

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون الضمان الاجتماعي

تحت إشراف

❖ د. فيساح جلول

إعداد الطالبتين

❖ ملاخي نورة

❖ جيمان بشيرة

لجنة المناقشة:

رئيسا.

1-د/ نوي عبد النور

مقررا.

2-د/ فيساح جلول

عضوا.

3-أ/ خوخي خالد

السنة الجامعية: 2016/2015.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

نحمدك ربي الشاكرين الذاكرين ونتوب إليك،

ونصلي ونسلم على النبي الأمين محمد بن عبد الله،

عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم

وعلى آله وصحابه أجمعين... أما بعد

يشرفنا أن نسطر بكلمات تشدو سطورها بأسمى عبارات الشكر والتقدير

لأستاذنا الدكتور فيساح جلول

الذي رافقنا بتوجيهاته ونصحه طيلة المدة التي استغرقها انجاز هذا البحث

نفعنا الله بعلمه وجزاه عنا خير الجزاء

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتهما بقبول

مناقشة مذكرتنا وتقديرها زادنا فخرا وشرفا

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

لإنجاز هذا العمل المتواضع، وخاصة سواعدي بن ميرة

وخاصة أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة خميس مليانة

وأخيرا نتقدم بالشكر إلى كل من مد لنا يدا بيضاء نذكرها فنشكرها،

وهما الوالدين العزيزين والإخوة والزملاء.

جيمان بشيرة

ملاخي نورة

الإهداء

أحمد الله الذي أعطاني الصحة وأعانني على إتمام هذا البحث،
وأنتقدم في هذا الإهداء إلى
التي حملتني تسعة أشهر وأرضعتني حولين والتي بدعائها حفظتني
والتي الجنة تحت أقدامها إلى أعلى ما عندي
أمي حفظها الله
وأهدي ثمرة عملي هذا إلى الشخص الذي أعطاني القوة والشجاعة
أعز الناس إلي وهو أبي رحمه الله
وجعل قبره روضة من رياض الجنة وتقده برحمته الواسعة
وإلى كل عائلتي التي أفخر بها
وإلى كل من ساعدني ويسر لي فرص العلم والتحصيل
لتحقيق حلم ظل دوما في الخيال
وإلى كل مسلم غيور على دينه
راضيا بالله ربا
وبالإسلام ديننا
وبمحمد نبيا ورسولا وقدوة
وبالقرآن نبراسا ودليلا.

ملاخي نورة

الإهداء

إلى والديّ العزيزين... برّاً بهما وولاء لهما، فلهما مني دعاء

أن *ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً*

إلى جميع أفراد عائلتي، فخراً واعتزازاً

إلى كل أساتذتي الذي استفدت من علمهم ومن نعم أخلاقهم

إلى كل زملائي وإلى أعز الناس على قلبي

الدكتور فارس خير الدين

وإلى زميلتي في هذا العمل نورة بمساعدتي

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى كل من قال لا إله إلا الله ومحمد رسول الله

سائلاً المولى عز وجل أن يوفقني.

جيّمان بشيرة.

مقدمة

مقدمة

حاول الإنسان عبر الأزمنة ضمان بقائه وعيشه، وذلك بتوفير الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط، دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل، وقد تحدى الإنسان الطبيعة في البداية لتوفير الرزق، لكنه سعى إلى توفير والتفكير الدائم في التغيير والبحث على الأفضل، ساهم في ظهور فكرة العمل، أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته للعمل سواء بمجهوده الفكري أو بمجهوده العضلي مقابل الأجل.

كما حث ديننا الحنيف على العمل، ومن أدلة ذلك قوله تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" - الآية 15 من سورة الملك -

وقول الرسول (ص): "من بات كالأ من عمل يده بات مغفورا له".

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم وما يصحبه من تطور الصناعات أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي على الإنسان تداركها، وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها، ولي هناك من يتمنى أن يتعرض لحادث يفقده لما من الله عليه من صحة وعافية وسلامة أعضائه، فقد يصاب بسبب قلة الاهتمام، أو لحظات قليلة هي كافية لجعله يتألم لفترات طويلة قد تدوم لسنوات، إن مسؤولية كل فرد في موقع عمله مرتبطة بعلاقته مع سلامة من حوله كالأشخاص، الآلات والأدوات وغيرها، فالسلامة المهنية مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل، وهدفها إنتاج من دون حوادث وإصابات.

وقد أصبحت للسلامة المهنية خلال علاقة العمل أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها، لذا يجب على الإدارة والهيئات المستخدمة عليها تطبيقها، إذ قد تثار خلافات بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي حول تصنيف الحادث إلى حادث عمل أم لا؟

ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها تشريع الضمان الاجتماعي هو الاعتراف للمتعاملين مع هيئة الضمان الاجتماعي بحق الطعن وذلك في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة، سواء كانت قرارات ذات طابع إداري أو ذات طابع طبي، وهذا سعياً من المشرع لإضافة السرعة والمرونة في تسوية المنازعة العامة، أو الطبية التي تنشأ بين المؤمن له وذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال تنظيمها بإجراءات وأجهزة خاصة تتكفل مبدئياً بتسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء، وهذه كمرحلة استثنائية في حالة إخفاق التسوية الودية.

وتتجلى أهمية البحث في كونه محاولة لتحليل ظاهرة حوادث العمل وتسوية النزاعات القائمة عنها، ومن ثمة جاء نظام متكامل للسلامة المهنية يهدف إلى:

- حماية العاملين عن طريق منع الحوادث والإصابات.

- تقليل التعويضات الناجمة عن إصابات العمل.

وأسباب اختيارنا لهذا الموضوع تنقسم إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية: إن سبب دراسة حوادث العمل هي أن إصابة العمل كوصف لحادث عمل أو مرض مهني ليس من السهل ضبطه وإن كان بالإمكان ضبط الإجراءات المتعلقة به، وكذلك الحقوق المترتبة عنه ومن أهمها التعويض والتي تعتمد بصورة أكيدة على كون إصابة عمل أم لا؟

-قلة الدراسات التي تطرقت للأحكام المتعلقة بحوادث العمل.

الأسباب الموضوعية فتتمثل الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع من المنازعات التي تحتل مكانا هاما بين مختلف أنواع القضايا المعروضة أمام المحاكم، ولقلة الدراسات والبحوث من جهة أخرى، كما تتضمنه من تعقيدات وصعوبات وعدم وضوح بسبب تغلب الطابع الفني والتقني عليها، لأن المشرع جعل من نظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي الأصل عن طريق لجان الطعن قبل التفكير للجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

ومن كل ما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تكريس نظام قانوني يتكفل بالعامل في حالة حادث العمل من خلال قانون التأمينات الاجتماعية، والنزاعات المترتبة عنها؟

وللإجابة على هذه الإشكالية المطروحة وفق المنهج التحليلي المهم الذي يتماشى مع موضوع بحثنا باعتباره الأداة المستخدمة للوصول إلى نتائج سلمية بهدف وضع حلول للمشاكل المطروحة، واتباعنا كذلك المنهج الوصفي باعتبار أن موضوع الدراسة يعالج إشكالية متصلة بنشاطات غير مشروعة للهيئات المستخدمة انعكست عند عرض كل فكرة تتصل بهذا الموضوع لتدعيمه بالشواهد التي تؤيدها وتساهم في زيادة إيضاحها.

