جـامـعـة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة

قسـم الحقوق

عنوان المذكرة

اساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص:القانونالإجتماعي

تحت إشراف الدكتور:

✓ طيطوس فتحي

من إعداد الطالب:

✓ بن طكوك العيد

أعضاء لجنة المناقشة

✓ الأستاذ هني عبد اللطيف ..... رئيساً

✓ الدكتور طيطوس فتحي..... مشرفاً و مقرراً

✓ الدكتور بن عيسى أحمد .....عضوا مناقشا

✓ الأستاذ رويسات عبد الحميد .....عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014

Mis en forme : Police :18 pt, Police de script complexe :18 pt

Mis en forme : Police :18 pt, Police de script complexe :18 pt

بسم الله الرحمن الرحيم

إهـــداء

باسم المولى تعالى جل جلاله الذي دعوناه بالتوفيق والنجاح وأن يثبت أقدامنا حتى نساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع .

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى شهادة قلبي وعزة نفسي إلى أول حب عرفته في حياتي إلى الأساتذة ومن بينهم " الدكتور طيطوسفتحي"

إلى عائلتي صغيرا وكبيرا و الوالدين رحمهم الله.

إلى كل من يعرفنا وسيعرفوننا إن شاء الله.

مقـــدمـــــــــة

يسعـــى الإنسان في حياتـــه اليوميـــــة وراء ضمان بقائه وعيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة و الكفيلة بأن تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي تدفعه إليه غريزته الطبيعية.

فالإنسان صار على الطبيعة في البداية ساعيا لاقتناء الرزق إلى أن ظهرت فكرة العمل كنشاط إنساني التي تمتد جذورها إلى عهد العبودية التي كانت تنعدم فيها أي صورة وأي شكل من اشكال أي علاقة قانونية بين العبد والسيد .

وإنما كان العبد يعمل لسيده ويخضع له خضوعا تاما دون أي مقابل لذلك الجهد الذي يبذله إلى أنه بمرور الزمن فتحت الثورة الفرنسية لسنة 1789 المجال واسعا أمام طرفين و أقرت مجموعة من المبادئ والضوابط من شأنها تنظيم علاقة العمل بين الطرفين .

فقانون العمل ظهر كنوع مستقل من فروع القانون في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين مع ظهور التشريعات النقابية إذ كان هذا الظهور تتويجا للنضالات و الصراعات التي قامت بها الطبقات العمالية والتي تزامنت مع نضج الأفكار الإشتراكية إذ لم تعرف قيمة العمل الحقيقية إلا بقيام الثورة الصناعية في اوروبا إذ لم تكن فكرة العمل في الحضارات السابقة سوى بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف والنبلاء .

كما عرفت الطبقة العمالية تحسنا في الأوضاع في بداية النصف الثاني من القرن 19 و ذلك راجع لأسباب كثيرة منها ايديولوجية أوقفت التجاوزات الفردية لأصحاب العمل ، وأضفت الطابع الشرعي على مطالب العمال ، وأسباب اقتصادية التي بالموازاة مع الثورة الصناعية زادت الحاجة إلى استهلاك منتجاتها ، وبالتالي زيادة الحاجة إلى العمال ، واسباب سياسية بينت أن بقاء طائفة تعيش في الفقر والحرمان ، يعتبر فشلا ذريعا للسياسة المطبقة و بالتالي ترقية هذه الطائفة .

كما أن بعض النصوص التي بقي معظمها دون تطبيق أو سيئ التطبيق منعت تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة (قانون 22 مارس 1841) ، كما أن قانون 25 ماي 1864

أعترف بحق الإضراب و غير من قوانين التي اعترفت بحرية التنظيمات المهنية و إنشاء النقابات سواء بالنسبة للعمال أو اصحاب العمل (قانون 21 مارس 1884) ، ومما لاشك فيه أن العمل هو العامل الأساسي للإنتاج ، وهذا ما تبنوه الإقتصاديون الغربيون أمثال آدم سميت وريكاردو حيث يرون أن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات ، حيث يرى ريكاردو " أن العمل البشري هو جوهر القيمة التبادلية " فالقيمة التبادلية لكل منتوج إنساني تقدر على أساس كمية العمل المتجسدة فيه ،فقيمة السلعة التي يتفق عليها والتي يتطلب إنتاجها ساعة واحدة من العمل تساوي نصف قيمة السلعة التي يتفق عليها في العادة ساعتين من العمل.

كما يرى أيضا أن "الأشياء إذ اتفق على اعتبارها صالحة لإشباع حاجات الناس ، فإنها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما : ندرتها وكمية العمل الضروري لإنتاجها".

وهي نظرية انطلق منها كل من ريكاردو وماكس في تحليل البناء الاقتصادي للمجتمع الرأسمالي

وباختلاف المفاهيم والنظريات في مجال العمل ، أخذت علاقة العمل تطور شيئا فشيئا إبتداءا من ظهورها في النظام القديم لتتوسع أكثر دائرة علاقات العمل لتجعل من الاتفاقية الجماعية طريقا عاديا بإبرامها ، وذلك بعد إقرار الاعتراف بممثلي العمال ، وبالتالي تطور وتحسن في ظروف العمل والرفع من الإنتاجية .

إلى أنه أمام تزايد المخاطر الاجتماعية وضعف القدرات المالية ،كان لابد من البحث عن طريقة شرعية تحيط العامل بنوع من الحماية ، وذلك بتنظيم هذه العلاقة التي تربطه بالمستخدم ، وتضمن بقائه بضمان حقوقه.

فقانون العمل لم يظهر صدفة وإنما من أجل حماية الطبقة العاملة و تنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل والعامل معا.

وتدخل الدولة للحد من تعسف المستخدمين لتوفير حماية أكثر للعامل و تنظيم عقود العمل بنصوص قانونية آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. أدى إلى تطوير علاقات العمل وخلق

مجالات أمام الحركات النقابية ، والعلاقات الجماعية ، التي تفضل فيها و تنظم بذلك جانبا معينا من جوانب هذه العلاقات المختلفة ، ففي الجزائر فتنظيم علاقات العمل بإصدار قوانين وتنظيمات عمالية فهو حديث النشأة يمتد بجذوره إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال الجزائريين وذلك حتى إلى فترة متأخرة من الاستقلال ، الأمر الذي جعل قانون تنظيم علاقة العمل في الجزائر يتأخر نوعا ما عن الظهور ، إلا أن ذلك لم يمنعه من التطور السريع واللحاق بركب القوانين الأخرى ، وينفرد بخصائص ذاتية جعلته يقترب من قوانين العمل في الدول الأخرى مع المحافظة على الطابع الوطني .

فالمرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة عرفت فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات، وتفاديا للتعطيل وتجميد الحياة الاقتصاديةوالاجتماعية، بادرت الدولة إلى إصدار قانون رقم 57/62 المؤرخ في 31ديسمبر 1962 المتضمن تحديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية.

وهكذا تعتبر الجزائر قد مرت بمراحل عدة في تطبيق أهم الأحكام والقواعد في مجال العمل . إلى أنه سنة 1983 تعتبر سنة صدور أهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي منها القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي يغطي المخاطر المتعلق بالمرض ، والولادة ، والعجز ، والوفاة ، والقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي جاءت أحكامه لتوحد كل من العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية . والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ،الذي كان يهدف إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، يطبق على جميع العمال أي كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه وغيره من القوانين التي نظمت علاقة العمل والهيئات الوصية .

وفي هذا الصدد شكل تبني نظام حوادث العمل مكسبا هاما لفئة المضرورين و أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهددهم. حيث اعتمد على التقنية الرامية للتعويض سواء من طرف صاحب العمل أو غيره، ولقد كان الالتزام بالتعويض عن الضرر يهدف إلى جبر الضرر وتقديره.

وقد منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة للهيئات المختصة إدارية كانت أو قضائية و هذا بغرض إنجاح السياسة الاجتماعية للدولة من خلال التكفل بجميع أخطار الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الأفراد ، لاسيما فيما يتعلق بحالتهم الصحية والتي تقلل من قدراتهم بالعمل وأحيانا يصبون بعجز يتسبب في حرمانهم من ممارسة نشاطهم وعليه ومن أجل تقديم الخدمات العامة بهدف تحقيق الغاية وحماية العامل فكان ولابد من معرفة ما اساس التعويض في ظل القانون الجزائري ؟

و قد حاولت معالجة هذا الموضوع وفقا للمنهج التحليلي و الذي من خلاله حاولت تحليل النصوص القانونية ، واستنباط ما يهدف إليه مضمونها ،وبيان ما استقرت عليه المحكمة العليا في بعض قراراتها و ذلك لدراسة الموضوع بأكثر شمولية و هذا أسعى إليه في هذه الدراسة.

وعليه تم التطرق بهذا الموضوع من أجل تبيان الأسس و الأساليب التي اعتمدها المشرع الجزائري لضمان ما يواجهه العامل في مساره العملي ، وتقدير التعويض وفقا لما نص عليه القانون .

وتبعا لذلك تناولت هذه الدراسة في فصلين ، حيث تم تخصيص الفصل الأول لنظرية أخطار الإجتماعية كأساس للتعويض الرئيسي.

أما الفصل الثاني فتم تخصيصه لقواعد المسؤولية كاساس للتعويض التكميلي و قبل التطرق لهذين الفصلين فلا بد من تحديد مفهوم حوادث العمل في نظام القانون الجزائري.

وهذا ما سنتناوله في الفصل التمهيدي.

لقد نظمت الجزائر كغيرها من الدول قانونا من شأنه حماية المضرورين من حوادث العمل و أصدرت مجموعة مهمة من النصوص القانونية تهدف أساسا إلى تحقيق الحماية الشخصية للعامل أثناء مزاولته لعمله.

أولا: لقد حددت المادة 12 من قانون 83 /13 مفهوم حادث العمل و التي جاء فيها:

"يكون في حكم حادث العمل ، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه و ذلك إيا كانت وسيلة النقل مستعملة ، شريطة أن لا يكون المسار قد أنقطع أو أنحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة ".

ومن خلال هذا النص نستنتج أنه يعتبر حادث عمل إذا وقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه وأن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعيا و أن لا ينقطع أو ينصرف في المسار دون سبب مشروع .

إذا لقد حددت هذه المادة الشروط الواجب توافرها في الحادث ليعتبر حادث عمل .

ثانيـا: " إلى أنه نص المادة 08 من القانون 83-13 تجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زماني أو حتى سببي بالعمل وبين مفهوم أخر لحادث العمل وقد جاء فيها :

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

القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك"[1]

وعلى هذا يعتبر كحادث عمل ، الحادث الذي يقع لأي شخص ولو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الإجتماعية كما سيأتي بيانه لاحقا ، حتى مع عدم وجود صفة العامل بالضحية (أو ما يشابهه) ، وفي غياب أي ارتباط العمل فالضابط الوحيد

[1]-عدلت المادة الثامنة من القانون 83-13 بالمادة الثالثة من الأمر 96-19 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996 ، الجريدة ارسمية رقم 42 لسنة 1996.

بذلك هو قيام الشخص بعمل للصالح العام مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاض شخص في حالة خطر . وتجد حوادث الإنقاض وحوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعد التطوعي للإدارة المعروفة في القانون الإداري ، والتي مفادها أن الدولة المسؤولة أصلا عن سلامة الأشخاص و الممتلكات وإذا تدخل شخص للقيام بعمل هو أصلا من واجب الدولة يكون قد تدخل وساعد الإدارة (الدولة) ، وبهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به من جراء هذا العمل.[2]

ثالثـــا: وقد حددت المادتين 7 و 8 من القانون 83-13 حالات أخرى لحادث العمل ، يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها

مزاولة الدراسة بإنتظام خارج ساعات العمل.

وجاء في المادة الثامنة من القانون 83-13 السالف الذكر " يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا الحادث الواقع اثناء :

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة..."

وعليه فقد جاءت المادتين بمفهوم أوسع لحادث العمل وحددت مجالات أخرى عديدة تبنت هذا الأخير وذكرت على سبيل الحصر.[3]

ومما سبق ذكره ، فإن مجمل المفاهيم والشروط التي حددت حوادث العمل وكيفية إثباتها ، حاولت تغطية أكبر عدد ممكن من الحوادث وحماية أكبر عدد من الأشخاص استنادا إلى ما جاء به القانون الجزائري.

---

[2]-لحلو غنيمة ، محاضرات في نظام التعويض ، ألقيت على طلبة الماجستير ، 2002،2003 (غير المنشورة).
[3]- عدلت هذه المادة بالمادة 2 من الأمر 96-19 سابق الإشارة إليه.

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية، الدور الأكبر في بلورة النظام القانوني لحوادث العمل بالشكل الذي هو عليه حاليا.

ويظهر تأثير هذه النظرية جليا في أحام ما يسميه رجال القانون التعويض الجزافي، والذي يمكن أن نطلق عليه التعويض الرئيسي باعتبار وجود تعويض تكميلي له.

ومن هذا المنطلق سنحاول التعرض لمضمون نظرية الأخطار الاجتماعية بالإحاطة بمختلف جوانبها واسسها، ثم التطرق إلى أحكام التعويض الرئيسي ، هذه الأحكام التي تعتبر أثرا من اثار استحداث وتبني تلك النظرية.

ويكون هذا الطرح في مبحثين منفصلين، سنحاول في المبحث الأول التعرض إلى مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية في حين نخصص المبحث الثاني لأحكام التعويض الرئيسي، هذه الأحكام التي تظهر جليا أثار اعتماد نظرية الأخطار الاجتماعية.

المبحث الأول: مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية

لقد تضمنت نظرية الأخطار الاجتماعية مجموعة من المفاهيم والمبادئ واستندت إلى مجموعة من الأسس، ترتب على اعتمادها أثار قانونية ظاهرة.

لذلك كان لزاما تحديد مضمون هذه النظرية، ولو نسبيا وهذا من خلال تعريف الخطر الاجتماعي ثم العرض لنشأة وتطور هذه النظرية.

المطلب الأول: تعريف الخطر الاجتماعي

يعرف الخطر بشكل عام بأنه كل ما يتعرض له الإنسان في حياته اليومية من حوادث مسببة له نقس في دخله أو زيادة في أعيانه ومجرد احتمال وقوع هذه الحوادث يشكل في ذاته خطرا. أما فيما يخص الخطر الاجتماعي ، فلم تتطرق له التشريعات المختلفة ، تاركة ذلك غير أن الفقه وإن حاول إعطاء تعريف للخطر الاجتماعي لم يتوصل إلى إجماع حوله، وإن تقاربت التعاريف ، ويلاحظ أن هذا التعريف تجاذبته عدة اتجاهات يمكن حصرها فيمايلي:[4]

الاتجاهالأول: ربط هذا الاتجاه تعريف الخطر الاجتماعي على أنه كل حدث يجبر الإنسان على التوقف عن العمل بصفة دائمة أو مؤقتة كالمرض والعجز والشيخوخة والموت والبطالة وحوادث العمل.

وظهور هذا التعريف كان معاصرا لظهور نظام التأمينات الاجتماعية واقتصارها على فئة العمل، ما جعل الفقه ينتقدها من ذلك المنطلق

[4]- أنطوان قسيس ، محاضرات في التشريعات الإجتماعية ، الكتاب الثاني التأمينات الإجتماعية ، مطبعة الشرق ، حلب 1966 ، ص 6.

