	المطلب الأول: مجال التعويض التكميلي.....
68	الفرع الأول : مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص.....
69	الفرع الثاني: مجال التعويض التكميلي من الأضرار.....
69	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي.....

69	الفرع الأول: التحصيل الودي على التعويض.....
69	الفرع الثاني: الحصول القضائي على التعويض.....
70	المطلب الثالث: تقدير التعويض التكميلي.....
70	الفرع الأول: تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة.....
71	الفرع الثاني: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.....