وقسمنا هذه الدراسة إلى فصلين وكل فصل إلى مبحثين حيث تناولنا في الفصل الأول:

ماهية حادث العمل وقسمناه إلى تعريف حادث العمل وشروطه في المبحث الأول والالتزامات الناتجة عن حادث العمل في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني تناولنا فيه التعويض عن حوادث العمل وطرق تسوية المنازعات الناتجة عنها، وقسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول تعويض عن العجز والوفاء الناتج عن حادث العمل، وفي المبحث الثاني تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل.

الفصل الأول

الفصل الأول: ماهية حوادث العمل

يعتبر العمل في كثير من الأحيان مصدرا لمخاطر كثيرة ومتعددة قد تصيب العامل في صحته وسلامته، وفي بعض الأحيان تؤدي بحياته، فالعامل قد يتعرض لإصابة أثناء العمل تؤدي إلى إحداث عاهات كبتت أحد أصابعه أو بتر ساقه، أو إصابة أذنه فتفقد حاسة السمع أو قد يؤدي الحادث إلى إحداث وفاة العامل.

حيث أصبحت حوادث العمل كثيرة ومتوقعة الحدوث بسبب كثرة المصانع وازدياد الآلات الميكانيكية، وازدياد وسائل النقل.

وبالتالي لم يعد من المقبول نهائيا التغاضي عن حماية العامل في ظل هذه الحوادث ومن خلال هذا ارتأينا إلى: تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين: الأول بعنوان تعريف حادث العمل وشروطه، والثاني الالتزامات الناتجة عن حادث العمل.

المبحث الأول: تعريف حادث العمل وشروطه

لقد أصبحت حوادث العمل من أكثر المهددات للصحة الإنسانية، فهي الخطر اللصيق بالعامل نفسه، ولكونه من المواضيع التي تكثر فيها المشكلات القانونية، واختلاف الآراء الفقهية والقضائية والمفاهيم لتحديد ماهية حادث العمل الذي يستحق بموجبه العامل المصاب التعويضات.

بما أن الصحة والسلامة المهنية تعتبر شرطا أساسيا في حماية القدرات والكفاءات البشرية، وذلك من أجل التنمية والتطور ولهذا اتفق كل من الفقه والقضاء على إعطاء تعريف واضح وشامل لحادث العمل، كما وضع شروطا خاصة به، حتى يمكن اعتباره كحادث عمل.

لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول تعريف حادث العمل، أما المطلب الثاني شروطه.

المطلب الأول: التعريف الفقهي والقانوني

لقد حاول كل من الفقه والقضاء إيجاد السند الفعال وتعريف واضح من أجل قيام مسؤولية صاحب العمل، وبالتالي تعويض العامل المصاب من جراء الضرر الذي خلفه الحادث.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

لقد اتفق الفقه والاجتهاد في فرنسا ولبنان على تعريف حادث العمل بأنه: "المساس بجسم آدمي نتيجة فعل عنيف ومباغت ناشئ عن سبب خارجي".¹

كما عرفه "الدكتور حمدي ياسين" هو أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء".²

حيث يتبين لنا من خلال هذا التعريف أنه أوجد علاقة الحادث بوجود الإصابة، إضافة إلى ذلك لم يتطرق الدكتور حمدي ياسين إلى أسباب وقوع الحادث.

وعرفه الدكتور عبد الفتاح محمد دويدار على أنها: "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة".³

¹ - حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، جامعة بيروت العربية، الطبعة الأولى، 2007، ص 549.

² - حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي من النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، 1999، ص 195.

³ - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995، ص 251.

ونلاحظ من خلال هذا التعريف أن حادث العمل واقعة غير مرغوب فيها، كما نجده يلح على فهم الأفعال التي تسببها وضرورة تحليلها، بالإضافة إلى فهم النتائج التي تحصل من تلك الأفعال الغير مرغوبة فيتضح الحادث.

لكن هذا التعريف أهمل نتائج الحادثة والآثار المتخلفة عليها، والأسباب التي تدفع بوقوعها واكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال والنتائج التي تحدث من خلال الحادث.

تعريف آخر لحادث العمل: "هو الحادث الذي يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل، أو الآخرين، الممتلكات، المعدات، أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له، وليس له مقصود من قبل العامل، وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.¹

كما أعطى الفقه والقضاء تعريفا آخر لحادث العمل: "ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي".

وأیضا: "كل ضرر متأتي عن سبب خارجي عنيف ومفاجئ".²

وقد استقر الفقه والقضاء على إعطاء تعريف لحادث العمل بأنه: "كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه ويؤثر سلبا على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج".

كما أعطى لحادث العمل تعريف بالمفهوم التقليدي على أنه: "هو الحادث الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله".³

¹ - سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، كلية التربية، جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص725.

² - عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، ط1، 1998، ص40.

³ - حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص558.

الفرع الثاني: التعريف القانوني لحوادث العمل

رغم هذه النظريات السابقة التي اجتهد الفقه والقضاء في إرساء مبادئها، إلا أنه بسبب الافتقار إلى النصوص التشريعية التي تعالج هذا الجانب، ثبت أن حماية العامل الحقيقية ضد ما يصيبه من الأخطار المهنية لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق التشريع.¹

حيث كان التشريع الألماني في يوليو 1884م أول تشريع يصدر في هذا الشأن، حيث ينظم مسؤولية صاحب العمل عن حوادث العمل، ويتحمل عبء هذه المسؤولية على عاتقه، دون أن يتطلب الأمر إثبات العامل لأي خطأ من جانبه.

ثم جاء بعده ذلك التشريع النمساوي في 1887م والمشرع الإنجليزي في 1897م، والفرنسي في 1898م، والعديد من التشريعات الأخرى.²

عرف المشرع الجزائري حادث العمل بموجب القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983م المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ أو خارجي وطراً في إطار علاقة العمل".³

وهذا هو المبدأ أو القاعدة العامة في حادث العمل المعتبر قانوناً، بمعنى أن الحادث يجب أن يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل وأوقات العمل الفعلية، فلا يمكن التذرع بحادث العمل في أوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون إذن وعلم مستخدمه ولم يكن في مهمة عمل.

¹ - سالم جابر عبد الغفار، تنازع القوانين في مجل حوادث العمل، القاهرة، 2001، ص 47.

² - د. عبد الرزاق الصنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار أحياء التراث العربي، 1952، ص 770.

³ - المادة 06 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ، الموافق لـ 02 يوليو 1983م، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 28 المعدل والمتمم بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 20.

الفرع الثالث: تمييز حادث العمل عن المرض المهني

كان التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما.

أولاً: أوجه التشابه بين المرض المهني وحادث العمل

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

مما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن الأمراض المهنية. رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

ثانياً: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواحي.

أ- من حيث مصدر الضرر:

إذا كان حصول الضرر مباحثا أو ناتجا عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضا مهنية وتسبب أيضا حادث العمل.

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى

فيه، يعتبر حادث عمل، أو العكس فيعتبر مرضا مهنيا.

ب- من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة)، كما تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.¹

ثالثا: أهمية التفرقة بين حادث العمل والمرض المهني

إن أهمية التفرقة بين حادث العمل والمرض المهني تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإن يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن بسبب حدوثه، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر في قائمة الأمراض المهنية الوطنية أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها بل يجب إضفاء صفة المهنية عليه ووروده في القائمة الخاصة بالأمراض.²

ولكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة، أي المادة 07-08 المعدلتين بالأمر 96-19 كما أن المادة 12 من نفس القانون والمعدلة بالأمر 96-16 تنص: "يكون في حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو

¹ - حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 305-306.

² - جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5-5-1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقية 1 و2 (ج ر 16).

الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انصرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.¹

الفرع الرابع: توسع المشرع الجزائري في مجال حوادث العمل

أولاً: من حيث الأشخاص

إن التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل يتضح من خلال فحوى المواد (3-6) من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بحيث نص في المادة 03 منه على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق".

ونصت المادة 06 من نفس القانون على أنه: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات، وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقود عملهم أو علاقتهم فيه".

وقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فيها على أنه: "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص الآتي ذكرهم:²

- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

¹ -المادة 7، 8، 12 من قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

² -طبيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، 26/25 أبريل 2011م.

- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني.
 - الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
 - المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزافية.
 - الطلبة.
 - الأشخاص الذين سيشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 أدناه.
- ويمكن إتمام وتجديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم¹.

ثانيا: من حيث الحالات

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من قانون 13/83 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل، بحيث يعتبر حادث عمل حق، ولم لم يكن مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة كما يلي تباينه².

أولا: حوادث الإنقاذ والنفع العام

يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل أي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم.

وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك، فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به.

¹ - المادة 04 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - الجليلي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ط2، 2007م، ص67.

ثانيا: الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة

المستخدمة

ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا اجتماعيا، لابد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قين التظاهرة الرياضية على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة.

ثالثا: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو

دائم طبقا لتعليمات المستخدم

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

رابعا: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

أي كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية، سواء كانت في البلديات أو الولايات أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

خامسا: الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

فهي تلك الحوادث التي تقع أثناء مزاوله ومتابعة الدراسة خارج أوقات العمل، كما يجب أن يكون الحادث وقع في زمان ومكان الدراسة، يشترط أن تتم الدراسة بصفة مستمرة ومنظمة.

¹ –JEAN PIERRE, charchard, droit de la sécurité sociale, L.G.J, Paris, 1999, P113.

المطلب الثاني: شروط حادث العمل

انطلاقاً من التعاريف التي وردت بشأن حادث العمل عمد كل من الفقه والقضاء على وضع الشروط الواجب توافرها بالحادثة حتى يمكن اعتباره حادث عمل يجب توافر شروط عامة وشروط خاصة لإضفاء الطابع المهني للحادث.

الفرع الأول: الشروط العامة لحادث العمل

إن المشرع الجزائري قد وضع شروطاً عامة يجب توافرها لاعتبار الإصابة كحادث عمل وهي كالتالي:

أولاً: شرط جسمانية الفعل الضار

الضرر الجسدي هو الضرر الذي يمس العامل في حياته وسلامته، فتتمثل في عدة مظاهر منها الجراح في الجسم أو إحداث العاهة أو التسبب بالعطل الدائم أو الخلل في العقل وحتى الوفاة.

وعلى هذا فإن الفعل الذي لا يمس بجسم العامل بل يقتصر على الأضرار بأشياءه، كتمزق ثيابه، أو كسر نظاراته، أو إتلاف نقوده، أو بعض موجوداته، لا يعتبر حادث عمل.

فيظهر من تشريع الضمان الاجتماعي أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي.¹

ولكن المساس بجسم العامل لا يتطلب أن يحصل احتكاك مادي بهذا الجسم، وعلى ذلك إذا حصل دوي هائل في المصنع، يترتب على ذلك تأثير بسمع العامل فإن ذلك يعتبر حادث مهني رغم عدم احتكاك جسم العامل بأي جسم آخر، كما أن جسم الإنسان يجب أن يفسر

¹ -حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص550.

بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام، بحيث تعتبر الاضطرابات النفسية والعصبية مساس بجسم الإنسان، وعلى ذلك إذا انهار بناء مصنع فقتل في الانهيار عددا من العمال، فلا يعتبر الحزن الذي أصاب من نجا من العمال حادثا، بخلاف الصدمة العصبية التي قد تصيبهم، فإنها تعتبر حادث عمل.¹

فنستخلص مما سبق أن الضرر بصفة عامة متأتي إخلالا بحق الإنسان في سلامته ماديا كان أو معنويا.

أما أجهزة البروتيز والأورتوبيدي والنظارات الطبية، أي جميع الأعضاء الاصطناعية فقد اعتبرها الفقه والقضاء جزءا من جسم الإنسان، وطالما أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيها، فأصاب جهازه التعويضي فإن الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في نص المادة 30 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية² والتي نصها كالتالي:

"للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وبإصلاحها وتجديدها له".

ثانيا: شرط الفجائية

ويقصد بشرط الفجائية أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة وليس تدريجية، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني، وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر، بحيث تقدم القدرة الإرادية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط أو الانفجار.

¹ - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط3، 2004م، ص49.

² - المادة 30 من قانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما إذا استغرقت الواقعة وقتاً زمنياً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت ومتى انتهت فلا تعتبر حادثة.

وبهذا يمكن القول إن تلف الإبصار يعتبر مرضاً إذا ترتب على العمل لمدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشبع بأجهزة ضارة، بينما يعتبر إصابة إذا حدث نتيجة استئناف فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية أو تحت الحمراء.¹

فعنصر المفاجأة وإن كان ملازماً لمعظم الوقائع المكونة للإصابة، إلا أنه قد يتخلف في كثير منها، فقد تظهر آثار الإصابة مباشرة، فهناك إصابة يتراخى ظهور آثارها وأعراضها إلى ما بعد فترة طويلة من الزمن، ويسمى البعض من هذه الحالة بالضرر المستقبلي، وهو ضرر تحقق بسببه، ولكن آثاره لم تظهر كلها أو بعضها، فكان حصولها بعد تراخيها زمنياً بفعل عوامل تجعل هذا الحصول يتراخى.

ثالثاً: السبب الخارجي للحادثة

يكون الضرر وليد تأثير خارجي بغض النظر عن طبيعة المؤثر سواء كان جسمانياً صلباً أو قوى استخدامها للعامل كالحرارة أو الكهرباء، أو يكون الجهد الذي بذله العامل لتنفيذاً لالتزاماته المهنية.

والأصل الخارجي في الحادث، قد يكون مادياً، وقد يكون معنوياً، ومثال ذلك الوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادثاً رغم عدم إصابة العامل بالاختناق.

للقوف على ما إذا كانت الحالة قد تشكل حالة مرضية أو ناشئة عن حادث بفعل قوة خارجية، لا بد من إحالة المصاب إلى اللجنة الطبية وهذا ما استقر عليه المشرع، ويظهر لنا ذلك من خلال النصوص القانونية، حيث تضمن القانون 15/83 الصادر بتاريخ 02 يوليو

¹ -YVES SAINT JOURS, traite de la sécurité sociale, 3 l'accident de travail, Edition, Puf, France, 1982, P75.

1983م، والمتعلق بمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي، ومفاد هذا النص أن المنازعات الطبية تختص بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وكذلك لذوي حقوقهم، "ويجب إحالة أي خلاف ذي طابع طبي لإجراء الكشف الطبي مثلما هو مبين في القانون، ولقبول طلب الكشف الذي يقدمه له يجب أن يكون مصحوبا بشهادة طبية من طبيبه المعالج".¹

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بحادث العمل

لا يكفي لاعتبار الحادث حادث عمل أن تتوافر الشروط السابقة الذكر، بل لابد من أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وجاء في نص المادة 09 من القانون 83-13: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرا في مكان العمل أو في صدده أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس".²

ويشترط لاعتبار الحادث حادث عمل شرطان وهما: أن يقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله، أو أن يقع بسبب العمل الذي يؤديه العامل، وذلك لاعتبار الحادث الناتج عنه حادث عمل، علما أنه لا يشترط توافر هذين الشرطين معا وإنما يكفي توافر إحداهما.