الاتجاه الثاني: اعتمد هذا الاتجاه بسبب الخطر منطلقا للتعريف وعلى هذا الأساس عرفه بأنه :" الخطر الذي ينشأ عن العيش في المجتمع".

وقد عيب على هذا الإتجاه الثاني كونه يستبعد أخطارا تحدث للفرد بمنأى عن المجتمع ، كالمرض والشيخوخة والموت.

الاتجاه الثالث : حاول هذا الاتجاه التركيز في تعريف الخطر الإجتماعي على أثره في الذمة المالية للشخص ، ومركزه الاقتصادي.

وعلى هذا الأساس عرفه بأنه " الحادث الذي يترتب عليه المساس بالمركز الاقتصادي للفرد، من نقص دخله أو زيادة أعبائه".

وانتقد هذا الاتجاه لكونه وسع كثيرا من مجال الخطر الإجتماعي ذلك أن جميع الأخطار التي يتعرض لها الفرد من شأنها أن تؤثر على مركزه الاقتصادي.

الاتجاه الرابـع: ربط هذا الاتجاه في تعريفه بين الخطر الإجتماعي والعمل فجاء تعريفه بأن الخطر الإجتماعي هو الحادث الذي يؤدي إلى فقد الشخص لعمله أو خفض مستواه المعيشي.

وانتقد هذا الاتجاه لكونه حصر الخطر الإجتماعي على فئة معينة من المجتمع.

الاتجاه الخامس : حاول هذا الاتجاه التوسيع في تعريف الخطر الإجتماعي فجاء في تعريفه أن هذا الخطر هو جميع المخاطر التي يمكن أن يتعرض إليها الإنسان ، وتؤثر على مركزه الاقتصادي أيا كان سببها ، وقد وسع هذا الاتجاه كثيرا في مجال الخطر الإجتماعي.

ومن خلال هذا التعاريف يمكن تعريف الخطر الإجتماعي على أنه " حادث عام ذو خطورة استثنائية من شأنه التأثير على المركز الاقتصاديوالاجتماعي للفرد والمجتمع بشكل تعجز عن معالجته الذمة الفردية ".

ويمكن من خلال هذا التعريف استنتاج عناصر أساسية في الخطر الإجتماعي وهي:

*هو حادث عام: أي يمس بمجموع المجتمع أو على الأقل شريحة أو فئة منه، ومثال الخطر الذي يمس مجموع المجتمع الموت أو الشيخوخة.

ومثال الخطر الذي يمس فئة من المجتمع،حوادث العمل والأمراض المهنية.

- ذو خطورة استثنائية : يتميز الخطر الاجتماعي بدرجة كبيرة من الخطورة ، ويظهر ذلك جليا من خلال تأثيره على الفرد والمجتمع فهو يؤثر على الفرد اقتصاديا بفقده القدرة على الحصول على دخل أو الإنقاص منه

واجتماعيا يجعله عاجزا أو معاقا أو يتيما أو أرمــلا ، كما يؤثر على عموم المجتمع اقتصاديا بإقضائه جانبا لا بأس به من الرأسمال المنتج في المجتمع ، واجتماعيا بوجود شرائح اجتماعية معوزة قد تؤثر على استقرار المجتمع.

*عجز الذمة المالية الفردية عن معالجته : بحيث يعجز الفرد باعتباره مسؤولا عن إحداث الأضرار في بعض أنواع الأخطار الاجتماعية، كحوادث العمل عن تعويضها ، كما قد يتعذر على المضرور معرفة المسؤول تماما كما هو الحال في الموت والمرض والشيخوخة ، هذا الوضع هو الذي أدى برجال القانون إلى

هجران قواعد المسؤولية في مثل هذه الأخطار لعدم قدرتها ونجاعتها في مواجهة أضرارها واستحداث نظام الأخطار الاجتماعية كبديل لها في بعض المجالات.

المطلب الثانـي: نشأة نظرية الأخطار الإجتماعية

لم تعرف الأنظمة القانونية قديما سوى نظام المسؤولية كنظام للتعويض عن مختلف الأضرار.

ونتيجة لما لحق هذا النظام من قصور وعجز في بعض المجالات وفي مواجهة بعض الأخطار ، كحوادث العمل كان لزاما على رجال القانون البحث واستحداث نظام بديل لتدارك عجز نظام المسؤولية ، تجسد هذا النظام في نظرية الأخطار الإجتماعية .

ولقد كان لحوادث العمل الدور الأكبر في ابتداع هذا النظام.

لذلك سنحاول دراسة نشأة نظريــة الأخطار الإجتماعية أساسا في مجال حوادث العمل وذلك وفقا لمرحلتين:

- مرحلة تطبيق قواعد المسؤولية
- مرحلة ظهور نظرية الأخطار الإجتماعية

لكن لا بد من الإشارة إلى أن الشريعة الإسلامية كانت السباقة في تقدير في تقرير نظام يكفل التضامن بين أفراد المجتمع بعيدا عن نظام المسؤولية.

وكانت تعاليــم الإسلام تدعو دوما وأبدا إلــى التكافل بين أفراد المجتمع ، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا" ، وقوله عليه الصلاة والسلام: " مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعي له سائر الجسد بالسهر والحمى".

ولقد ألزم الله سبحانه وتعالى نظام الزكاة على المسلمين تحقيقا لذلك الغرض وتعتبر الزكاة أول تشريع عرفته الإنسانية في سبيل ضمان اجتماعي متكامل لكل الفئات من المحتاجين ، فالزكاة هي الوسيلة المادية لتحقيق التكافل الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي [5].

ولو أطردنا في أدلة ما يأمر به القرآن والسنة في هذا المجال لما وسع القمام استيعابه.

وفيمايلي عرض مرحلتي نشأة نظرية الأخطار الإجتماعية.

<u>الفرع الأول</u> : مرحلة تطبيق قواعد المسؤولية المدنية

لقد عجزت قواعد المسؤولية عن مواجهة أضرار الأخطار الإجتماعية رغم التطور في اساسها بحثا انفعالية أكثر لها فقد تم الاستناد في بداية الأمر على الخطأ الواجب الإثبات لتقرير مسؤولية رب العمل [6] .

[5]-عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود، 1417ه ، ص 316.

[6]- حسين عبد اللطيف حمدان ، أحكام الضمان الإجتماعي ، الدار الجامعية ،بدون تاريخ ، ص 38.

وعلى هذا لا يمكن للعامل المصاب أو ذوي حقوقه ، إلزام رب العمل بالتعويض إلا إذا أثبتوا خطأ هذا الأخير ، هذا الأمر كان صعبا بل مستحيلا في بعض الحالات ، خاصة مع التطور الصناعي الحاصل الذي أدى إلى تدخل الآلات في إحداث الضرر.

جعل رجال القانون يبحثون عن أساس بديل ، تجسد في محاولة التوسع في تفسير نصوص القانون المدني المتعلقة بالمسؤولية العقدية ، قصد اعتمادها للتعويض عن أضرار حوادث العمل ، فأستند جانب من الفقه على ذلك بالقول أن عقد العمل ينشئ في ذمة صاحب العمل إلى جانب الالتزام بدفع الآجر، التزامات بضمان سلامة العامل من حوادث العمل ، ويعد رب العمل مخلا بهذا الالتزام في حالة إصابة العامل بأي بما يستوجب التعويض [7].

ولا يتأتى وفقا لهذا الاتجاه لصاحب العمل استبعاد مسؤوليته إلا إذا أثبت أن حصول الحادث كان بسبب أجنبي لا يد له فيه [8].

وكان الهدف من هذا التأسيس هو قلب عبء الإثبات بين طرفي الخصومة فإذا كان عبء إثبات الخطـأ في ظـل المسؤولية التقصيرية كما أوضحنا سلفا على عاتق العامل (الضحية) أو ذوي حقوقه ، فإن الخطأ في ظل تطبيق قواعد المسؤولية العقدية مفترض وما على رب العمل إذا أراد نفي المسؤولية سوى إثبات السبب الأجنبي.

ورغم نجاعة هذا الاتجاه مقارنة مع سابقة ، فقد رفضه الفضاء الفرنسي ، مصرا على تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية [9].

و أمام بقاء الوضع على ما كان عليه سابقا، حاول جانب من الفقه تأسيس التعويض عن حوادث العمل على نص المادة 1386 مدني فرنسي المتعلقة

[7]-أمجد محمد منصور المسؤولية الناجمة عن الجمادات – دراسة مقارنة ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الطبعة الأولى 2002، ص 29.
جمال الدين زكي ، مشكلات المسؤولية المدنية – الجزء الأول – مطبعة جامعة القاهرة 1978 ، ص 305.
[8]- جمال الدين زكي ، مشكلات المسؤولية المدنية – الجزء الأول – مطبعة جامعة القاهرة 1978 ، ص 305.
[9]-.حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، ص 39.

بمسؤولية مالك البناء عن الأضرار التي تنشأ عن تهدم البناء بسبب نقص الصيانة أو عيب فيه [10].

قد حاول جانب من الفقه، إقامة مسؤولية رب العمل على أساس حراسته للآلات المستعملة في العمل ، أي مسؤولية حارس الشيء، مستندا في ذلك على نص المادة 1384 مدني فرنسي ، وكان أول من أعطى تفسيرا لهذا النص هو الفقيه لوران في بلجيكا[11].

حيث رأى هذا الفقيه أن هذا النص أحدث مبدا عاما في المسؤولية يسأل بمقتضاه الشخص عن فعل الشيء على أساس الحراسة ، دون ضرورة لإثبات خطأ الحارس.

غير أن هذا الاتجاه لم يلق القبول لدى القضاء البلجيكي ، لكن سرعان ما تبناه الفقه الفرنسي ،ودافع عنه، فأعتبر هذا الفقه أن المسؤولية في هذه الحالة ليست مسؤولية شخصية بل مسؤولية موضوعية تستند إلى الملكية ، وطبق هذا الاتجاه في البداية على حوادث العمل [12].

ولقد طبق القضاء الفرنسي هذا الاتجاه ، فأقام مسؤولية صاحب العمل بمجرد حصول الضرر ، معفيا بذلك المضرور من عبء إثبات الخطأ من جانب الحارس ، الذي يكون مسؤولا بمجرد وجود سببية بين الضرر والشيء محل

[10]-أنظر على سبيل المثال : نقض مدني فرنسي في 25-02-1929 ، جازيت دي باليه 1929-1-761 عن جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 305

[11]-مصطفى الجمال ، حمدي عبد الرحمن ، التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1974 ، ص 170.

[12]-مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 170.

الحراسة ، وكان ذلك لأول مرة في 1895 في قضية « Cames» في قرار لمجلس للدولة الفرنسي[13].

وفي سنة 1896 أصدرت محكمة النقض الفرنسية حكما شهيرا ، كان منطلقا وبداية لتبني المسؤولية الموضوعية عن حراسة الشيء[14].

ورغم هذا كان لحارس الشيء إمكانية استبعاد مسؤوليته بإثبات السبب الأجنبي وهذا الأمر متاح في أكثر الفروض . الشيء الذي ترك الكثير من ضحايا حوادث العمل دون تعويض.

والحاصل من هذا العرض أن الفقه والقضاء وجدا صعوبات عملية لإيجاد الحماية اللازمة للعمال من أضرار حوادث العمل في ظل تطبيق المسؤولية المدنية التقصيرية كانت أم العقدية ، هذا الوضع نشأ عنه ضرورة ايجاد نظام بديل عن المسؤولية للتعويض عن حوادث العمل ، من أجل ضمان أكثر حماية للعمال، وضمان الاستقرار القانوني الاجتماعيوالاقتصادي لهم، وبذلك النظام البديل دخل نظام التعويض عن حوادث العمل ، وبعض الأخطار الإجتماعية الأخرى مرحلة جديدة بمنأى عن المسؤولية المدنية.

الفـرع الثاني: ظهور نظرية الأخطار الإجتماعية:

[13]-Cons d'etat 21-6-11895-cames-rec-sery-1897-3-33، عن أمجد محمد منصور ، مرجع سابق ، ص 31 وتتلخص وقائع القضية في إصابة عامل في ترسان تملكها الدولة في ذراعه الأيسر على إثر تطاير شظية من قطعة حديد من حامية ، بما نتج عنه فقدان الشخص القدرة على العمل ، ورغم عدم إمكانية إثبات الضحية خطأ الإدارة قرر مجلس الدولة حقه في التعويض.

[14]- حكم محكمة النقض الفرنسية في 1896 ، مجلة سيري ، في 17-01-1897 ، دالوز 433-1-1897 عن أمجد محمد منصور مرجع سابق ، ص 30، و ملخص القضية هو أن عامل ميكانيكي توفى بسبب انفجار سفينة تجارية بسبب تمزق أنبوبة بجهاز السفينة بسبب عيب في لحام الأنبوبة ، حيث قضت محكمة أول درجة برفض دعوى التعويض لعدم ثبوت خطأ حارس الشئ (مالك الباخرة) وفقا لما تقتضيه المادتين 1382-1383 مدني فرنسي ، لكن محكمة الإستئناف ألغت الحكم السابق وقضت بالتعويض مستندة إلى أنه يقع على عاتق مالك السفينة إلتزام بسلامة العامل بمقتضى العقد الرابط بينهما. لكن محكمة النقض الفرنسية قضت في بادرة جديدة بالتعويض مستندة في ذلك إلى نص المادة 1/1384 مدني فرنسي التي تقيم حسبها مسؤولية حارس الشئ ولو لم يصدر خطأ من جانبه، ولا يستطيع هذا الأخير نفي مسؤوليته إلا بإثبات السبب الأجنبي.

كما أسلفنا الذكر عجزت قواعد المسؤولية عن مواجهة أضرار حوادث العمل بشكل أدى إلى إهدار حقوق العمال ، الوضع الذي نشأ عنه مشاكل اجتماعية ومهنية واقتصادية، وأصبحت الحاجة ملحة إلى تجاوز هذا العجز القانوني ، وذلك بابتداع نظام قانوني بديل للتعويض عن الأضرار الناشئة عن الأخطار الإجتماعية.

ونادى الفقه والقضاء نتيجة لذلك بضرورة استحداث نظرية جديدة، تحقق حماية حقوق العمال وغيرهم ، الذين يتعرضون لبعض الأخطار الشديدة حيث رأى رجال القانون أن حوادث العمل أصبحت تشكل خطرا يمس المجتمع برمته ، وأن رب العمل لا يستفيد وحده من العامل ، بل المجتمع ككل ينتفع بعمله ، و أن حوادث العمل ليست من وضع صاحب العمل بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر الإنساني على مر السنين [15]. ومن هذا المنطلق استحدث رجال القانون نظام جديد للتعويض هو نظام أو نظرية

الأخطارالاجتماعية " ومفاد هذه النظرية أن حادث العمل وأخطار أخرى أصبحت تشكل خطرا اجتماعيا يمس فئة كبيرة من المجتمع الشيء الذي يقتضي مواجهته من المجتمع ككفل. وعلى هذا الأساس تم ابتداع أنظمة التأمينات الإجتماعية ،حيث ألزم رب العمل بدفع اشتراكات خاصة ومحددة لهيئات عامة تعمل على تعويض لمضرورين من حوادث العمل بمعزل عن قواعد المسؤولية.

وأصبح التأمين عن حوادث العمل وأخطار أخرى إجباريا ،وكانت ألمانيا الدول السباقة لتبني هذه النظرية وأصدرت قانون يجبر أرباب الأعمال على التأمين على إصابات العمل ،وكان ذلك في سنة 1884 وهو القانون المعروف بـ " قانون بسمارك".