أولاً: وقوع الحادث أثناء العمل

تعتبر الإصابة التي تنشأ عن حادث وقع أثناء العمل إصابة عمل حتى ولو لم يكن هناك أي صلة مباشرة بين الحادث والعمل، ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متى حدث في مكان العمل، عبر المشرع الجزائري عن هذا الشرط في المادة 7 والمادة 8 والمادة 9 من القانون

¹ -قانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983م، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد28).

² - المادة 09 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

83-13¹، ونلاحظ أن هذه المواد قد اختلفت في صياغة هذا الشرط عن بعض التشريعات الأخرى، فالمشرع الجزائري ينص على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء العمل. ويعتبر الحادث واقعا أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل، وأثناء تأدية العامل لعمله في مكان العمل، حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل، ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمله، فإنها تعتبر إصابة عمل أيا كان سبب الحادث الذي أدى إلى هذه الإصابة²، وهذا يعني أنه سواء كان الحادث يرجع إلى خطأ صاحب العمل أو إلى خطأ الغير، أو إلى قوة قاهرة فإن الإصابة تعتبر إصابة عمل³. وحتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في حالة إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، يجب أن تكون الإصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه.

المقصود بمكان العمل: هو المكان الذي يتواجد فيه العامل أثناء تأدية عمله، وبصفة عامة فإن مكان العمل يشمل المنشأة وملحقاتها، كما يمتد مكان العمل إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه.

ومن هنا يمكن القول أنه إذا وقع حادث للعامل في هذه الأماكن، فإن الإصابة الناتجة عنه تعتبر حادث.

¹ - المادة 7، 8، 9، من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991م، ص 116.

³ - بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 13.

كما أن مكان العمل المؤقت الذي يوجد فيه مقررات المؤسسة، أينما يمارس العامل عمله تعتبر الحادث الذي يصيب العامل داخل نطاقها من حوادث العمل المنصوص عليها في قانون الخاضعة للتعويض.

ومن هنا يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أحسن لأنه اكتفى باشتراط أن يقع الحادث أثناء العمل، وليس أثناء تأدية عمله، وبالتالي فإن فترة الراحة إذا ما قضاها العامل المصاب في مكان العمل، فإنها تعتبر امتداد لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالها لسلطة وإشراف صاحب العمل.¹

أما المقصود بزمان العمل فهو يعني أن يقع الحادث في وقت العمل، أي وجود ترابط زماني بين العمل والحادث.

ويقصد بزمن العمل الزمان أو المكان الذي يتواجد فيه العامل تحت سلطة صاحب العمل. فإذا كان العامل يؤدي عمله في مكان محدد فإن زمان العمل بالنسبة له يبدأ منذ دخوله لمكان العمل ويظل قائما طالما بقي في هذا المكان، ويشمل زمان العمل الأوقات التالية:

أ/ الأوقات السابقة أو اللاحقة على العمل الفعلي:

يتبع زمان العمل ليشمل الفترة التمهيديّة السابقة على بداية العمل، كذلك يمتد زمان العمل ليشمل الفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل إلى التأخير بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل، فالإصابة التي تقع أثناء الفترة السابقة على العمل أو اللاحقة تعتبر ناتجة عن حادث عمل، وبالتالي تعتبر إصابة عمل وتغطي تأميناً.²

¹ - بن عبد السلام، المرجع السابق، ص23.

² - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص23.

ب/ فترة الراحة:

باعتبار أن العمل يشمل فترات الراحة التي يحصل عليها العامل خلال ساعات العمل، فإذا ما وقع حادث للعامل خلال فترة الراحة، فإنه يكون قد وقع أثناء العمل وتعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، وتغطي تأميننا بشرط أن يقضي العامل فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، إذ تعتبر هذه الفترة امتدادا لوقت العمل، حيث يكون العامل خاضعا لسلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل.¹

ثانيا: وقوع الحادث بسبب العمل

إضافة إلى الإصابة التي تحدث للعامل أثناء أداء عمله، فإن إصابة العمل التي تقع للعامل خارج مكان عمله وزمانه، يشترط فيها توافر علاقة سببية بين الحادث والعمل، سواء كانت العلاقة مباشرة من العمل بذاته أو غير مباشرة، مادامت علاقة السببية قائمة بين الحادث والعمل.

وإذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، يكفي أن يكون العمل سببا كافيا لوقوع الحادث.

ويعتبر حادث العمل إذا أثبت العامل أن الحادث الذي أدى إلى إصابته ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل.²

ويمكن أن تقسم مثل هذه الحوادث إلى مجموعتين أساسيتين:

-المجموعة الأولى: الإصابة على الطريق من العمل وإليه، وهي فئة مستقلة بحد ذاتها، تتطلب تحديد زمن الطريق من العمل وإليه، وحتى تعتبر إصابة عمل، أقر المشرع الجزائري

¹ -محاضرات في التأمينات الاجتماعية (تأمين إصابات العمل)، إعداد ليلي محمد الوزيري رئيس مجلس لإدارة الهيئة

العامة للتأمين والمعاشات، مارس 2008، ص9.

² -فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والرقابة منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، الجزائر1، يوسف بن خدة، سنة 2013م، ص63.

أن الإصابة على الطريق من العمل وإليه، وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 13/83: "يكون في حكر حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه...".

حيث تتطلب هذه الفئة تحديد زمن الطريق من العمل وإليه حتى يمكن اعتبارها إصابة

عمل.¹

أما فيما يخص الفئة الثانية هي تلك التي تقع في مكان العمل ولكن ليس خلال أوقات العمل، أو قد تقع في وقت العمل ولكن خارج محل رب العمل.

تمتد الحماية التأمينية للعامل لتشمل الإصابات التي تلحق به بسبب العمل، وإن لم تقع في زمن أداء العمل أو مكانه طالما قامت علاقة سببية بين هذا الحادث وبين العمل، وقد أكد القضاء في كل من مصر وفرنسا على أن السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة، بل تمتد لتشمل كل حادث تسبب في إصابة العامل بحيث نستطيع أن نؤكد أنه لولا العمل لما وقع الحادث ولما وقعت الإصابة.

ثالثاً: وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل وإقامته

لكي يتم اعتبار الإصابة الناشئة عن حادث من حوادث الطريق يجب توفر شرطان وهما:

الشرط الأول: أن تقع الإصابة في طريق العمل الطبيعي، أي في الطريق بين منزل العامل

ومكان عمله.

الشرط الثاني: أن لا يكون العامل قد توقف أو انحرف عن الطريق الطبيعي لسبب يتعلق

بمصلحته الشخصية أو لسبب مستقل عن العمل.

¹ - المادة 12 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أ- وقوع الإصابة في طريق العمل الطبيعي:

إن الطريق الطبيعي هو خط السير المعتاد الذي يسلكه العامل يوميا في ذهابه إلى عمله وفي عودته، وهو ما نصت عليه المادة 12 من قانون 13/83 حيث أكد القضاء الجزائري ما جاء به المشرع في نص المادة 12 أن مصطلح ما شابهه، يعني المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.¹

يستلزم المشرع لاعتبار حادث الطريق إصابة عمل ضرورة أن يسلك العامل في ذهابه إلى العمل أو عودته منه الطريق الطبيعي، فإذا وقعت الإصابة على طريق آخر فإنها لا تعتبر ناجمة عن حادث الطريق، وعلى ذلك فالإصابة تقع للعامل أثناء ذهابه من منزله إلى زيارة أحد أصدقائه، فلا تعتبر ناشئة عن حادث من حوادث الطريق، كذلك إذا أصيب العامل أثناء ذهابه منه كان العمل إلى مكان آخر كذهابه إلى المقهى وغيرها من الأماكن، فلا تكون أمام حادث من حوادث الطريق، فطريق العمل إذ يتحدد بنقطتين مكان العمل ومنزل العامل.

ب- عدم الانقطاع أو الانحراف عن الطريق الطبيعي:

يتضح من هذا الشرط أنه لا يكفي لاعتبار الإصابة ناشئة عن حادث من حوادث العمل أن تحصل أثناء اجتياز العامل للطريق الاعتيادي الموصل بين مكان العمل ومنزله، بل يجب فضلا عن ذلك ألا يكون العامل قد توقف أو انحرف عن هذا الطريق بسبب يتعلق بمصلحته الشخصية أو لسبب مستقل عن العمل.²

فالحادث الذي يقع للعامل أثناء توقفه في الطريق أو انحراف عنه لسبب لا يتصل بالعمل لا يعتبر حادث سير ويقصد بالتوقف هنا الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل

¹ - المادة 12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، المنشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998م، ص 259.

على الطريق الاعتيادي للعمل لأي سبب من الأسباب كالتوقف لمشاهدة حادث ليستطلع أسبابه، أما الانحراف عن الطريق فيقصد به سلوك طريق غير الطريق الطبيعي إلى مكان العمل أو العودة منه إلى المنزل، ولو كان هذا الطريق يؤدي إلى العمل كأن يمر على منزل صديق قريب للزيارة أو كأن يسلط طريق أطول أو أشد خطورة.

فالمشرع وضع استثناء على هذه القاعدة، فما إذا كان التوقف أو الانحراف وقع بحكم الاستعجال أو الضرورة أطرف عارض ولأسباب قاهرة، فإن الحادث في هذه الحالات يعتبر حادث سير.

المبحث الثاني: الالتزامات الناتجة عن حادث العمل

حتى يتمكن المصاب من الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها قانونا في مجال أحكام حوادث العمل، أوجب القانون محل الدراسة في مادته 13 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أوقعت على عاتق كل من المصاب، صاحب العمل، هيئة الضمان الاجتماعي، إلزامية التصريح بحادث العمل، وهذا ما سنتطرق إليه على النحو التالي:

المطلب الأول: التزامات العامل

حتى يستحق المؤمن عليه المصاب بحادث العمل حقوقه المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يجب أن يتم التصريح بحادث العمل وذلك وفقا لنص المادة 13 من القانون 13/83.

بالاستناد إلى نص المادة 13 من القانون رقم 83-13 فإن العامل المصاب ملزم بإعلام صاحب العمل بصفة شخصية، أو من ناب عنه (ذوي حقوقه)، على أن يتم ذلك في غضون 24 ساعة، تحسب هذه المدة وفقا للقواعد العامة من يوم العمل الذي يلي يوم حصول الحادث.

وبالتالي فإن أيام العطل الأسبوعية أو الأعياد الرسمية أو الدينية لا تدخل في الأجل المذكور، قد يكون الحادث شديد الأثر على العامل، فيصاب بغيوبة، أو بعجز عن الحركة أو أن يخضع لعملية جراحية مستعجلة مباشرة بنقله إلى المستشفى.¹

وبالتالي يستحيل على العامل أن يحترم أجل 24 ساعة للإعلام في حالات قاهرة يجوز تجاوز الأجل المحدد.

المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل

فيعتبر رب العمل مسؤولاً عن إجراءاته التي يلتزم بها وهي محددة في المادة 15 من القانون 13/83.

بعد علم صاحب العمل بالحادث الذي وقع للمؤمن له، أي المصاب يجب على صاحب العمل التصريح لهيئة الضمان الاجتماعي يعتبر التزاماً في ظرف 48 ساعة، تحسب ابتداء من تاريخ علمه بالحادث، دون حساب أيام العطل والأعياد الرسمية.

حيث أن صاحب العمل يبقى التزامه بالتصريح قائماً، بغض النظر عن درجة الإصابة، فالتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال لضمان الحماية أكثر للعمال.

وعدم تصريح صاحب العمل بالحادث بغض النظر عن الأسباب التي منعت من ذلك سواء لغيابه أو تماطله، لا يؤدي بالعامل المصاب إلى فقدان حقوقه في التكفل والحماية حيث تناول قانون 13-83 في حالة إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح في الآجال، إذ يمكن للمصاب أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل بالتصريح لمدة 4 سنوات ابتداء من تاريخ وقوع الحادث.²

¹ - سماتي الطيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010، ص46.

² - كتاب تساؤلاتكم القانونية حول العمل منشورات بيرتي، الجزائر، 2006، ص63-64.

يسلم صاحب العمل للعامل المصاب أو ذوي حقوقه ورقة الحادث حسب المادة 09 من المرسوم رقم 84-28.¹

فهي وثيقة يسلمها صاحب العمل للعامل، تثبت وقوع الحادث وتدل على هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بدفع أديات التأمين على حوادث العمل، ويمثل استعمالها من طرف العامل استعماله لورقة المرض.

أما إذا تقاعس رب العمل ورفض منح ورقة الحادث، فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتكفل بتسليم هذه الورقة في كل الأحوال لا يترتب على تسليم هذه الورقة سواء من صاحب العمل، أو هيئة الضمان الاجتماعي التكفل قانونيا بالتعويض، وإنما يستعملها المصاب أو ممثلوه مثل استعمالهم لورقة المرض وتقدم للطبيب أو الصيدلي، والعون الطبي والمخبر.

المطلب الثالث: التزامات الغير

إضافة إلى الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ورب العمل، إلا أن هناك التزامات من طرف هيئات أخرى من أجل ضمان الحماية القانونية.

الفرع الأول: هيئة الضمان الاجتماعي

التصريح بالحادث من بين الالتزامات التي رتبها المشرع على هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها المكلفة بتعويض العامل المصاب والتصريح الصادر منها يوجه وفقا لنص المادة² 03/13 من القانون رقم 83/13 إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. حيث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتقرير مدى توافر الطابع المهني للحادث بعد التحقيق في الوقائع والظروف التي صاحبته، والنظر في ملف العامل المصاب والمكون من التقرير الناتج عن التحقيق، التصريح بوقوع الحادث ومحضر سلطات الأمن.

¹ المادة 09 من المرسوم رقم 84-28 المتعلق بكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13.

² - المادة 03/13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

بعد ذلك تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالبت في الطابع المهني للحدث في أجل عشرين (20) يوما، فإذا تبين لها انعدامه فعليها إشعار المعني بذلك برسالة موسى عليها. أما إذا انقضى ذلك الأجل دون اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي، فذلك يعني إقراؤها للطابع المهني للحدث.¹

أما العبرة في إعلام مفتشية العمل، فهي الجهة التي لها حق إجراءات تحريات حول حوادث العمل أو المرض المهني، كما أن دورها يظهر في مراقبة مدى اتخاذ صاحب العمل الإجراءات الوقائية والأمن من خلال تنقله إلى مكان العمل.²

الفرع الثاني: التزامات الجهات الإدارية والقضائية

أوجب المادة 20 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية 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.³

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

¹ -كتاب تساؤلاتكم القانونية، المرجع السابق، ص63.