[15]-عامر سلمان عبد الملك ، الضمان الإجتماعي في المعايير الدولية والتطبيقات العملية المجلد الثاني ، منشورات الحلبي الحقوقية – لبنان -1998 ، ص 469.

وتبعت ألمانيا سويسرا بقانون عام 1887 ، وهذا القانون ألزم أصحاب الأعمال تعويض العمال وأسرهم عن حوادث العمل ،ولو كانت هذه الحوادث ناتجة عن خطأ من العامل[16].

تلتهما معظم الدول مثل فرنسا بقانون 9 أفريل 1898 ، ومصر عام 1936[17].

وفي الجزائر كان تتبع هذا التطور أمرا حتميا بدءا بالجزائر المستعمرة الفرنسية وصولا إلى الجزائر المستقلة وكمرحلة أولى كان العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بموجب الأمر 62-157[18].

ثم قامت الجزائر في مرحلة ثانية بإصدار مجموعة من النصوص القانونية تبنت من خلالها نظرية الأخطار الإجتماعية بدءا بالأمر 66-183 الذي سبق ذكره ، ثم قوانين الضمان الإجتماعي الصادرة في 1983 ومجموعة كبيرة من النصوص التنظيمية ، سنأتي على ذكر بعضها في هذه المذكرة.

[16]-حسيـن عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق ، ص 41.
[17]-جابر سالم عبد الغفار عبد الجواد تنازع القوانين في مجال حوادث العمل ، دار النهضة العربية القاهرة، 2002 ، ص 48.
[18]-الأمر 62-457 يتعلق بالإستمرار بالعمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

المبحث الثانــي

أحكــام التعويض الرئيسي (الاجتماعي)

لقد كان لتبنــي واستحــداث نظريــة الأخطار الإجتماعية في مجال حوادث العمل تأثيرا واضحا على التعويض في مختلف جوانبه، ، بشكل جعله يختلف عن التعويض وفقا لقواعد المسؤولية اختلافا جوهريا.

ويطلق كثير من رجال القانون على هذا التعويض مصطلح التعويض الجزافي.

بإعتبار أنه لا يعادل الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقوقه ، كما أنه مقدر مسبقا من قبل القانون بشكل يلغي سلطة القاضي في تقديره ، كما يقدره دون اعتبار لقيمة الضرر الحقيقية.

لهذا فرضت القوانين المختلفة تعويضا تكميليا له يستند إلى قواعد المسؤولية سنأتي على تفصيله لاحقا..

لكن تم الإجماع على أن المصطلح الأسلم الدال على التعويض وفقا لنظرية الأخطار الإجتماعية هو التعويض الإجتماعي أو التعويض الرئيسي ، كونه يكون في جميع الحالات التي يثبت فيها الحادث وصف حادث العمل ، عكس التعويض التكميلي.

والمهم هو بيان معالم هذا التعويض بإعتبار أنها الأثر المباشر والحقيقي لإستحداث نظرية الأخطار الإجتماعية.

ويتم ذلك بتقصي مجاله وإجراءاته وكيفية تقديره وفقا للتفصيل الآتي:

المطلب الأول: مجال التعويض الرئيسي

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية الأثر الواضح في تحديد مجال التعويض الرئيسي سواء من حيث الأضرار أو من حيث الأشخاص.

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

يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا عن الضرر الجسماني خلافا لما هو مقرر في القواعد العامة [19].

فالضـرر الجسماني كمـا تـم بيانـــه هو كل ضرر يصيب الشخص في تكوينه العضو (الجسدي) ، مهمـا كانت درجتـه وشكلـه.

وتضمن الدساتير المختلفة بما فيها الدستور الجزائري الحق في السلامة الجسدية للفرد[20].

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 يتسبب إخلال عضوي يترتب عليه الانتقاص من الوظيفة العضوية أو فقدها ، أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية[21].

وإذا كان الاعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس ، فإن أثاره تختلف من شخص لآخر باعتبار حالة كل منهما الاجتماعيةوالاقتصادية والشخصية والمهنية.

[19]-حيث تعوض القواعد العامة عن جميع الأضرار مادية كانت أو معنوية متى توفرت الشروط المقررة التعويض.
[20]-أنظر المادة 34 من دستور 1996، المؤرخ في16 أكتوبر 1996 ،جريدة رسمية رقم 61، لسنة 1996.
[21]-أحمد شرف الدين ، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي ، دار الحضارة العربية ، الفجالة 1982 ، ص 9.

فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والمادي الذي يذلــق على الاعتداء على المال [22].

غير أن تفحص النصوص القانونية الجزائرية تجعلنا نؤكد أن الضرر المعوض عنه في نظامنا القانوني ، هو الضرر الجسماني في جانبه الإقتصادي أو المالي دون الجانب المعنوي(الأدبي) أي على إثر الضرر الجسماني على المركز الإقتصادي للفرد ، ويظهر ذلك من خلال ربط التعويض الرئيسي بمصاريف العلاج وأجر الضحية من جهة وبتحديد صور الضرر الجسماني من جهة أخرى بالنسبة للضحية والتي ربطتها بالعجز عن العمل .

حدد المشرع الجزائري في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية صورة الضرر الجسماني المعتبر في تقدير التعويض المستحق ذاته بالعجز ، وهو فقد القدرة على العمل [23].

وجعل لهذا العجز صورتين هما العجز المؤقت والعجز الدائم.

أ- **العجز المؤقت**: يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل ، ويجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض [24] ، أو هو العجز ينقص من قدرة العمل على الإنتاج والكسب بنسبة معينة ، هي قيمة العجز ، ولكنه لا يحول بينه وبين أداء العامل كليا لأي عمل [25].

فالعجــز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتقهقر معه قدرة العامل على العمل ، دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة.

[22]-دربال عبد الرزاق الوجيز في النظرية العامة للإلتزام ، مصادر الإلتزام ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2004، ص 82.

[23]- صبحي محمد المتبولي ، قانون التأمينات الإجتماعية ، الجزء الأول ، دون دار وسنة النشر ، مرجع سابق ، ص 1129.

[24]-مصطفى الجمال ، حمدي عبد الرجمن ، مرجع سابق ، ص 214.

[25]صبحي محمد المتبولي ، نفس المرجع سابق 131.

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 22و23 من القانون 83-13.

ب-العجز الدائم: هو العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكسب منه مثل فقد ساق أو ذراع وحالات الجنون المطلق [26].

فالعجز الدائم فهو العجز الذي بقي بعد إلتأم الجروح.

وتقدر نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم حسب ما تضمنه نص المادة 42 من القانون 83-13، المعدلة والمتممة [27].

وحسب نفس المادة يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة إجتماعية مراعاة لعجز المصاب وقدراته وتأهليه المهني وحالته العائلية والإجتماعية، وتمنح هذه النسبة الإجتماعية المتراوحة ما بين 1 و 10 % للمؤمنين لهم اجتماعيا الذين 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.

وقد جاء في نص المادة33 من القانون 83-13 " يقدر العجز بإعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني".

[26]-أنطوان قسيس ، مرجع سابق ، ص 87 محاضرات في التشريعات الإجتماعية ، الكتاب الثاني التأمينات الإجتماعية مطبعة الشرق ، حلب 1965 ، ص 87.

[27]- عدلت المادة 42 بالمادة 7 من الأمر 96-19 ، السابق ذكره.

ثانيــا : الضرر اللاحق بذوي الحقوق

يظهــر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحيــة.

والوفاة هي : خروج وزهقان روح الضحية سواء كان ذلك حقيقة أو حكمــا [28]

فالمــوت إذن يؤدي إلى فقد الحياة وكل القدرات الجسدية والعقلية [29].

ويعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي[30].

لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا ، وهذا الإتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري [31]، الذي اعتبر أبلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت والذي فقد به أثمن شئ مادي يملكه وهو حياته ويقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي.

وبالنظر إلى شروط التعويض في هذه الحالة و تمديد ذوي الحقوق يبدو أن القانون الجزائري اعتبر الضرر الاحق بذوي الحقوق وفاة الصحية ، ضررا اقتصادي مالي ، ذلك أن تقدير التعويض مربوط باجر الصحية من جهة [32] ، و اشتراط أن يكون ذو الحق مكفولا من الضحية من جهة أخرى .

<u>الفرع الثاني</u> : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص

يتمثل مجال التعويض من حيث الأشخاص ، في مستحقي التعويض من جهة ، و الجهة الملزمة بالتعويض من جهة أخرى .

[28]- كان يفقد الصحية في انفجار بالمؤسسة مثلا ، فتطبق عليه أحكام المفقود كما تضمنها قانون الأسرة .
[29]-أحمد شرف الدين ، مرجع سابق ، ص 41 .
[30]-أحمد شرف الدين ، نفس المرجع ، ص 44 .
[31]-محكمة جنايات الزقازيق ، مشار إليه في نقض جناني مصري 14 مارس 1967 ، المجموعة الجنائية 18 ، عن أحمد شرف الدين ، المرجع ، ص 45 .
[32]-لحول غنيمة ، نفس المرجع سابق .

اولا : مستحق التعويض

يختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز و حالة الوفاة

أولا :**في حالة العجز** : يكون ضحية حادث العمل ذاته هو مستحق التعويض سواء كان الحادث بمفهومه الضيق أو بمفهومه الواسع ، لكن يختلف المجال الشخصي للصحية وفق حالات معينة ، كما ينبغي تحديد المجال من حيث الأشخاص و يكون هذا بالتفرقة بين حالتين :

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

حالة ما إذا كان القانون لا يشترط أن يكون الضحية مؤمن له اجتماعيا

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

أي خاضع لنظام التأمينات الاجتماعية [33] ، و في هذه الحالة ، لا يشمل التعويض سوى الأشخاص الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية ، و مهما كان موضوع نشاطهم و يتم تحديد هؤلاء كما يلي :

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

و جاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون " يستفيد من احكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

[33]-انظر المواد 6 و 7 و 12 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و يجب التأكيد هنا أن القول بأن الصحية مؤمن له لا يشترط وجود تأمين فعلي عليه ، فحتى لو لم يصرح به رب العمل و لو لم يدفع الاشتراكات يستحق الصحية التعويض طالما كان مستفيدا من نظام التأمينات الاجتماعية .

و بالرجوع إلى هاتين المادتين نجد أن المادة الثالثة تنص " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء [34] ، أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه و النظام الذي سري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق . . . تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم " .

و تجسد التنظيم في المرسوم 85-33 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم [35] الذي جاء في المادة الأولى منه المعدلة و المتممة [36] " تطبيقا للمادة الثالثة من القانون 83-11 يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم :

العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم [37]

الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص ، لا سيما خدم المنزل و البوابون و السواقون و الخادمات و الغسالات و الممرضات و كذلك كل الأشخاص الذين يحرسون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتمنهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها .

المتهمون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني المضمون أو يفوقه .

[34]-عرفت المادة الثانية من القانون 99-11 المتعلق العمل العمال الأجراء بقولها " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم " .

[35]-المرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية رقم 9 لـسنة 1985 .

[36]-عدلت المادة الأولى بالمادة الأولى من المرسوم 92-247 المؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق لـ 6يولو 1992 ، الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1992 .

[37]-انظر في تحديد المقصود بعمال المنازل ووضعيتهم القانونية المرسوم التنفيذي رقم 97 -974 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق لـ 8 ديسمبر 1997 ، الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997 ، لاسيما المواد 2 و 3 و 10 منه .

الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقين في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذي يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط الفني .

البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس الصيادون الرؤساء بالحصة و المبحرون .

و جاء في المادة 2 من هذا المرسوم " يشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض و الأمومة و خدمات حوادث العمل و الأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم :

حرس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك

و جاء في المادة الثالثة المعدلة و المتممة ،[38] يشبه بالأجراء في موضوع حوادث العمل و الأمراض المهنية ، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم :

المتمهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون و تلاميذة مؤسسات التكوين المهني .

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

- التلاميذ الذين يزاولون تعليما نقديا
- الأشخاص الذين يزاولون تعليما نقديا

[38]-معدلة و متممة بالمادة 2 من المرسوم 92-274 ، السابق ذكره .

- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهليهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني .
- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي .
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام يعمل مأمن أو أثناءه .
- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية الطلبة .

الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 من القانون 83-13

أما المادة السادسة من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فقد جاء فيها :
" ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ، و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه و تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم " .
و قد حدد الباب الأول من المنشور الصادر في 16 فيفري 1984 المحدد للكيفيات الانتقالية الخاصة بتنفيذ القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي مجال تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي فجاء فيه : " إن فنانات الاشخاص المستفيدين من الضمان الاجتماعي هي :

1-على سبيل جميع الإعانات (التأمينات الاجتماعية ، حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التقاعد و الإعنات العائلية)

أ-العمال الأجراء الذين لهم صلة مرؤوسية مع رب العمل و أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه .

أ-العمال المستخدمون في القطاعات التالية : القطاع الصناعي – القطاع التجاري – القطاع الخدمي – القطاع الحر – قطاع النقل – قطاع البناء و الأشغال العمومية – القطاع المصرفي – القطاع المنجمي– قطاع التأمينات – القطاع الزراعي .

- أعوان الدولة و المجموعات المحلية و المؤسسات العمومية سواء كانوا أم لا من الموظفين بما في طلك القضاة و رجال الدين .
- العمال المستخدمون في هيئات لا تعمل من أجل غرض مربح .

ب-العمال الذين هم بمثابة أجراء .

العمال الذين يعملون بالمنزل .

الفنانون و الممثلون الذين يتقاضون أجرة و أجر فنان .

الأشخاص المستخدمون من قبل الخواص .

البحارة الصيادون بالحصة و أرباب العمل الصيادون بالحصة المبحرون .

- **على سبيل بعض الإعانات**

أ-على سبيل إعانات مدفوعة عينا من تأمينات المرض و الأمومة و إعانات حوادث العمل و الأمراض المهنية .

الطلبة عندما لا يمارسون أي نشاط مهني .

ب-على سبيل إعادات حوادث العمل و الأمراض المهنية .

- تلامذة مؤسسات التعليم التقني .
- تلامذة مؤسسات التكوين المهني .
- المتعلقون الذين يقومون بعمل جراء عقوبة جزائرية .
- الرياضيون الذين ينتمون إلى جمعية رياضية ،

و جاء في المادة 88 من القانون 83-11 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية " تستمد الأحكام المتعلقة بالعسكريين و الملحقين بهم فيما يخص حوادث العمل و الأمراض المهنية من هذا القانون " .

و إذا كان الأصل هو خضوع جميع العمال العاملين في الإقليم الوطني إلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري ، فإن القرار المؤرخ في 3 أفريل 1995 حدد شروط عدم انتشاب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة غلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و بين كيفيات ذلك [39].

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

و هنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا ، و مهما كانت صفتهم [40].

و يجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الاقاليم الأخرى، حيث جاء في المادة 84 من القانون 83-11"تكفل الأداءات المستحقة للأعوان العاملين

في البعثات الدبلوماسية و التمثيليات الجزائرية و الطلبة و المتربصين و ذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم " .

و صدر المرسوم رقم 85-224 [41] ، الذي جاء في المادة 84 من القانون 83-11 ، يحدد هذا المرسوم شروط التطفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الآتي ذكرهم :

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية و القنصلية .