² -Melenne (louis), la réparation des accidents du travail, paris, 1977,p52 .

³ -المادة 20 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: التعويض عن حوادث العمل وطرق تسوية المنازعات الناتجة

عنها

لقد وفر المشرع الجزائري الحماية الاجتماعية للعامل في حالات وجود النزاعات أو الخلافات التي تثار بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه، وبين المستخدم من جهة وبين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وذلك من أجل حصول على التعويض نتيجة الضرر في الاعتراض على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، ولكن وفق إجراءات التسوية المتبعة وفقا إلى القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23م المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ومن هذا ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول بعنوان التعويض عن العجز والوفاة الناتج عن حادث العمل، والمبحث الثاني تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل.

المبحث الأول: التعويض عن العجز والوفاة الناتج عن حادث العمل

إن العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية، فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله. قد يؤدي حادث العمل أو المرض المهني إلى إصابة العامل بعجز دائم قد يكون جزئي أو كلي، حيث يوجد من كل قدرة على العمل، وقد يكون جزئيا بحيث يحتفظ المصاب ببعض قواه الجسدية دون أن يستطيع ممارسة عمله على الوجه المعتاد.

المطلب الأول: العجز المؤقت وأدائه

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض أو هو العجز الذي ينقص من قدرته على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز ولكنه لا يحول بينه وبين أداء العامل كلي لأي عمل.¹

¹ - محمد جمال وحمدى عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية، 1974، ص214.

الفرع الأول: الأداءات العينية

وتمثل هذه الأداءات التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي إلى العامل المتضرر، وتتمثل في الرعاية الطبية، والأجهزة التعويضية، وإعادة التأهيل الوظيفي وأخيرا في التكيف المهني، وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

1-الرعاية الطبية:

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف العناية الطبية والعلاجية لصالح المؤمن له اجتماعيا التي ألزمها المشرع الجزائري، والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات التأمينية الاجتماعية، وتتمثل في:

-العلاج:

بمجرد وقوع الحادث فأول إجراء يقوم به صاحب العمل في توفير العلاج للعامل المصاب لدى الهيئات الطبية، وذلك عن طريق إجراء الفحص الطبي الأولي وصور الأشعة والجراحة، إن كان يستدعي الأمر ذلك وحتى شراء الأدوية اللازمة.¹

-العلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة:

إضافة إلى العلاج فقد يتطلب العامل المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة، وهذا يكون بطلب من العامل المصاب إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من تاريخ المقرر للعلاج باستثناء الحالات الاستعجالية، وذلك إذا كانت حالة المريض لا تقبل التأخير، ولهيئة الضمان الاجتماعي أجل مدته شهر للنظر في الطلب، وفي حال تجاوزت المدة المطلوبة

¹ -المادة 8 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة بالمادة 4 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06م، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية 42.

الفصل الثاني التعويض عن حوادث العمل وطرق تسوية المنازعات الناتجة عنها

يعتبر سكوتها رفضاً، وللعامل الحق في الطعن في هذا القرار وفقاً لما هو متعارف عليه في الضمان الاجتماعي.¹

وفي حالة تمت الموافقة على العلاج بالمياه المعدنية، فعليه أن يلتزم بالمدة المحددة في الوضعية الطبية التي تتراوح ما بين 18 إلى 12 يوماً.²

ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80% من مجموع التكاليف، أما الباقي يقع على عاتق العامل المصاب فيتحمل نسبة 20% من مجمل النفقات، بغض النظر عن طبيعة المؤسسة التي يتم فيها العلاج.³

وكل هذه الأداءات يتحملها الضمان الاجتماعي 100%، ولا يتحمل العامل أي نسبة منها وكل ذلك وفقاً إلى ما هو معمول به في مجال التأمينات الاجتماعية.⁴

-نقل العامل المصاب:

يقوم صاحب العمل بنقل العامل المصاب مباشرة بعد وقوع حادث العمل إلى جهة العلاج، وذلك إما بسيارة الإسعاف أو أي وسيلة نقل أخرى التي توفى بالغرض.⁵

وحتى هذه التكاليف النقل تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي في حالة ما إذا كانت الحالة الصحية للعامل المتضرر تتطلب النقل، إلى المراقبة الطبية التابعة إلى هيئة الضمان الاجتماعي، أو المعاينة من طرف الطبيب الخبير أو لجان العجز، كما أن هيئة الضمان

1 - المادة 16 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11 فبراير 1984، المحدد كفاءات تطبيق والعنوان الثاني، من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 07.

2 - المادة 15 و 16 من المرسوم رقم 27/84، المتعلق بكفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3 - المادة 59 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

4 - المادة 33 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

5 - المادة 08 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الاجتماعي تتكفل أيضا بمصاريف نقل المصاب من طرف ذوي حقوقه أو بمرافقته، وحتى مصاريف نقل المصاب إلى أي مؤسسة صحية تراعي الحالة الصحية للعامل من أجل تقديم المعالجة، لتوفرها على خدمة طبية لا توجد في بلدية الإقامة.¹

2-الأجهزة التعويضية:

قد تمس الإصابة التي يتعرض العامل إلى عضو من أعضائه التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، ومن أجل الحماية الفعالة إلى العامل تكفل بتقديم الأجهزة التعويضية إلى العامل المتضرر، وذلك عن طريق إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية شفاؤه.

وتتمثل هذه الأجهزة التعويضية في:

- الأجهزة التعويضية للعيون، مثل العيون الاصطناعية والعدسات اللاصقة، وحتى إذا تعلق الأمر بتحديد إطار النظرات، وذلك يكون بعد مرور خمسة أعوام على الوصفة الأخيرة.
- الأجهزة التعويضية للجراحة والعظام والأطراف السفلية والعلوية، والأجهزة الساندة إلى العمود الفقري وحتى الركائز والعصي بأنواعها.²

3-إعادة التأهيل الوظيفي:

منح المشرع الجزائري الحق للمصاب في الاستعادة من علاج خاص وهو إعادة التأهيل الوظيفي لتمكينه من استعادة قدراته، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة

1 - المادة 09 من قانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

2 -المادة 30 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والمادة 8 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

القطاع العام أو مؤسسة القطاع الخاص المعتمدة¹، وفي هذه الحالة يمكن للمصاب الاستفادة من:

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة إذا لم تتم داخل المؤسسة.
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.
- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر.

4- مصاريف إعادة التأهيل المهني:

إذا كان المصاب غير قادر على ممارسة مهنته أو لا يتأتى له إلا بعد إعادة تكييف جديد لكفاءاته العضلية، فله الحق في تكيفه مهنيًا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره.

وتقدم هذه الأداءات على أساس 100% من التعويضات النظامية والمعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.

ولا يحق للعامل أن يتحصل على أكثر من جهاز واحد عن كل عائق، غير أنه يمكن الاستفادة من جهاز مؤقت قبل الحصول على الجهاز النهائي، بعد استشارة طبيب الضمان الاجتماعي².

أما في حالة تعطل الأجهزة فإن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بإصلاحها أو بتجديدها إذا كانت تجدد بصفة دورية، أما في غير هذه الحالة فإن أي تجديد للجهاز لا يتم إلا بموافقة

1 - المادة 31، 32، 33 من القانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - المادة 09 من المرسوم رقم 27/84، المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الضمان الاجتماعي، وهذا بعد معاينة الجهاز والتأكد من عدم صلاحيته للاستعمال، وغير قابل للإصلاح أو في حالة ما عرفت تغيرات تبرر الضرورة تغيير الجهاز.¹

وبالمقابل فإن العامل المصاب ملزم بالمحافظة على الجهاز وعدم التقريط به وحمايته من الضياع أو الفساد، لأنه لا يتحمل المسؤولية إذا أصبحت حالة المضرور لا تستدعي استعمال جهاز تعويضي، وكان الجهاز قابلاً للاستعمال، يلتزم العامل بإعادته إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة ما إذا توفي العامل فهنا التزم برد الجهاز إلى ذوي حقوقه.²

الفرع الثاني: الأداءات النقدية

يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت إثر حادث عمل من أداءات نقدية، أي من تعويضات يومية نقدية تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة التوقف عن العمل بما أنه لا يفقد حقه في الأجر.

والتعويضات المالية تعرف على أنها: "مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور عن الأيام التي حالت دون مزاولة عمله دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد".
ويحق للعامل المصاب في التعويض النقدي الذي يعتبر تعويضاً وليس أجراً، وتكون هذه التعويضية بمثابة جبر الضرر ومكسبه وقوته.³

¹ - راجع المادة 10 من المرسوم رقم 27/84، المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 70.

³ - مصطفى صخري، المرجع السابق، ص 71.

ولا يجمع بين الأجر والضرر في نفس الوقت، ويتم تغيير التعويض النقدي بحسب الأجر المالي الذي يتقاضاه العامل لأنه لا يتجاوز 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

أما الاستعادة من التعويض النقدي يكون من أول يوم الذي انقطع العامل عن عمله، إلى غاية ظهور آثار الحادث، أي شفاؤه أو جبر ضرر، وما يلاحظ في بعض الحالات تحسن الحالة الصحية للعامل والعودة إلى كامل قواه الجسدية ثم تتدهور فجأة وتراجع في صحته، وهو ما يعرف بالانتكاس، وهو: "تفاقم الإصابة أو ظهور إصابة جديدة ناجمة عن حادث العمل أو المرض المهني الذي تعرض له بعد أن بدأ المصاب يتماثل للشفاء".²

ولكن لا يمكن للعامل المصاب الاستئناف في العمل إلا بعد موافقة الطبيب المعالج والطبيب المستشار لصندوق الضمان الاجتماعي، ويمكن أن يقوم ببعض الأعمال البسيطة المرخصة من طرف الطبيب مع مراعاة الحالة الصحية للمصاب، وفي هذه الحالة لا تسحب منه التعويض اليومي، لا بل قد يكون جزئي أو كلي وفق شروط لا يتجاوزها مبلغ الذي كان يتقاضاه قبل وقوع الحادث، كما أنه يسقط حقه في التعويض المالية إذا خالف ولم يمتثل إلى المراقبة الطبية.³

المطلب الثاني: العجز الدائم وأدائه

وهو الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية وبين مزاوله أي نشاط مهني سواء في منصب عمله أو في أي نشاط آخر، وبالتالي هو العجز الذي بقي بعد التتمام الجروح،

¹ - المادة 37 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - المادة 11 من المرسوم رقم 28/84، المؤرخ في 11 فبراير 1984م، يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع

والثامن، من القانون رقم 13/83، الجريدة الرسمية، العدد 07.

³ - مصطفى صخري، المرجع السابق، ص 75.

ويقصد دائما نسبة النقص في القدرة المهنية الناشئة عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث.¹

وهو نوعان: عجز دائم كلي: ويتمثل في الإصابة بعاهة أو فقدان أحد الأعضاء بحيث يعجز معها المصاب عن ممارسة أي نشاط مهني سواء في منصب عملها أو في أي نشاط آخر.

عجز دائم جزئي: ويتمثل أيضا في الإصابة بعاهة تخلف، عجز عن العمل بصفة جزئية مع إمكانية ممارسة أي نشاط مهني آخر.

المشرع الجزائري أعطى الحماية للعامل، ولكن بحسب درجات العجز وشدته.

الفرع الأول: الإيراد كتعويض عن العجز الجزئي الدائم

"العجز الجزئي هو العجز الذي يفقد العامل المصاب بسببه جزءا من قواه العامل ويقدره المرجع الطبي"، وتحدد نسبة العجز الجزئي بـ 10%، وهذه النسبة تقدر العامل حقه في الربع.²

حيث أنه يجوز للعامل المصاب المطالبة بالرأسمال النيابي للإيراد والذي يتحدد وفق ما يلي:³

- يحسب بناء على الأجر الوطني الأدنى المضمون عن تاريخ منح رأس المال النيابي للإيراد، حتى ولو كان الأجر الذي كان يتقاضاه مختلفا عنه أو في حالة معرفة، زيادة عند تاريخ المنح.
- معدل العجز المحدد من طرف الطبيب المستشار.
- سن الضحية من تاريخ الشفاء النهائي للإصابة.

¹ -بناصر عبد السلام، مرجع سابق، ص127.

² -المادة 44 من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ - المادة 15 من المرسوم رقم 84-28، المتعلق بكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن، من القانون رقم

13/83.

- معامل السن الذي يتطابق مع سن الضحية، وفقا للمقياس المحدد.

وعليه فرأس المال يساوي المبلغ السنوي للربح في المعامل المقابل لسن الضحية، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم 28/84.

الفرع الثاني: الربيع كتعويض عن العجز الكلي الدائم

ويعرف العجز الكلي بأنه: "كل عجز من شأنه أن يحول كليا وبصفة دائمة بين المؤمن عليه وبين مزاوله أي مهنة أو عمل يكتسب منه قوته.

ويعتبر العجز كليا في بعض الحالات وهي: فقد البصر كليا أو فقد الذراعين، أو حتى ذراع واحد، وكذا الجنون وغيرها من الحالات التي تندرج ضمن هذا المجال".

ومن هذا فإن العجز الكلي يؤثر سلبا على العامل المتضرر في قدراته وحتى يتأثر به ماديا، والمتفق عليه أن العجز الكلي الدائم يحدد من القدرة العادية للمصاب وهي تختلف من متضرر إلى آخر، ومدى تأثير الحادث على الوظائف البدنية للعامل المصاب، لأنه يختلف العامل الذي يفقد أحد أعضائه عن العامل الذي يعتمد على مهاراته الذهنية كصاحب العمل مثلا.¹

ويستفيد العامل المتضرر من حادث العمل من الربيع، وهو الذي يدفع له حيث إصابته بالعجز الدائم، ونسبته فتساوي أو تزيد عن 10%.²

1- الأساس المعتمد لحساب الربيع:

إن المشرع الجزائري قد حدد القاعدة الأساسية لحساب الربح بالأجر المرجعي، ويقصد به: الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى المستخدم

¹ -مصطفى صخري، مرجع سابق، ص76-77.

² -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 1984/04/09م، منح تعويض إجماليا بدلا عن منحة في شكل إيراد سنوي يعد خرقا للقانون يستوجب نقض القرار، المجلة القضائية، العدد 03، 1989م، ص158-159.