[39]-انظر لأكثر تفاصيل القرار الصادر عن وزير العمل و الحماية الاجتماعية في 3 ذي القعدة 1415 ، الموافق لـ 3 أفريل 1995 يحدد شروط عدم انتساب المستخدمين الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة غلى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري و بين كيفيات ذلك ، جريدة رسمية رقم 45 ، لـسنة 1995 .

[40]-انظر المادة 80 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العامل و الأمراض المهنية التي تجعل الحق في التعويض لـبعض الأشخاص و لو لم يكونوا خاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية في بعض الحالات .

[41]-المرسوم رقم 85-224 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق لـ 20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج ، الجريدة الرسمية رقم 35 لـسنة 1985 .

- العمال العاملون في الخارج باسم التعاون .
- أعوان الممثليات الجزائرية .
- موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج

كما يستفيد من أحكام هذا المرسوم ذوو الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا المذكورين في هذه المادة على أن يكونوا مقيمين معهم بانتظام " .

ثانيا في حالة الوفاة :

أ-الأشخاص الذين لهم الحق في التعويض :

يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه ، و لقد حددتهم المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات [42] ، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و هم :

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

الأولاد المكفولون البالغون اقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي ، و يعتبر أيضا أولادا مكفولين :

- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

[42]-المادة 67 معدلة و متممة بالمادة 30 من الأمر 17-96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 42 لـسنة 1996 .

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم ، و في حالة ما إذا بداوا العلاج الطبي قبل سن الواحد و العشرين (21) ، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .
- الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم .
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن ، و يحتفظ 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 زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

ب-الجهة الملزمة بالتعويض :

على خلاف التعويض في نظام المسؤولية الذي يقع على الذمة الفردية للشخص المسؤول ، يقع التعويض الرئيسي وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية على عائق الذمة الجماعية للمجتمع ممثلة في هيئة عامة أنشئت لهذا الغرض ، هذه الهيئة هي هيئة الضمان الاجتماعي .

حيث جاء في المادة 81 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية " تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 78 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " .

و تنص المادة 78 من القانون 83-11 على " تسير تبعات المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية .

تحديد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم " .

و جاء المرسوم التنفيذي رقم 92-07 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي [43].تطبيقا للمادة السابقة

و جاء في مادته الأولى " أن هيئات الضمان الاجتماعي المقررة في المادة 49 من القانون 88-01 و في المواد 78 و 49 و 81 من القوانين 83-11 و 83-12 و 83-13 المؤرخة في 2 يوليو المشار إليها أعلاه هي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالترخيم (ص . و . ت . ا)
- الصندوق الوطني للتقاعد (ص.و.ت)
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (ص.ا.غ.ا)

و جاء في المادة الثانية من هذا المرسوم " يخضع لأحكام هذا المرسوم و القوانين و التنظيمات السارية الصناديق التي تتولى تسيير هذه الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي ، و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية . و تخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري و كذا القوانين و التنظيمات السارية المفعول و لأحكام هذا المرسوم " .

و هذه الصناديق تخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 3 من المرسوم) .

و قد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأداءات العينية و النقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

[43]-مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المـــالي للضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية رقم 2 لـسنة 1992 .

و على هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، و ليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن

النزاع . و هذا ما أكدته : (المحكمة العليا حاليا) في قرار صادر في 12-03-1984[44]معتبرة ذلك من النظام العام ، و بالتالي يمكن إثارته في أية حالة كانت عليها الدعوى ، و لو لأول مرة أمامه .

و تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي المختصة مسؤولة أصلية و مباشرة قبل الصحية [45].

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض و تقديره

الفرع الأول : إجراءات الحصول على التعويض

رتب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات للحصول على التعويض ، منها ما يقع على الصحية أو ذوي حقوقه ، و منها ما يقع على عائق المستخدم ، و منها ما يقع على عائق هيئة الضمان الاجتماعي ، بالإضافة إلى التزامات تقع على عائق الجهات الإدارية و القضائية و الطبية .

الإخلال بهذه الالتزامات لا يعني عدم حصول المضرور على التعويض

أولا : الإجراءات التي يلتزم بها الصحية

[44]-قرار المجلس الأعلى في 12-03-1984 ملف رقم 33761 ، المجلة القضائية ، العدد 2 سنة 1989 ، ص 154 ، حيث جاء في إحدى حيثياته ، لكن المواد 87 و التي تليها من الأمر 66-183 تحدد قواعد المنازعة في خصومة ممثلة و تنص على أن النزاع يتعين الفصل فيه بين الصندوق الاجتماعي (كازورال) و بين المستفيد ، و على كل افتراض في الشأن يكون المستخدم أجنبي عن الخصومة .
حيث يتمسك المدعي عليه أن هذه الحجة المقدمة من الشكرة المدعية لا يمكن إثارتها لأول مرة أمام المجلس ، لكن هذا الاحتجاج الرامي إلى التعرض و رفض هذا الوجه المزعوم أنه طلب جديد هو غير مقبول حيثما يتبين عدم صحة هذا الدليل الوارد في الطعن و المخالف للنظام العام ، و يمكن لصاحب الشأن . .. "
[45]-سمير الأودن ، مرجع سابق ، ص 256 .

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

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

لكن ماذا لو لم يحترم العامل الكدة أو لم يصرح بالحادث ؟

لم يتضمن القانون الجزائري النص على أي إجراء في هذه الحالة ، و يرى بعض رجال القانون [46] ، أنه في غياب النص على أي أثر أو جزاء على مخالفة هذا الإجراء لا يمكن ترتيب اي أثر على ذلك ، لأن حسب هؤلاء الإجراءات التي رسمها القانون هي مجرد إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها أي أثر على حقوق العمال .

و هذا الاتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية و أبعادها الاجتماعية .

ثانيا : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل

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

[46]-صبحي محمد المتبولي ، مرجع سابق ، ص 104 .

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

و قد رتبت المادة 62 من القانون 83-14 [47] ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، المعدل و المتمم ، غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 % من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر .

و قد نصت المادة 13 من القانون 83-13 على إلزامية التصريح و لو لم يؤدي الحادث إلى التوقف عن العمل .

كما لا يتوقف التصريح حسب نفس المادة على ثبوت الطابع المهني للحادث ـ بل لا بد من التصريح و لو بدأ أنه لا سبب للعمل في الحادث ، و في هذه الحالة يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه و لو بدأ أنه لا سبب للعمل في الحادث ، و في هذه الحالة لا يمكن لرب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات ، و يقع عبء إثبات القيام بتصريح على عائق رب العمل .

و قد رتب المرسوم رقم 84-24[48] ، في مادته 1-9 على رب العمل التزام بتسليم ورقة الحادث للمصاب أو ممثليه .

و في حالة تقاعس رب العمل عن القيام بذلك ، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تسلم بنفسها ورقة الحادث حسب لمادة 9/2 من نفس المرسوم و لا يترتب على تسليم صاحب العمل او هيئة الضمان الاجتماعي ورقة الحادث التكفل قانونا بالتعويض (المادة 4-9 من نفس المرسوم السابق) .

[47]-القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل – 2 يونيو 1983 معدل و متمم ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 .

[48]-المرسوم رقم 84-24 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13 ، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 1984 .

و تمنع المادة 3/9من نفس المرسوم أن يشار إلى لقب و عنوان طبيب أو صيدلي أو عون طبي أو مخبر أو هيكل صحي في ورقة الحادث .

و قد أكد القضاء الفرنسي أم منح ورقة الحادث لا تغني عن ضرورة تبايع رب العمل هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث .

ثالثا : الإجراءات التي تلتزم بها هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

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

-التصريح بالحادث لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة ، أو الموظف الذي يمارس صلاحيته 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 هذه الهيئة على البت في الطابع المهني للحادث طالما توفرت لديها عناصر الملف خاصة التصريح بالحادث ، و عليها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه في حالة اعتراضها على الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ وصول خبر احادث إلى علمها.

و في حالة عدم إشعار هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصلة عليها ،مع طلب الإشعار بالاستلام ،تقدم أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط و هذا مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب. و يثبت الطابع المهني للحادث في حق هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم تصدر اعتراضها خلال 20 يوما من لعمها به (المادة 1/177 من القانون 83-13) .

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

و تبدو الضرورة ملحة و نحن بصدد الحديث عن التزامات هيئة الضمان الاجتماعي أن نتطرق للمنازعات العامة [49] ، التي تنشأ من جراء الخلافات التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد من الضمان الاجتماعي ، و لا المنازعات التقنية حسب نص المادة 3 من القانون 83-15 ، هذه المنازعات العامة تتعلق مثلا بالخلافات التي تنشأ بين المصاب أو ذوي حقوقه حول تكييف الحادث أو حول شروط التكفل بهذا الحادث و غير ذلك من الخلافات التي تدخل ضمن تلك المنازعات [50].

و قد أكدت المادة 3 من القانون 83-15 على ضرورة رفع الاعتراضات المتعلقة بهذا النوع من المنازعات إلى لجان الطعن المسبق [51]. قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة .

هذه اللجان تكون متوزعة على ولايات الوطن و تختص حسب المادة التاسعة من نفس القانون [52] ، في البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم و أصحاب العمل إثر القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي .

[49]-حيث قسم القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي غلى ثلاثة أنواع منازعات عامة و منازعات طبية و منازعات تقنية ، راجع في تفصيل ذلك المواد 1 إلى 42 من هذا القانون .

[50]-أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار الخلودية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2002 ، ص 63 .

[51]-تشكل كل لجنة حسب المادة 9 المذكورة أعلاه من ثلاثة ممثلين عن العمال و ثلاثة ممثلين عن أصحاب العمل ، ممثل واحد من الإدارة ، و يتولى أمانة كل لجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي .

[52]-عدلت هذه المادة بالمادة 3 من القانون 10-99 المؤرخ في 3 شعبان 1420 الموافق لـ 11 نوفمبر 1999 ، الجريدة الرسمية رقم 80 لسنة 1999 .

أما إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق فقد حددتها المادة 10 من نفس القانون التي ألزمت رفع الاعتراض امام اللجنة خلال الشهرين التاليين لتبليغ القرار إذا تعلق النزاع بأداءات الاجتماعي [53] .

و تخطر اللجنة حسب نفس المادة إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستسلام و إما بواسطة طلب يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع .

و قد جلعت المادة 11 من القانون السالف الذكر ، للطعن أو الاعتراض أثر موقف لقرار هيئة الضمان الاجتماعي محل الاعتراض إلى حين البت في النزاع نهائيا إذا تعلق الأمر بأداءات الضمان الاجتماعي [54] .

أما عن أجال البت في الطعن فقد نصت المادة 12 من القانون 83-15 المعدلة [55]على ضرورة البت في الاعتراض في غضون الشهر الذي يلي استلام العريضة ، كما يجب إرسال محضر مداولات القرارات المتعلقة بالاعتراضات للمصادقة عليه في أجل 15 يوما من اللجنة للطعن المسبق لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة ، و لهذه الأخيرة أجل شهر للبت في محضر مداولات القرارات ابتداء من تاريخ استلام المحاضر .

و تتخذ لجنة الطعن قراراتها بالأغلبية البسيطة من الاصوات و في حالة التساوي يرجع صوت الرئيس . [56] وعلى لجان الطعن المسبق تبليغ قراراتها للمعنيين خلال ثلاثة أشهر من يوم البت في الاعتراضات أو من يوم انتهاء مدة الممنوحة لها في حالة عدم البت في تلك الاعتراضات ، و يلاحظ أن هذه المدة طويلة جدا (المادة 12 و المادة 14).

[53]_

[54]-تممت المادة 11 المذكورة أعلاه بالمادة 06 من قانون 10/99 السابق ذكره .

[55]-في حين لا يكون الإعتراض أثر موقف إذا تعلق الأمر بعدم تصريح بالنشاط أو عدم إنتساب .

[56]-عدلت المادة 12 بالمادة 07 من قانون 10/99 السابق الذكر .

و تكون هذه القرارات قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية المسبق التي تكون منشأة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي [57] .

و يكون أجل الاستئناف أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق شهرين من تبليغ القرار المعترض عليه طالما نحن بصدد النزاع المتعلق بأداءات الضمان الاجتماعي [58]

و تخطر اللجنة الوطنية إما بواسطة رسالة موسى عليها مع الإشعار بالإستلام وإما بواسطة طلب يودع لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع حسب المادة 10 من القانون 83-15.

ويتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى حين البت نهائيا في الإستئناف حسب نص المادة 11 من القانون السالف الذكر.[59]

وعلى اللجنة البت في الإستئناف خلال شهر من استلامها العريضة ، ويجب إرسالها محضر مداولات قراراتها خلال 15 يوما إلى السلطة الوصية أي وزارة والضمان الإجتماعي وعلى هذه الأخيرة البث في محضر مداولات القرارات خلال شهر من استلام ذلك المحضر.

وتبلغ اللجنة قراراتها إلى المعنيين في أجل 3 أشهر تحسب كما أشرنا بالنسبة للجان الولائية.

وترفع الإعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الوطنية إلى المحكمة الفاصلة في الأمور الإجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو

[57]-المادة 05 من المرسوم التنفيذي 04-114 مؤرخ في 23 صفر 1425 الموافق لـ 03 أفريل 2004 يحدد كيفيات و تمثيل و التعيين و كذا قواعد تسيير اللجان الطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية رقم 25 لسنة 2004 .

[58]-تتكون هذه اللجنة حسب المادة 9 مكرر من لاقانون 15/83 المعدلة بالمادة 04 من قانون 99/10 من ثلاثة ممثلين عن العمال ثلاث ممثلين عن أصحاب العمل ممثل واحد عن الإدارة و يتولى أمانتها أح أعوان هيئة الضمان الإجتماعي .

[59]-ومثله مثل الطعن من أمام اللجنة الولائية لا يوقف الإستئناف تنفيذ القرار إذ تعلق الأمر بعدم التصريح بالنشاط أو عدم الإنتساب.

في غضون 3أشهر ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قراراتها[60].

وتبت هذه المحكمة في الطعن بصفة ابتدائية [61].

و يعتبر الطعن أمام اللجنة الوطنية شرطا في قبول الدعوى أمام المحكمة الإجتماعية ما عدا الحالات المقرر فيها للجنة الولائية الحكم ابتدائيا ونهائيا ، فهنا يمكن الطعن أمام المحكمة الإجتماعية مباشرة وفي نفس الآجال السابق ذكرها.

كما يمكن لهيئات الضمان الإجتماعي إحالة القضية إلى المحكمة حسب المادة 15 من القانون 83-15.

وقد جعلت المادة 16 من نفس القانون الإختصاص في الخلافات الناشئة بين الإدارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها مستخدمة وبين هيئات الضمان الإجتماعي للقضاء الإداري.

رابعا : الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية:

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من القانون 83-13 : الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث [62]، ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدر عند الإقتصاء مدة العجز ، كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة [63].

[60]- المادة 14 من القانون 83-13 ، عدلت هذه المادة بالمادة 8 من القانون 99-10 السابق ذكره.
[61]-وعلى هذا يكون أحكام المحكمة الإجتماعية في هذا الإطار قابلة لطرف الطعن العادية وغير العادية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، أنظر المواد 500-507.
[62]-المادة 1/22 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
[63]- المادة 23 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

والثانية شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما [64]. وتتضمن هذه الشهادة أما الشفاء وأما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الإقتصاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، كما يمكن أن يحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز[65].

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

ولا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب ، بل لهيئة الضمان الإجتماعي الحق في طلب المراقبة الطبية في جميع الأحوال [66].

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 الإجتماعي على الحالة الطبية للمصاب، وهو ما يسمى بالمنازعات الطبية التي حدد لها القانون 83-15 إجرائين لتسويتها هما الخبرة الطبية ولجان العجز[67].

*الخبــرة الطبيــة:

[64]-المادة 1/22 من القانون 83-12 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
[65]- المادة 24 من نفس القانون.
[66]- المادة 1/62 من نفس القانون.
[67]-أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 69.

وتتعلق أساسا في البت في الخلافات الكتعلقة بحالة المصاب والأضرار اللاحقة به. حيث جعلت المادة 17 من القانون 83-15 خضوع الخلافات الطبية لإجراءات الخبرة كمرحلة أولية أمرا وجوبيا.

وقصد تمكين المعني بالأمر من ممارسة حقوقه في إجراء الخبرة وغيرها ألزمت المادة 18 من القانون 83-15 هيئة الضمان الإجتماعي بإشعار المعني بالأمر بجميع القرارات الطبية في ظرف الثمانية (8) أيام الموالية لصدولر رأي الطبيب المستشار للهيئة ، ويكون للمؤمن له، أجل مدته شهر واحد لتقديم طلب إجراء الخبرة من هيئة الضمان الإجتماعي بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالإستلام ، وإما بواسطة طلب يودع لدى شبابيك الهيئة مقابل تسليم وصل إيداع[68].

وعلى هيئة الضمان الإجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة بمجرد ما يرد إليها الإعتراض ذو الطابع الطبي ، وعليها أن تتصل بالمصاب في ظرف السبعة (7) أيام بعد استلام طلب الخبرة ، كما يجب عليها أن تنهي إجراءات الخبرة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15)يوما بعد استلامها.

وحسب نص المادة 21 من القانون 83-15المعدلة [69]، يتم اختيار الطبيب الخبير بالإتفاق بينالمؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.

[68]-المادة 19 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
[69]-عدلت بموجب المادة 9 من القانون 99-10 السابق ذكره.

في حالة إذا لم يحصل هذا الإتفاق يعين الطبيب الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة أعلاه في ظرف عشرة (10) أيام تحسب ابتداء من تاريخ استلام مديرية الصحة لإشعار هيئة الضمان الإجتماعي.

وقصد تمكين الطبيب الخبير من أداء مهامه على أحسن وجه على هيئة الضمان الإجتماعي أن تقدم له وحسب ما قضت به المادة 22 من القانون 83-15 مايلي:

رأي الطبيب المعالج

رأي الطبيب المستشار للهيئة

الغرض المحدد للمهمة

وعلى الطبيب الخبير أن يستدعي المصاب في ظرف الثمانية (8) أيام بعد تعيينه قصد إجراء الخبرة الطبية عليه [70]، كما يجب عليه أن يعلم المصاب وهيئة الضمان الإجتماعي بنتائج الخبرة معللة في ظرف الثلاثة(3) أيام التي تلي إجراء الخبرة.

ويعتبر قرار الطبيب الخبير ملزما لهيئة الضمان الإجتماعي التي عليها اتخاذ قرار مطابق لقراره المتعلق بالخبرة الطبية وعليها أن تبلغ المعني في ظرف عشرة (10) أيام من استلامها تقرير الخبرة [71].

كما يعد قرار الطبيب الخبير ملزما للمصاب ،ويعتبر بالنسبة لكل الأطراف نهائيا إلا إذا تعلق الأمر بحالة العجز[72]. فإن المصاب له الحق في الأعتراض عليها أمام اللجان المختصة بحالات العجز[73].

ومع هذا يجوز رفع دعوى للمحكمة الإجتماعية إذا تعلق الأمر بـــ:[74]

سلامة إجراءات الخبرة

[70]-المادة 1/23 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
[71]-المادة 24 من نفس القانون.
[72]-المادة 25 من نفس القانون.
[73]-المادة 30 من نفس القانون.
[74]-المادة 26 من نفس القانون.

مطابقة هيئة الضمان الإجتماعي لنتائج الخبرة

ضرورة تجديد الخبرة.

الطابع الدقيق والكامل وغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة.

الخبرة القضائية في حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المعني كما تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بالرأي الذي يبديه الطبيب المعالج بالنسبة لجميع الاعتراضات ما عدا إذا تعلق الأمر بحالة العجز الناتج عن الحادث ، وذلك عندما لا المذكورتين سابقا [75].

وتكون تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء على الخبرة على نفقة الضمان الاجتماعي إلا إذا أثبت الطبيب الخبير أن لا موجب لطلب المصاب ، و في هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب على حساب المصاب . [76] و على الطبيب الخبير أن لا يتعدى حدود مهمته [77].

*لجـــان العجز : حيث نصت المادة 30 من القانون 83-15 المعدلة [78]، على إنشاء لجان ولاية للعجز تتولى النظر في الاعتراضات على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي التي تصدرها مطابقة لرأي الطبيب الخبير وفقا لما نصت عليه المادة 24 من القانون 83-15 ن لكن فقط إذا تعلق الأمر بحالة العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل .

و تختص هذه اللجان [79] ، وفقا لما نصت عليه المادة 31 من نفس القانون بتقدير :

[75]-المادة 82 من القانون 83-15 السالف الذكر .
[76]-المادة 29 من نفس القانون .
[77]-المادة 27 من نفس القانون .
[78]-عدلت بالمادة 10 من القانون 99-10 السابق ذكره .
[79]-تتكون اللجنة الولائية للعجز حسب نص المادة 32 من القانون 83-15 المعدلة بالمادة 11 من القانون 99-10 من مستشار لدى المجلس القضائي رئيسا طبيب خبير يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب – ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي – ممثلين (2) عن العمال الأجراء من بينهم واحد ينتمي إلى القطاع العمومي –ممثل عن العمال غير الأجراء . و يتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي .

سبب و طبيعة المرض و الإصابات

تاريخ الشفاء أو الجبر .

حالة العجز و نسبته

و عن إجراءات الطعن أمام اللجنة ، فقد أوجبت المادة 34 من القانون 83-15 أن تحال الطعون على أمانة اللجنة في ظرف الشهرين (2) التاليين للإشعار بقرار هيئة الضمان الاجتماعي ، و يمدد هذا الأجل غلى اربعة (4) أشهر من تاريخ طلب إجراء الخبرة إذا لم تكن هيئة الضمان الاجتماعي فقد أصدرت قرارها في ظرف الشهر التالي لتاريخ إجراء الخبرة .

و في سبيل أداء مهامها يكون من حق اللجنة تعيين طبيب اختصاصي لفحص صاحب الطلب ، كما يجوز لها الأمر بإجراء كل فحص طبي إضافي و بكل تحقيق تراه مفيدا[80].

تصدر اللجنة قراراتها بعد أخذ لرأي الطبيب الخبير الذي يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب ، هذا الخبير يعتبر عضوا في اللجنة كما أشرنا سابقا [81]

و على اللجنة البت في الاعتراض خلال شهرين (2) ، اعتبارا من تاريخ استلامه ، و يجب أن تكون قراراتها معللة .

و لا تصح مداولات اللجنة [82]، إلا أذا حضر اجتماعها أربعة (4) من أعضائها على الأقل منهم الرئيس و الطبيب الخبير ، و تتخذ قراراتها بالأغلبية ، و في حالة التساوي يرجع صوت الرئيس ، و يلزم أمين اللجنة بإرسال نص القرار إلى الأطراف المعنية في ظرف عشرين يوما من صدوره [83] .

[80]-المادة 35 من القانون 83-15 السابق ذكره ، عدلن بالمادة 13 من القانون 99-10 السابق ذكره

[81]-المادة 36 من نفس القانون عدلت بالمادة 33 من 13 من نفس القانون .

[82]-المادة 33 من نفس القانون عدلت بالمادة 12 من القانون 99-10 .

[83]-المادة 37 من نفس القانون ، عدلت بالمادة 14 من القانون 99-10 .

و يمكن الطعن في قرارات اللجنة المختصة بالعجز أمام الجهات القضائية المختصة.

و هذا و تثار خلافات تقنية تتعلق بالأخطاء التي تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض أو الطبيب المعالج أو الهيئة الطبية [84] ، حدد لها القانون قواعد و إجراءات يجب إتباعها [85] .

خامسا : الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية و القضائية :

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

كما يجب عليها تسليم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب و ذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إذا طلبوا ذلك .

و أعطت المادة 21 من القانون 83-13 لهـيئة الضمان الاجتماعي الحق في الحصول من النيابة العامة أو من القاضي المختص على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حالة إقحام الحادث المسؤولية الجزائية لمن كان سببا في حصوله .

<u>الفرع الثاني</u> : تقدير التعويض الرئيسي

على خلاف القواعد العامة التي يكون فيها التعويض جبرا للضرر ، يكون التعويض الرئيسي تعويضا جزافيا [86]. فهذا التعويض لا يصل إلى حد جبر الضرر اللاحق بالضحية أو بذوي حقه ، و هو محدد مسبقا من قبل القانون بما يستعبد السلطة التقديرية للقاضي في تحديده .

[84]-أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 72 .
[85]-انظر المواد من 40 إلى 42 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي .
[86]-سمير عبد السميع الأودن ، مرجع سابق ، ص 146 .
Tayebbelloula,lareparation des accidents de travail et des maladies professionnelles , editiondahleb , algérie , 1993 , p105 .

و قد ضبط القانون الجزائري المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و بعض القوانين التي أحال عليها قواعد تقدير هذا التعويض و ميز في ذلك بين ثلاث حالات :

حالة العجز المؤقت

حالة العجز الدائم

حالة الوفاة

أولا : تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت ، كما تم بيانه سابقا . يكون له الحق في أداءات تكون من طبيعة و مبلغ مماثلين للاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية ، مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية [87] ، و عليه يكون للمصاب الحق في تعويض عيني و آخر نقدي .

أ : التعويض العيني

و يهدف إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفيا ، و يتمثل هذا التعويض في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أولا ويدون تحديد للمدة [88] .

و قد جاء في المادة 2 من المرسوم 84-24 الذي يحدد كيفيات تطبيق الأبواب 3 و 4 و 8 من القانون 83-13 ما يلي " عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون .

83-13 تستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر و طوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج " .

[87]-المادة 28 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .
[88]-المادة 29 من نفس القانون .

و يكون للمريض الحق على الخصوص في :

-الإمداد بالآلات و الأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها يحكم عاهة و في إصلاحها و تجديدها [89].

له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ، و يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة .

و يكون له الحق وفقا لذلك في :

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

-مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة .

-مصاريف التنقل .

و المصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره [90].

و أكدت المادة 33 من القانون 83-13 على تقديم الأداءات السابقة بنسبة 100% من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية [91] .

و في حالة الانتكاس ، تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا [92] .

[89]-المادة 30 من القانون 83-13 السابق ذكره .
[90]-المادة 31 من نفس القانون .
[91]-المادة 32 من القانون 83-13 السابق ذكره .
[92]-انظر المادتين 59 و 60 من القانون 83-11 و المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

و نصت المادة 4 من المرسوم 84-28 على تطبيق الفهارس المعمول بها في مجال التأمين على المرض [93] ، على حوادث العمل و على الأمراض المهنية مع مراعاة الأحكام الخاصة .

ب : التعويض النقدي

تتمثل الأداءات النقدية فيما أطلق عليه القانون 83-11 التعويضات اليومية ، حيث نصت المادي 35 منه على إلزام رب العمل بدفع أجر يوم العمل الذي حصل فيه الحادث كلية للعامل ، و مهما كانت طريقة دفع الأجر .

و نصت المادة 36 من القانون 83-15 المعدلة [94] ، على 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 ، [95] أو الوفاة .

و يتم أيضا دفع التعويضة اليومية في حالة ما إذا التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث ، في حالة الانتكاس أو الاشتداد (المضاعفة) المنصوص عليها في المادتين 85 و 62 من القانون 83-13 [96] . ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الأجر [97].

[93]-المادة 31 من المرسوم 84-28 السابق ذكره .

[94]-عدلت المادة 36 بالمادة 4 من الأمر 96-19 .

[95]-جاء ايضا في نص المادة 8 من المرسوم 84-28 يبدأ تاريخ الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا ، و لم يبق تحتمل تغييرا محتواها إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص ، و إذا أصيب المتعرض للحادث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن يقتضي بالانجبار ما دامت حالته مستمرة في التطور يحدد تاريخ الانجبار تبعا لمقاييس طبية ليس غير " .

[96]-حددت المادة 11 من المرسوم 84-28 " الانتكاس في تفاقم جرح أو ظهور جرح جديد ناتج عن حادث أو مرض مهني بعد أن اخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظن أنه شفي ، أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح ظاهر . . . " . فالانتكاس هو امتداد للإصابة الأثلية و هو يختلف عن الاشتداد أو المضاعفة كون هذه الأخيرة تتمثل في استياء حالة الصحية و تتدهور و يكون الصحية لم يشفى بعد ، و يجري على المضاعفة و الانتكاس حكم الإصابة الأصلية ، انظر : سمير الأردن ، مرجع سابق ، ص 88 .

[97]-المادة 2/36 من القانون 83-13 .

و تستحق التعويضة عن كل يوم عمل و حتى إن كان يوم عطلة و لا يمكن أن تقل التعويضة اليومية عن واحد من ثلاثين (1/30) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة [98]

و لا يمكن في جميع الحلات أن تقل هذه التعويضة عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون [99] .

و لا شك أن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما يكون الضحية غير مؤمن له اجتماعيا أي ليس عاملا في الحالات التي لا تشترط ذلك مثل حوادث الإنقاذ و النفع العام .

و اشترطت الــمادة 5 من ذات المرسوم لاستحقاق المصاب للتعويضات اليومية أن يثبت ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الأجر عند وقوع الحادث و يمكن إبقاء التعويضة اليومية جارية كليا أو جزئيا إذا رخص الطبيب المعالج بذلك ، و غذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح [100]

ثانيا : تقدير التعويض في حالة العجز الدائم :

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

بالنسبة للأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه التعويض :

[98]-انظر المرسوم التشريعي رقم 94-12 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق لــ 26 ماي 1994 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994 .

[99]-المادة 37 من القانون 83-13 المعدلة بالمادة 5 من الأمر 19-96 السابق ذكره .

[100]-دفتر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مطبعة الضمان الاجتماعي قسنطينة 2002 ، ص 14 .

حددته المادة 39 من القانون 83-13 [101] ، بالأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الصحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الأنثى عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث .

و تعد هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال ، و قد أكدت على ذلكالمحكمة العليا في قرار لها في 23-4-1990 [102] .

أما بالنسبة لحالة ما إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل نتيجة الحادث قد عمل مدة نقل عن 12 شهرا فقد حددت المادة 13 من المرسوم المرجعي كالآتي :

أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الاقل

أجر منصب عمل مطابق للفتنة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة نقل عن شهر واحد .

و إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة غلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الاثنا عشر شهرا (12) الواجب اعتمادها في حساب التعويض حسب المادة 14 من

المرسوم السابق هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب :

*تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث .

* تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم .

* تاريخ التئام الجروح .

[101]-عدلت هذه المادة 6 من الأمر 96-19 .

[102]-قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23-04-1990 ، ملف رقم 59،241 ، المجلة القضائية ، العدد الثاني 1991 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، ص 135 .

و الملاحظ أن القانون لم يتعرض لحالة المصاب البطال ، و هو شيء وارد باعتبار أن القانون لا يشترط في بعض الحوادث أن يكون الضحية مؤمنا له اي و لو لم يكن عاملا و في هذه الحالة يعتد بالأجر الوطني الأدنى المضمون .

ب : بالنسبة لحساب التعويض :

يساوي مبلغ : الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز إذن :

المبلغ = الأجر المرجعي x نسبة العجز [103]

و يدخل في نسبة العجز النسبة الاجتماعية إن وجدت .

إذا كان العجز دائما يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية ، يضاعف مبلغ التعويض حسب المادة 46 من القانون 83-13 الإيراد بنسبة 40 %. و لا يمكنن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم .

و تجسد التنظيم في المرسوم رقم 84-29 [104] ، الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم .

حيث حددت المادة الاولى منه [105] ، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير بـ 12000 دينارا جزائريا .

و إذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية ، ترفع قيمة التعويض الممنوح بمقتضى القانون 83-13 ليساوي معاش العجز إذا كان أقل منه.

[103]-المادة 45 من القانون 83-13 السابق الذكر .

[104]-المرسوم 84-29 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتتم ، جريدة رسمية رقم 7 لـسنة 1984 المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم .

[105]-عدلت المادة بالمادة الاولى من القانون 92-273 .

و بحسب التعويض أيا كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن الألفين و ثلاثمئة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون [106] .

في حالة حصول اعتراضات غير متعلقة بالطابع المهني للحادث يحوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تدفع تسبيقات على التعويض تسدد للمصاب و تخصم هذه التسبيقات من مبلغ الربع المعترف استحقاقها ، و لا يمكن أن يكون مبلغ هذه التسبيقات أقل من مبلغ الربع المقترح من قبل هيئة الضمان الاجتماعي [107].

و يسدد التعويض شهريا إلى مستحقه في سكناه عند حلول أجل استحقاقه [108].

و بالنسبة للعمال الأجانب المصابون بحوادث و الذين يرحلون عن القطر الجزائري يستحقون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربعهم ، و لا تطبق هذه الأحكام في حالة وجود اتفاقية تنص على المعاملة بالمثل مبرمة مع الجزائر أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر [109] .

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

أما فيه يخص مراجعة الربع فقذ نظمت أحكامه المواد من 58 إلى 61 من القانون 83-13 ، حيث أقدرت المادة 58 إمكانية المراجعة أن اشتد عطب المصاب أو خف ،قصرتها على حدوث تغير فعلي في حالة المصاب بعد دخول القرار الذي يحدد الشفاء او الجبر حيز التطبيق .

[106]-حددت المادة الأولى المرسوم الرئاسي 03-467 الأجر الوطني الأدنى المضمون بنصها ، " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة ، و هو ما يعادل 17.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 70.57 دينارا لساعة عمل .

[107]-المادة 9 من القانون 83-13 .

[108]-المادة 50 من نفس القانون .

[109]-الادة 51 من نفس القانون .

و تحدد الحقوق وفقا للمراجعة عند تاريخ أول إثبات على الاشتداد أو التخفيف. و اقدرت المادة 59 إمكانية المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين الأوليتين المواليتين لتاريخ الشفاء أو الجبر و بعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور قدرة مدتها سنة بين المرة و الأخرى ، و تبقى هذه الآجال سارية حتى و لو تم الأمر بعلاج طبي .

و حسب المادة 60 إذا توفى المصاب على إثر عواقب الحادث يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة .

أما فيما يخص حالة الانتكاس فقد جاء في المادة 62 من القانون 83-13 بإلزام هيئات الضمان الاجتماعي على التكفل بتبعاته.

ثالثا: تقدير التعويض في حالة الوفاة:

يستحق ذوو الحقوق كما تم بيانهم سابقا، في حالة وفاة الصحية منحة الوفاة من جهة و ربع الوفاة من جهة أخرى.

1- منحة الوفاة

حسب المادة 52 من القانون 83-13 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 94 و 50 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي [110] .

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

و يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له [111]. أما في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط مساوية ، و لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية [112] .

---

[110]-عدلت المادتان 48 و 49 على التوالي بالمادتين 16 و 17 من الأمر 96-17 السابق ذكره .

[111]-المادة 3/48 ممن نفس القانون .

[112]-المـادة 50 من نفس القانون 83-15 .

2-تعويض الوفاة

حسب المادة 53 من القانون 83-13 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في التعويض يدفع وفقا لما هو محدد في المـأدة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد [113] ، و لا يمكن الجمع بين الربوع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد ، و يدفع الامتياز الأكثر نفعا .

و يتم حساب التعويض وفقا لما يأتي :

يحسب التعويض على اساس الأجر المشار إليه في المواد 39 إلى 44 من القانون 83-13 .

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 83 -13 كما يلي :

أ-عندما لا يوجد ولد و لا أحد من الأصول ، يحدد مبلغ الربع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ربع الهالك .

ب- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الربع بـت 50 % من ربع الضحية و يتحدد نصيب ذو الحق الآخر بـ 30 % .

ت- عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (اولاد أو أصول أول الكل معـا) ، يحدد مبلغ الربع المدفوع للزوج بنسبة 50 % من البرع الكلي (ربع الضحية ، و يقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40% الباقية .

ث- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 % من مبلغ ريع الهالك و هذا ضمن حد اقصى يبلغ بالنسبة لطل ذي حق ما يلي :

[113]-المادة 52 من نفس القانون .

45 % من الربع إذا كان ذو الحق من ابنائه .

30 % من البرع إذا كان ذو الحق من أصوله .

و لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90 % من مبلغ ريع الهالك ، و إذا تجاوز مجموع هذه الريوع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات .

كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 83-12 المحال عليها بموجب المادة 55 من القانون 83-13 و هذه القواعد هي :

1-تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجة الشرعي من الصحية .

2-لا تجوز المطالبة بالربع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة و الثلاثمئة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر [114] .

3-تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوو الحقوق [115] .

4- لا يخضع للاستفادة من الريع لشرط السن بالنسبة لزوج الضحية و أصوله [116].

5- في حالة تعدد الارامل يقسم الربع بينهم بالتساوي [117].

6- غذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الربع بين اليتامى المكفولين بالتساوي .

7-في حالة تزوج الأرملة ثانية ، يلغى المعاش الممنوح أيها و يقسم على الأطفال المستفيدين ، [118] (المادة 40 المعدلة) .

[114]-المادة 33 من القانون 83-12 السابق الذكر.
[115]-المادة 35 من نفس القانون .
[116]-37 من القانون 83-12 السابق ذكره .
[117]-المادة 38 من نفس القانون المادة .
[118]-عدلت المادة 40 من نفس القانون 12/83 بالمادة 16 من قانون رقم 96-18 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996 الجريدة الرسمية رقم 42 لـسنة 96 .

و في حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ربع منقول ، يحسب على اساس ربع الهالك وفقا للقواعد المذكورة سابقا .

(المادة 56 من القانون 83-13) .

و يشترط لاستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث (المادة 57 من القانون 83-13) .

يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربعهم ما لـم لكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر (2/57) .

و نشير ايضا إلى حـــالة ذوي الحقوق لمــا يكون الضحية من حادث العمل مفقود أي لا تعرف حياته أو موته ن و أمام عدم وجود نص يعالج هذه الحالة نرجع إلى القواعد العامة ، أي قانون الأسرة حيث تقضي المادة 113 بجواز الحكم بموت المفقود من طرف القاضي في الحروب و الحالات الاستثنائية بعد مرور 4 سنوات من فقده . و في الحالات التي يغلب فيها السلامة يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مرور 4 سنوات ، هذا الوضع لا يتمشى البتة مع الطابع الاجتماعي لنظام حوادث العمل ، إذ يترك ذوو الحقوق دون تعويض مدة طويلة ، الأمر الذي يستوجب تخصيص هذه الحالة بنص خاص في قانون حوادث العمل .

و في نهاية الفصل يمكن أن نستخلص أن التعويض الرئيسي يخضع أساسا لنظرية الأخطار الإجتماعية ، كما يكون في ظل نظام حوادث العمل تلقائيا أي دون اشتراط اثبات مسؤولية رب العمل أو الغير ، أما فيما يخص التقادم فتضمن أحكامه المــادة 74 بين القانون 83-14 المتعلق بالإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي و التــي تقدر بـ 04 سنوات مع مراعاة طبقا الأحكام المنصوص عليها في المــادة 316 من القانون المدني .

إن كافة التشريعات بما فيها التشريع الجزائري تدعم حماية الحقوق ، بمـا في ذلك ن حقوق المضرورين جراء حوادث العمل المختلفة.

و كما سبق الإشارة إلـيه في الفصل الـسابق أنه وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية يكون التعويض جزافيا، غلى انه لم يكون ليحقق مصلحة الضرر بشكل تام .

لذلك لجأ رجال القانون إلى قواعد المسؤولية لاعتماد تعويض تكميلي يسعى لتحقيق أكثر حماية للمضرورين .

و في هذا الشأن سنتطرق لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل و كيفية تطبيقها و مجالاتها .

المبحث الأول :تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

متى تواتر شروط المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل ، استحق المضرور تعويضا عن الضرر الذي أصابه و هذا ما نـصت عليه المادة 34 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي حيث جاء فيها : يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أن يرفع دعوى في إطار القانون العام تعويضا عن حوادث العمل و الأمراض المهنية وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا الباب " .

و بناءا عليه ينصح جليا أنه في هذه الحالة تخضع حوادث العمل للقواعد العامة من توافرت شروط ذلك طبقا لمـا ورد في القانون .

المطلب الأول :تطبيق قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل

تقوم المسؤولية على اساس الخطأ و قد حدد القانون 83-15 من خلال المواد 47-48-52 و اختصر على تحديد الخطأ في ثلاث صور نذكرها : خطأ رب العمل و خطأ الغير و الخطأ المشترك .

الفرع الأول : خطأ صاحب العمل

قبل التطرق لخطأ العمل لا بد من التعريف برب العمل .

فقد جاء في نص المـادة 03 من القانون 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين فـي مجال الضمان الاجتماعي ' يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة

العمل و مدتها و شكلها كما هي محددة في التشريع و التنظيم المتعلق بعلاقات العمل " [119] .

و جـاء في المـادة 04 من نص القانون " يعتبر كذلك أصحاب عمل ، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخص عمالا كانت صفتهم مقابل أجر .

إذن بين القانون مفهوم رب العمل ، فهو الذي يقع عائقه التكليف و هو صاحب العمل الذي يشغل لديه عاملا أو أكثر بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل التـي تربطه به ، و قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا. [120]

أولا : الخطأ العمدي :

لم تتطرق القواعد العامة لتعريف قانوني للخطأ العمدي و إنمـا تركت للفقه و الذي أجمع بدوره على أنه الخطأ العمدي في مجـال حوادث العمل هو التعدي الذي يقوم به المرء قصد الأضرار بالغير[121] ، فهو يشترط لدى الفاعل توافر نية الأضرار من جهة و نية إتيان الفعل الذي سبب الضرر من جهة أخرى [122] أي اتجاه نية صاحب العمل إلى إحداث ضرر بالضحية .

إذن و بتوتر نية الأضرار و الفعل سبب الضرر يعتبر صاحب العمل مرتكبا لخطأ عمدي بقيم مسؤولية في تعويض تكميلي .

ثانيا : الخطأ غير المعذور

عرفت المـادة 45 من القانون 83-15 الخطأ غير المعذور بنصها :

خطأ ذو خطورة استثنائية .

[119]-المادة 03 من القانون 83-14 المؤرخ في 02-07-1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و المتمم بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 .

[120]-سلماني الطيب ، منازعات هيئات الضمان الإجتماعي ـ، اتجاه أصحاب العمل ، دار الهدى ، الجزائر ، الجزء 1- 2001 ص 16.

[121]- علي فيلالي ، مرجع سابق ، ص 73.

[122]- محمد حسين منصور ، مصدر الإلتزام ، الدار الجامعية ، بيروت ، 200 ،ص 68.

خطأ ينجم عن فعل أو خطأ معتمد .

خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه .

عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر .

و يعود اصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار لها صادر عن الدوائر المجتمعة في 15 جويلية 1941 .

و قرار 1941 المذكور أنفا هو الذي حدد بدقة شروط الخطأ غير المعذورة و التي تبنتها المـادة 45 من القانون 83-15 ، لكن الفرق هو أن محكمة النقض الفرنسية اشترطت .

تلازم هذه الشروط [123] ، أي ضرورة توفرها جميعا لاعتبار الخطأ معذور ، في حين اكتفت المـادة 45 المذكورة بتوفر حـالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور ، و الملاحظ أن القانون 83-13 قد نهج محكمة النقض الفرنسية باشتراط وجوب التلازم بين الشروط [124] .

لكـن نتيجة إثقال هذا الاتجاه لعائق الصحية ، اكتفى القانون 83-15 بتوفر شرط واحد من الشروط الواردة في المادة 45 منه .

و الملاحظ أن القانون المصري حدد الخطأ غير المغتفر لكنه ربطه بالضحية ، حيث جاء في المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لـسنة 1985 :

[123]-حيث جاء في قرارها المشار غليه سابقا " إن الخطأ غير المعذور هو الخطأ الجسيم بصورة إعتيادية الناتج عن عمل أو إهمال إرادي و عن وعي و الذي ينتج و بغير مبرر ودون وجود عنصر القصد " .
و الملاحظ أن هذا الخطأ ظهر لأول مرة في اطار القانون الفرنسي بقانون 19 أفريل 1989 الخاص بالتعويض عن اصابات العمل . انظر : بدر جاسم اليعقوب ، حوادث الطريق و مدى اعتبارها حوادث عمل ، مجلة الحقوق و الشريعة ، العدد الرابع السنة الخامسة ، كلية الحقوق ، جامعة الكويت ، 1981 ، مرجع سابق ، ص 159 .

[124]- حيث جاء في نص المادة 119 من الأمر 66-183 " يجب أن يفهم الخطأ المرتكب بدون عنصر من قبل رب العمل أو أولئك الذين كلفهم بالنيابة عنه في المديرية الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان متعمد و الشعور بالخطر من قبل صاحبه و عدم وجود سبب مبرر " .

" يعفى رب العمل من الضمان إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود من قبل العامل و معتبر في حكم ذلك :

كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات مخالفات التعليمات العامة التي يضعها المحل ، أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل و يشرف على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية " .

لكن المشرع قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل.

إذن يثبت الخطأ غير المعذور وفقا للقانون 83-15 في حق صاحب العمل بتوفر إحدى الحالات التالية :

*الخطورة الاستثنائية للخطأ ، و المقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة ، و تقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الإيجابي أو

تلازم هذه الشروط [125] ، اي ضرورة توفرها جميعا لاعتبار الخطأ غير معذور ، في حين اكتفت المـادة 45 المذكورة بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور ، و الملاحظ أن القانون 83-13 قد نهج محكمة النقض الفرنسية باشتراط وجوب التلازم بين الشروط [126] .

[125]-حيث جاء في قرارها المشار إليه سابقا " إن الخطأ غير المعذور هو الخطأ الجسيم بصورة اعتيادية الناتج عن عمل أو إهمال إرادي و عن وعي و الذي ينتج و بغير مبرر و دون وجود عنصر القصد " .
و الملاحظ أن هذا الخطأ ظهر لأول مرة في إطار القانون الفرنسي 19 أفريل 1989 الخاص بالتعويض عن إصابات العمل . انظر : بدر جاسم اليعقوب ، حوادث الطريق و مدى اعتبارها حوادث عمل ، مجلة الحقوق و الشريعة ، العدد الرابع السنة الخامسة ، كلية الحقوق ، جامعة الكويت ، 1981 ، مرجع سابق ، ص 159 .

[126]-حيث جاء في نص المادة 199 من الأمر 66-183 " يجب أن يفهم الخطأ المرتكب بدون عذر من قبل رب العمل أو أولئك الذين كلفهم بالنيابة عنه في المديرية الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان متعمد و الشعور بالخطر من قبل صاحبه و عدم سبب مبرر" .

لكن نتيجة إثقال هذا الاتجاه لعائق الصحية ، اكتفى القانون 83-15 بتوفر شرط واحد من الشروط الواردة في المادة 45 منه .

و الملاحظ أن القانون المصري حدد الخطأ غير المغتفر لكنه ربطه بالصحية ، حيث جاء في المـادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لـسنة 1985 :

" . . . يغفى رب اعمل من الضمان إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود من قبل العامل و معتبر في حكم ذلك :

كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات مخالفات التعليمات العامة التي يضعها المحل ، أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل و يشرف على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية ".

لكـن المشروع الجزائري قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل .

إذن يثبت الخطأ غير المعذور وفقا للقانون 83-13 في حق صاحب العمل بتوفر إحدى الحالات التالية :

- الخطورة الاستثنائية للخطأ ، و المقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة ن و تقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الايجابي أو

السلبي المكون لركن الخطأ و ليس بما يرتبه من نتائج ، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر لا يركن الخطأ [127] .

*الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع ، أي اتجاه نية صاحب العمل غلى إتيان الفعل أو الامتناع عنه .

*إدراك صاحب العمل بالـــخطر الذي يشبهه ، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر و غلا كنا يصدد خطأ عمدي ، و لكـن المراد

[127]-بدر جاسم اليعقوب ، مرجع سابق ، ص 160 .

هنا هو غدراك النتيجة التي يمكن أن تحددت عن الفعل دون انصراف الإرادة لإحداثها .

لكن يجب أن لا يكون صاحب العمل متأكدا من تحقق النتيجة و إلا كنا بصدد خطأ عمدي [128] . و على القاضي تقدير الحالة في ظل المعيار الموضوعي لا الشخصي [129] .

*عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر ، اي عدم وجود أي سبب و معقول يبرر سلوك صاحب العمل [130] .

و على هذا يكون رب العمل مسؤولا عن خطته غير المعذور متى توفرت في حقه حالة من الحالات المذكورة .

و مناط التفرقة بين الخطأ غير المعذور و الخطأ العمدي كما أشرنا هو نية الإضرار بالعامل التي تنتفي في الأول و تتحقق في الثاني .

و لاعتبار الخطأ غير معذور يجب أن يكون الفعل الصادر من رب العمل عمديا .

و إذا لم يكن تحديد مصدر الحادث لا يمكن الاحتجاج بالخطأ غير المعذور ضد رب العمل حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي .

[128]-بدر جاسم اليعقوب ، نفس المرجع ن ص 161 .
[129]-بدر جاسم اليعقوب ، نفس المرجع ، ص 61 .
[130]-عامر سلمان عبد الملك ، مرجع سابق ، ص 667 .

كما نفى هذا القضاء وصف الخطأ غير المعذور في حالة حصول الحادث بسبب قوة قاهرة أو حادث فجائي ، و تطبيقا لذلك قضى بعدم توفر الخطأ غير المعذور في حق رب العمل في الحالات التالية :

- سقوط رافعة مواد البناء هبوب الرياح .

حصول كارثة غير متوقعة لا يمكن تجنب آثارها حتى عند احترام إجراءات السلامة و الأمن بدقة .

و نستخلص مما سبق أنــه لا يثبت التعويض التكميلي في حق رب العمل غلا غذا ارتكب خطأ عمدي أو خطأ غير معذور .

تجعل منها نظام رئيسي ووحيد للتعويض .

الفرع الثاني : خطأ الغير

لا يقتصر حصول العامل على تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية على خطأ رب لعلم بل يشمل أيضا خطأ الغير .

و حيث يرى القانون الجزائري يعرف الغير على أنــه كل شخص خلاف صاحب العمل فيشمل الأجنبي عن العمل و تابع رب العمل و الأجراء من نفس المشروع أو المشروع الذي أعير له العامل ، فهو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل و الضحية [131] .

و لقد أوضحنا بصدد تحديد رب العمل ان صاحب الذي يعار له العامل يعد تابعا لرب العمل الأصلي فهو إذن من الغير .

و لم يشترط درجة معينة من الخطأ ، إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي متى ارتكب خطأ كان هو السبب في الضرر مهما كانت درجته أو صورته .

[131]-سمير الأودن ، كرجع سابق ، ص 338 .

و يقصد بخطأ الغير تلك التصرفات و الأفعال غير المسؤولة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل ، و التـي من شأنهـا أن تلحق ضررا بأحد أو جماعة من العمال ، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبةالعمل .وحتى في غير تلك الظروف متى أعتبر القانون الحادث حادث عمل كحوادث الطريق.

الفرعالثالث: الخطأ المشترك

قد يكون الضرر الذي لحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء واجتماعها ، وعلى هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء ، كل حسب نسبة مساهمة خطئه في إحداث الضرر.

وقد تبني القانون 83-15 هذا الطرح في نص المادة 52 منه التي جاء فيها "...إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث مشتركة بينه وبين المصاب تخول لهيئة الضمان الإجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تحملتها ، وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب.

وإذا أشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية لا يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطلب التسديد إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقي على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام".

ومقتضى هذا النص أن الخطأ قد يكون مشترك بين:

"بين الغير والمصاب: وهذا لا يتحمل الغير سوى تعويض يقدر بنسبة مساهمة خطئه في إحداث الضرر ، ويكون ملتزما بتعويض المضرور بتلك النسبة وبرد ما دفعته هيئة الضمان الإجتماعي من التعويض الرئيسي في حدود التعويض الملقى

على عاتقه والذي قدر وفقا للقواعد العامة، وهذا ما يسمى حق الرجوع المقرر قانونا لصالح هيئات الضمان الاجتماعي .[132]

خطأ مشترك بين الغير وصاحب العمل : وهنا كذلك يتحمل الغير تعويض حسب مساهمة خطئه في إحداث الضرر ، ولا يجوز في هذه الحالة لهيئة الضمان الإجتماعي المطالبة بتسديد قيمة الأداءات التي تحملتها إلا في حالة ما إذا تجاوزن التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقي على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام (قواعد المسؤولية).

ونرى أن الخطأ المعتبر في هذه الحالة بالنسبة لصاحب العمل هو كل خطأ مهما كانت درجته ، فلا يشترط لإشتراكه مع الغير أن يكون الخطأ عمديا أو غير معذور ، مع التأكيد على عدم إمكانية الرجوع عليه بتعويض تكميلي إلا في حالة توفر وصفي الخطأ المذكورين (عمدي وغير معذور).

المطلب الثاني: وسائل إثبات ونفي المسؤولية

من خلال منا تطرقنا إليه سابقا فإنه يترتب على قيام المسؤولية نشوء الإلتزام بالتعويض على عاتق المسؤول[133]وما دامن التعويض يهدف إلى الإقامة التوازن بين المصاب والمتسبب في الضرر ، فوجب اثبات المسؤولية أو نفيها.

الفرع الأول : وسائل اثبات المسؤولية

لإثبات المسؤولية فلا بد من اثبات أركانها المتمثلة في الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

[132]-أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 75.
[133]- نبيل إبراهيم سعد –مبادئ القانون (المدخل إلى القانون نظرية الإلتزامات)
-محمد حسين منصور ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1995 ، ص 300

1-إثبات الخطأ: يقع عبئ إثبات الخطأ في حالة المسؤولية عن الفعل الشخصي على عاتق المدعي الذي يتمثل في المضرور من حادث عمل ، ويتم إثبات الخطأ بإعتباره واقعة مادية [134]، بكافة وسائل الإثبات ، ويثبت الخطأ في غالب الأحيان بشهادة الشهود وبالتحقيق وبالإنتقال إلى محل الواقعة لإجراء المعاينة ، كما يمكن إثبات الخطأ بالقرائن والإقرار والإستجواب وكذا باليمين الحاسمة وبحجية الحكم الجنائي أمام محاكم المدنية[135].

ولما كنا بصدد حوادث العمل، فيمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لاسيما حوادث الطريق ، وكذا بمحاضر التحقيق الذي تقوم به هيئات الضمان الإجتماعي.

2-إثبات الضرر : الضرر يتمثل في الخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق الضحية نتيجة تعدي وقع عليه[136].

والضرر واقعة مادية كذلك، يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات مثل البينة والقرائن[137]، وتلعب الشهادة الطبية التي يقدمها الطبيب الذي يختاره المصاب ، وكذا الخبرة الطبية التي تقوم بها الجهات الطبية التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي دورا مهما في إثبات الضرر ، ويجب إثبات الشروط التي يشترطها القانون في الضرر [138].

ونؤكد على أهمية الخبرة الطبية في الإثبات ، حيث يقدر الطبيب المختص ما شاهده من أضرار على جسد الضحية مع ذكر سببها والمدة اللازمة لعلاجها، وقد

[134]-.عبد الرزاق أحمد السنهوري ، مرجع سابق ، ص 941.
[135]- منير قزمان ، مرجع سابق ، ص 120.
[136]- علي فيلالي ، العمل المستحق التعويض ، مرجع سابق ، ص 244.
[137]- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، نفس المرجع سابق ، ص 855.
[138]- ونؤاكد على نا سابقا أن الضرر المعوض عنه في التعويض التكميلي مرتبط وجودا وعدما مع الضرر المعوض عنه في التعويض الرئيسي ، إذ يجب أن يكون الضرر اللاحق بالضحية جسمانها.

تكون هذه الشهادة رسمية ، أي صادرة من طبيب محدد قانونا (طبيب هيئة الضمان الاجتماعي)، وقد تكون عرفية صادرة عن أحد الأطباء الأخصائيين[139].

إثبات علاقة السببية: تعتبر علاقة السببية من بين الوقائع التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات.

الفرع الثاني: وسائل نفي المسؤولية

لم يتضمن نظام حوادث العمل النص صراحة على وسائل نفي المسؤولية ، أي وسائل استبعاد التعويض التكميلي[140].

لكن القواعد العامة الواجبة التطبيق في هذه الحالة تضمنت ذلك.

وبالرجوع إلى هذه القواعد نسجل وسائل نفي المسؤولية فيمايلي[141].

أولا : القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ

ومعناه حادث غير متوقع لايد للشخص فيه، ولا يمكن دفعه ، ويترتب عليه أن يصبح تنفيذ الإلتزام مستحيلا[142]. وبالتالي فشروط قيام هذه الحالة هي [143]:

يجب أن يكون الحادث غير ممكن التوقع ولا الدفع.

يجب أن لا يكون للشخص يد فيه.

1- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا بالنسبة لجميع الأشخاص لا مجرد مرهق أو صعب.

[139]-منير قزمان، مرجع سابق ، ص 122.
[140]-وإن كان يستفاد ضمنيا من خلال النصوص المتعلقة بالخطأ المشترك أنها تعتبر خطأ الغير سببا لنفي المسؤولية جزئيا أو كليا ، راجع المادة 52 من القانون 83-15.
[141]- أنظر المادة 172 من القانون المدني.
[142]- محمد حسين منصور ، نفس المرجع، ص 108.
[143]- محمد حسين منصور ، نفس المرجع، ص 108.

ثانيــا : خطأ الضحيــة:

إذا كان خطأ الضحية غير معتبر في استبعاد التعويض الرئيسي لما يحمله هذا التعويض من بعد إجتماعي فإنه معتبر في استبعاد التعويض التكميلي لقيامه على أساس المسؤولية التقصيرية ، ولأن هذا التعويض يقوم على الذمة الفردية لرب العمل أو الغير ، هذا الأخير الذي لا تربطه أي علاقة عمل أو غيرها بالضحية بشكل يجعل تطبيق القواعد العامة في استبعاد المسؤولية أمرا حتميا مراعاة لمصلحته.

وعلى هذا يمكن نفي المسؤولية رب العمل أو الغير كليا أو جزئيا إذا تدخل ، خطأ الضحية في إحداث الضرر[144].

ثالثــا: خطأ الغيــر

يعتبر من الغير في هذا الإطار كل شخص غير المدعي (المضرور) أو المدعي عليه (رب العمل أو الغير) ، فيعتبر رب العمل بالنسبة للغير المسؤول من الغير، كما يعتبر الغير المسؤول بالنسبة لرب العمل من الغير .

ويلاحظ أن المادة 52 من القانون 83-15 عالجت حالة اشتراك صاحب العمل مع الغير (المسؤول) في إحداث الضرر بخطئهما مما يعني أنها أعتبرت خطأ الغير سببا لنفي المسؤولية كليا أو جزئيا.

ونشير أخيرا أن وسائل نفي المسؤولية يطلق عليها الفقه السبب الأجنبي.

[144]- أنظر في تفصيل ذلك: محمد حسين منصور ، نفس المرجع ، ص 112.

ويترتب على السبب الأجنبي إعفاء المدعي عليه من كل مسؤولية متى كان هو السبب الوحيد في إحداث الضرر ، وأما إذا اشترك فعل المدعي عليه (رب العمل) مع القوة القاهرة فتقسم المسؤولية بقدر مساهمة كل منهما، وفي حالة تزاحم فعل المدعي عليه مع فعل المضرور وفعل الغير يؤخذ في الحسبان جسامة كل منهما[145].

المبحث الثاني : أحكام التعويض التكميلي:

حتى يضمن القانون أنصاف رب العمل في توفير الحماية للعامل وضع عدة طرق للمحافظة على سلامته ، كما أنه أوجب أحكاما تمكنه من تعيض تكميلي.

المطلب الأول : مجال التعويض التكميلي

يتحدد هذا التعويض بمجال معين من حيث الأشخاص ومن حيث الأضرار.

الفرع الأول : مجال التعويض 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[146].

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض ، فإن هذه الجهة تختلف اختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي ، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية

[145]- علي فيلالي ، مرجع سابق ، ص 290.

[146]- فذوي الحقوق مثلا في القواعد العامة يختلفون عن ذوي الحقوق في نظام حوادث العمل ، لكن بإعتبار الطابع التكميلي لهذا التعويض لا يستحقه سوى ذوي الحقوق وفقا لنظام حوادث العمل، أنظر في تفصيل مستحقي التعويض من : ص 48 إلى ص 55.

ممثلــة في هيئات الضمان الإجتماعي ، وعلى العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول ، سواء كان رب عمل أو كان من الغير ، حيث جاء في نص المادة 47 من القانون 83-15"... كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية وفقا لقواعد القانون العام".

وجاء في المادة 51 من نفس القانون " إذا تسبب في الحادث شخصا غير صاحب العمل يحتفظ المصاب أو ذوي حقوقه بالحق في طلب التعويض طبقا لقواعد القانون العام".

وتجعل القواعد العامة التعويض على عاتق الشخص المسؤول ، حيث تقضي بأن كل شخص سبب بخطئه ضررا للغير ملزما بالتعويض[147].

وتجدر الإشارة أن القانون يمنع رب العمل من التأمين عن خطئه غير المعذور[148].

غير أنه يجوز للغير التأمين على مسؤوليته ما لم يتعلق الأمر بخطأ عمدي ، وعلى شرط إثبات مسؤولية هذا الغير ، فالرجوع هنا يكون تلقائيا.

الفرع الثاني: مجال التعويض من حيث الأضرار

يتبع مجال التعويض مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار ، وعلى هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية باعتبارها نظاما تكميليا إلا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الاقتصادي كما تم بيانه بالنسبة لذوي الحقوق[149].

[147]- المادة 124 من القانون المدني

[148]أنظر المادة 51 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
وأنظر المادة 102 من الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق لـ 25 يناير 1995 المتعلق بالتأمينات الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1995 التي تحظر التأمين على الخطأ العمدي والخطأ الجسيم ، ولاشك أن الخطأ غير المعذور هو خطأ جسيم.

[149]- أنظر في تفصيل الأضرار المعوض عنها من: ص43 إلى ص 48 من هذه المذكرة.

وإن كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل ومستقل عن الأضرار التي تصيبه إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية باعتبارها نظام تعويض مستقل وليس تكميلي.

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي وتقديره:

إذا كان الغالب عمليا هو الحصول على التعويض عن طريق القضاء ، فليس هناك ما يمنع قانونا الحصول عليه بطريقة ودية.

الفرع الأول: إجراءات الحصول على التعويض

أولا: الحصول الودي على التعويض

يمكن للمدعي والمدعي عليه الاتفاق على قيمة التعويض بالاتفاق بينهما دون اللجوء إلى القضاء[150] ، وهما بذلك يتفاديا مضيعة الوقت والمصاريف.

ثانيـا: الحصول القضائي على التعويض:

يكون للمضرور الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية المختصة وفقا لأحكام القواعد العامة.

والمحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي الغرفة المدنية.

لكن ليس هناك ما يمنع أن تحكم الغرفة الإجتماعية بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضرور بطلبه أمامه، وهي بصدد النظر في التعويض الرئيسي بإعتبار دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويض الرئيسي.

[150]- أنظر المادة 182 من القانون المدني المحال إليها بموجب المادة 131 من نفس القانون.

كما يحق للمحكمة الجزائية الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل فعل مجرم وفقا لقانون العقوبات ، فالدعوى مدنية بالتبعية.

ولا يقتصر طلب التعويض على المضرور ، بل لنائبه أو خلفه عاما كان أو خاصا كالوارث أو الدائن والمحال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا للقواعد العامة[151].

كما أن المدعي عليه قد يكون المسؤول أو خلفه أو نائبه حسب الحالة[152].

كما نصت المادة 47 والمادة 51 من القانون 83-15 على الحق لهيئة الضمان الاجتماعي 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.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 52 من القانون 83-15 ألزمت هيئة الضمان الاجتماعي في حالة وجود خطأ من رب العمل أو الغير أن تقدم وعلى الفور التعويض الرئيسي للمضرور ، ولها الحق في الرجوع على الفاعل إذا كان من الغير وفقا للقواعد التالية:

اذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة أو إذا كانت مشتركة بينه وبين المصاب ، لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تحملتها وذلك في حدود التعويض الملقي على ذمة الغير . إذا أشترك الغير المسؤول وصاحب العمل، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوز التعويض الرئيسي التعويضات التي كان من المفروض أن تلقي على ذمة صاحب العمل وفقا لقواعد المسؤولية.

[151]- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، مرجع سابق ، ص 916.
[152] عبد الرزاق أحمد السنهوري ، نفس المرجع سابق ، ص 920.

فهذه المادة أقرت بالرجوع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الغير المسؤول على الحادث.

ونشير إلى أن المادة 55 من القانون 83-15 أوجبت على المصاب أو ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعيللاشتراك في دعوى التعويض التكميلي ، كما على هذه الأخيرة دعوة المصاب أو ذوي حقوقه في حالة رجوعها على الغير.

وفي حالة عدم استدعاء هيئة الضمان الاجتماعي وتمت تسوية بين المضرور والغير فإنه لا يحتج بهذه التسوية على هذه الهيئة التي يكون لها الحق في الطعن في تلك التسوية.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي:

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.

أولا: 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:

وقت تقدير الضرر : يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الإعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، وليس وقت صدور الحكم لأن الحكم كاشف وليس منشئ له أسس تقدير التعويض : يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاته من كسب[153].

[153]-أنظر المادة 182 من القانون المدني المحال إليها بالمادة 131 من نفس القانون.

وعلى القائي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملابسة ، وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول ، فيأخذ بعين الإعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية.

والتعويض يقدر حسب جسامة الضرر لا بقدر جسامة الخطأ وإن كان القضاة يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير [154].

ويخضع التقدير لقاعدتين

أن يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أقل منه.

لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بلا سبب.

فيراعي في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة أو نقصان فادحين.

شكل التعويض : يمكن منح التعويض التكميلي الترتب على الغير في شكل راس مال أو على شكل ريع ، ويلزم المدين بتشكيل راس المال أو الريع الممنوح، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف.

[154]- علي فيلالي مرجع سابق ن ص 47.

ثانيــا : 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 إثرائه، 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.

ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا[155].

[155]- أنظر المادة 53 من قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي والمادة 132 من القانون المدني.

في نهاية هذا الفصل يمكن أن نستخلص أن التعويض التكميلي ورغم خضوعه للقواعد العامة فلا بد من احترام قاعدة عدم الجمع بين تعويضيين وقاعدة عدم إثراء بلا سبب.

ويتقادم الحق في التعويض التكميلي حسب ما تنص عليه القواعد العامة (المادة 133 من القانون المدني) لمرور 15 سنة من يوم حصول الضرر.

وإذا ثبت هذا الحق في حكم أو قرار قضائي فلا يتقدم إلا بمرور 30 سنة حسب نص المادة ويخضع هذا التقادم للوقف والانقطاع كما تضمنه القانون المدني.

الخاتمـــــــة

إن كل قوانين وتنظيمات علاقات العمل كانت تعكس التنظيم الإقتصادي التي جاء قبلها .

ففي الفترة التي أعقبت الإستقلال مباشرة فرضت الأوضاع السياسية والإقتصاديةوالإجتماعية مواصلة العمل بالقوانين الفرنسية الموروثة عن النظام الإستعماري و إبقاء العمل بنفس القوانين العمالية التي كانت سائدة قبل الإستقلال .

فإذا كانت العلاقة التي تربط المواطنين بالدولة تنظم عموما بالقانون العام الذي يفرض عليهم إلتزامات ويمنحهم حقوقا بصرف النظر عن أية رابطة تعاقدية ، بينما تظل الروابط بين العمال وأصحاب العمل تخضع من حيث المبدأ للقانون الخاص ، وبذلك اصبح عقد العمل في ظل القوانين والتشريعات العمالية الحديثة ينفرد بالكيان المستقل والتكوين المتميز ، و الهدف الواسع الذي يهدف إلى تحقيقه ليصبح وسيلة فعالة لإقامة "علاقة العمل " بإعتباره الأداة التي تترجم اسلوبا ومفهوما أكثر اتساعا و شمولية ، فيحقق أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال و أصحاب العمل على السواء ، و يحافظ على التوازن في المراكز بينهما بضمان أمن و الإستقرارالإقتصاديوالإجتماعي.

وعليه أصبح العمال والمستخدمون في ظل النظام الجديد لعلاقات العمل يخضعون إلى الشروط التي تتضمنها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل ، قصد ضمان السير الحسن للعمل و بالتالي العمل على تطوير علاقات العمل وعليه كان من الواجب وضع الكثير من الإجراءات القانونية والتدابير من بين الأهداف السامية التي حاول المشرع الجزائري تجسيدها في الواقع وتغطية أبر مجال ممكن من حوادث العمل وتحقيق الحماية لأكبر عدد من الأشخاص .

وهذا ما أدى به إلى تبني نظرية الأخطار الإجتماعية وكذا قواعد المسؤولية في تقدير التعويض ما تم وأين كان الضرر الحاصل.

وهذا ما ظهر جاليا في استيعاب تعويض رئيسي من شأنه تجسيد ما تسعى إليه مختلف الأنظمة بما في ذلك النظام القانوني الجزائري لحوادث العمل في المحافظة على السلامة الصحية لكل من تضرر بمناسبة عمله و هذا ما جاءت به نظرية الأخطار الإجتماعية.

كما اتبع بتعويض تكميلي من شأنه تحقيق ما وجد من أجله التعويض الرئيسي و هذا ما جسدته قواعد المسؤولية .

ومما سبق فالعمل اليوم لم يعد بضاعة تقدر على وجوه مختلفة بحسب العرض و تبعا لمصالح أرباب العمل وأن العامل لم يعد اليوم موضوع إستغلال لحساب رؤوس الأموال ، لذلك يجب أن لا يتوقف الدور في تنظيم شروط العمل وتطوير العلاقات بين العامل و صاحب العمل فحسب ،وإنما يتعدى ذلك إلى حد المشاركة في التنمية الإقتصاديةوالإجتماعية الوطنية ، بالرفع من الكفاية الإنتاجية و تحسين ظروف العمل وتأمينها ، وحتى الإستشارة في وضع مقترحات ونصوص تنظيمية .

أسأل الله العلي القدير ، أن أكـون قد وفقت في إعداد هذه المذكرة المتضمنة أساس تعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري بعد مدة من البحث والعمل .

كما يسعدني أن يكون عملي هذا محل نقض موضوعي بغية إثرائه وتدارك النقائص.

الفهـرس :

العنـوان	الصفحـة
مقدمـة	أ

الفصل تمهيدي: مفهوم حوادث العمل في نظام القانوني الجزائري	01
الفصل الأول: نظرية الأخطار الاجتماعية كأساس للتعويض الرئيسي	04
المبحث الأول: مضمون نظرية الأخطار الاجتماعية	05
المطلب الأول: تعريف الخطر الاجتماعي	05
المطلب الثاني: نشأة نظرية الأخطار الاجتماعية	07
الفرع الأول : مرحلة تطبيق قواعد المسؤولية المدنية	08
الفرع الثاني: مرحلة ظهور نظرية الأخطار الاجتماعية	11
المبحث الثاني: أحكام التعويض الرئيسي	13
المطلب الأول: مجال التعويض الرئيسي	13
الفرع الأول : مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار	14
الفرع الثاني: مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص	17
المطلب الثاني: إجراءات التحصيل على التعويض وتقديره	26
الفرع الأول: إجراءات الحصول على التعويض	26
الفرع الثاني: تقدير التعويض الرئيسي	37
الفصل الثاني: قواعد مسؤولية كأساس للتعويض التكميلي	50
المبحث الأول: تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل	51
المطلب الأول : تطبيق قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل	51
الفرع الأول : خطأ صاحب العمل	51
الفرع الثاني : خطأ الغير	56
الفرع الثالث: خطأ المشترك	57
المطلب الثاني: وسائل إثبات ونفي المسؤولية	58
الفرع الأول : وسائل إثبات المسؤولية	58
الفرع الثاني: وسائل نفي المسؤولية	59
المبحث الثاني: أحكام التعويض التكميلي	61
المطلب الأول : مجال التعويض التكميلي	61
الفرع الأول : مجال التعويض من حيث الأشخاص	61
الفرع الثاني: مجال التعويض من حيث الأضرار	62
المطلب الثاني : إجراءات الحصول على التعويض التكميلي وتقديره.	63
الفرع الأول: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي	63
الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي	64
الخاتمــة	69

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية

أ-المراجع العامة:

قائمة المراجع:

أولا: باللغةالعربية:

Mis en forme : Droite, Sans numérotation ni puces, Taquets de tabulation : Pas à 1,53 cm

1- لحلو غنيمة، محاضراتفي نظم التعويض، ألقيت على طلبة الماجستير فرع القانون الخاص، 2002-2003(غير منشورة).

2- محمد حسينمنصور،مصادر الالتزام، (الفعل الضار، الفعل النافع، القانون)، الدار الجامعية بيروت 2000 -1200-.68-300-108- .112

3- أنطوان قسيس ، محاضرات في التشريعات الاجتماعية ، الكتاب الثاني التأمينات الاجتماعية ، مطبعة الشرق ، حلب 1966 ، ص 6-87

4- عيد نايل الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود 1417 ، ص .324

5- حسين عبد اللطيف حمدان ، أحكام الضمان الاجتماعي ، الدار الجامعية بدون تارخ ص 38-39-40-41

6- جمال الدين زكي ، مشكلات المسؤولية المدنية الجزء الأول مطبعة جامعة القاهرة ، 1978 ، ص 305.

7- مصطفى الجمال حمد ي عبد الرحمان التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1974 ، ص 170.-214

- جابر سالم عبد الغفار عبد الواحد، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2002ص48

9-أحمد شرف الدين إنتقال الحق في تعويض عن الضرر الجسدي ، دار الحضارة العربية ، الفجالة 1982، ص9.

10-دربال عبد الرزاق الوجيز في النظرية العامة ، مصادرالإلتزام ، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر ،2004، ص82.

11-صبحي محمد متبولي ، قانون التأمينات الإجتماعية الجزء الأول ، دون دار وسنة نشر ، مرجع سابق ص 1129.-131-104.

12-أحمد شرف الدين المرجع سابق ، ص 41 -44.

13-أحمية سليمان قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر 2002، ص 63.-69-72-75.

14-سمير عبد السميع الأودن ، ص 146.-338.

15-سماتي الطيب ، منازعات الهيئات الضمان الإجتماعي اتجاه أصحاب العمل دار الهدى ، الجزائر ، الجزء 1-2011 ، ص 16.

16-علي فيلالي ، ص 73-244-290-47.

17-بدر جاسم اليعقوب ، ص 160-161-

18-عامر سلمان عبد الملك الضمان الإجتماعي في المعايير الدولية والتطبيقات العملية المجلد الثاني ، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان ، 1998 ، ص 667.

19-نبيل ابراهيم سعد، مبادئ القانون (المدخل إلى القانون –نظرية الإلتزامات).

20-عبد الرزاق أحمد الصنهوري ، ص941.-255916-920.

21-منير قزمان ، ص 120-122.

الكتــب :

1-محمد حسين منصور –مصادر الإلتزام الدار الجامعية بيروت ، لبنان سنة200.

2-أنطوان قسيس محاضرات في التشريعات الإجتماعية الكتاب الثاني التأمينات الإجتماعية ، مطبعة الشرق ، حلب 1966.

3-عيد نايل الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود 1417.

4-حسين عبد اللطيف حمدان ، أحكام الضمان الإجتماعي الدار الجامعية.

5-أمجد محمد منصور المسؤولية الناجمة عن الحادث (دار المقارنة) الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الطبعة الأولى 2002.

6-جمال الدين زكي مشكلات المسؤولية المدنية الجزء الأول مطبعة جامعة القاهرة 1978.

7-مصطفى الجمال ، حمدي عبد الرحمان ، التأمينات الإجتماعية مؤسسة شباب الجامع الإسكندرية 1974.

8-عامر سلمان عبد الملك ، الضمان الإجتماعي في المعايير الدولية والتطبيقات العملية ، المجلد الثاني ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 1998.

9-أحمد شرف الدين ، انتقال الحق في التعويض عن الضرر لجسدي ، دار الحضارة العربية ، التجالة 1982.

ثانيا:المراجعبالغة الفرنسية:

TayebBelloula, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition dahleb 1993