الفصل الثاني التعويض عن حوادث العمل وطرق تسوية المنازعات الناتجة عنها

واحد أو عدة مستخدمين خلال اثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث".¹

وعلى هذا الأساس ملزم في جميع الحالات التي يكون فيها العامل قد عمل لمدة 12 شهرا والقضاء لا يغير في ذلك، وإلا اعتبر خرقا للقانون.

ومن أجل الحماية الفعالة للعامل قد أخذ المشرع الجزائري أساسا آخر في حسابه للريع في حالة ما إذا لم تصل مدة العمل ويحسب على النحو التالي:

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهرا واحدا على الأقل.
- أجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.²

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة اثني عشرة (12) شهرا الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق التواريخ الآتية، حسب طريقة الحساب التي تكون الأنفع للمصاب:

- تاريخ انقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم.
- تاريخ انقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني.
- تاريخ التئام الجروح.³

¹ - المادة 33 من القانون رقم 13/83 المعدلة بالمادة 06 من الأمر رقم 19/96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² - المادة 13 من المرسوم رقم 28/84، المتعلق بكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن، من القانون رقم 13/83.

³ - المادة 14 من المرسوم رقم 28/84، المتعلق بكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن، من القانون رقم 13/83.

2- حساب الربح:

يحسب الربح أي كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاث مئة 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويحسب الآتي: الأجر المرجعي في نسبة العجز، وتحدد هذه النسبة وفقا إلى الجدول العجز مع إمكانية إضافة نسبة اجتماعية.¹

وتتراوح ما بين 1 و 10% مع مراعاة: عجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته المهنية والاجتماعية.

أما فيما يخص تسديد الربح فيكون شهريا عند تاريخ استحقاقه، أما إذا وجد اعتراض ذو طابع مهني بين المستفيد، وهيئة الضمان الاجتماعي وفي انتظار البت في الاعتراضات فيمكن للعامل الاستفادة من تسبيقات على الربح، بشرط أن تكون أقل من مبلغ الربح المقترح من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.²

3- حالات تغيير مبلغ الربح:

إن مبلغ الربح لا يعتبر ثابتا بصفة مطلقة، وإنما يتغير وفقا للحالة الصحية للعامل، وذلك ما سنراه في الحالات الآتية:

-إعادة النظر في الربح:

أو مراجعته وهو إجراء يقصد به تغيير المبلغ الذي يتقاضاه العامل بسبب عجزه الدائم، والمطابق لنسبة العجز المحددة في تاريخ الشفاء، وتغير النسبة يؤدي بالضرورة إلى تغيير

¹ - المادة 42 من القانون رقم 13/83 المعدلة بالمادة 07 من الأمر رقم 19/96، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - راجع المادة 50 من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

مبلغ الريع الذي قد يطلبه العامل المصاب إذا لاحظ الزيادة في نسبة العجز أو تطلبه هيئة الضمان الاجتماعي في حالة تناقص نسبة العجز.¹

وتكون مراجعة الريع كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال العامين الأوليين لتاريخ الشفاء، وبعد انقضاء هذه المدة لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والأخرى، وتبقى هذه الآجال سارية حتى لو تم بعلاج طبي.²

المطلب الثالث: الوفاة الناتجة عن حادث العمل

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهول، لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي.³

والوفاة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكون مرتبطة بعمله وذات صلة به، حيث أن المشرع الجزائري وفر الحماية القانونية من أجل الاستفادة من منحة الوفاة.

الفرع الأول: رأسمال الوفاة

هو المبلغ الذي يدفع إلى ذوي الحقوق دفعة واحدة، فور وفاة العامل المصاب حسب ما نص عليه قانون التأمينات الاجتماعية، على أنه يقدر بمبلغ رأسمال الوفاة ب: اثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري، الأكثر نفعا للمتوفى خلال السنة السابقة لوفاته، علما أن هذا الأجر هو

¹ -راشد راشد، مرجع سابق، ص 127.

² -المادة 59 من القانون رقم 13/83 المعدل بموجب الأمر رقم 19/96، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ -تلمات فاطمة الزهراء، خربة رشيدة، مجال تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية في الجزائر، مذكرة تدخل ضمن الحصول على شهادة ماستر في الحقوق، تخصص الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، سنة 2014/2015م، ص70.

ذاته المحدد في حساب الاشتراكات، على أن لا يقل عن 12 مروءة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق بنسب متساوية.¹

-المستفيدون من منحة الوفاة:

ويقصد بذوي الحقوق أولئك الذين حددتهم المادة 67 من القانون 83-11-2.

ويقصد بذوي الحقوق أيضا طبقا لما نصت عليه المادة 30 من الأمر 17/96 ما يلي:

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

2-الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان

الاجتماعي، يعتبر أن هنا أولاد مكفولين:

- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم ما يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين (21) سنة والذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأ علاج طبيب قبل سن الواحد والعشرين (21) لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

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

¹ - المادة 48 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - المادة 67 من القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

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

3- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.¹

الفرع الثاني: ريع الوفاة

إن الريع الوفاة هو مخصص بذوي الحقوق، ويحسب على أساس الأجر المرجعي ويقصد به: "الأجر المتوسط لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتحصل عليه العامل المصاب من مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي سبقت التوقف عن العمل بسبب الحادث".²

ولتحديد أنصبة ذوي الحقوق حيث تكفل بها المشرع الجزائري بهذه الفئة الخاضعة إلى سلطة العامل المتوفي، ويختلف نصاب كل شخص من شخص آخر:

أولاً: في حال وجود الزوج

- 75% للزوج إذا لم يكن له ولد ولا أصول.
- 50% من المعاش إذا كان له ولد واحد الأصول (الأب والأم) يستحق واحد منهم 30%.
- 50% من مبلغ المعاش إذا كان اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أصول أو كلاهما) يستحقون 40% من المعاش ويقتسمون بالتساوي.³

¹ - طيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي، مرجع سابق.

² - المادة 39 من القانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية..

³ - المادة 32 و 43 من القانون 12/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983م، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28.

ثانيا: وفي حال عدم وجود الزوج

- 45% من مبلغ الريع إذا كان ذوي الحقوق أبنائه.
 - 30% من مبلغ الريع، إذا كان ذوي الحقوق من أصوله.
- مع العلم بأن الحد الأدنى للمعاش هو 90% ولا يجوز أن يتعدى هذه النسبة، أما فيما يخص الأولاد الذين لهم الحق من ريع الوفاة هم الأولاد المولودون قبل وفاة العامل، أو خلال 305 يوما من تاريخ وفاة العامل بسبب الحادث.¹

ثالثا: سقوط الحق في المنحة

- يسقط الحق من الاستفادة من المنحة في الحالات التالية:
- في حالة وفاة المستفيد فإن الزوج هو المتوفى فيقسم الريع بين المكفولين بالتساوي، أما إذا كان غير الزوج في هذه الحالة يستفيد ذوي الحقوق من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك.²
 - إذا لم تعد تتوفر في المستفيد من المنحة الشروط المفروضة لنيلها، ويسري السقوط مباشرة من نهاية الشهر الذي فقد خلاله الشروط.
 - في حالة إعادة الزواج من الأرملة ففي هذه الحالة تفقد حقها في منحة الريع، ابتداء من تاريخ الزواج، وفي هذه الحالة يقسم الريع على الأولاد المكفولين.³

المبحث الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل

يحق للعامل المتضرر أن يعترض على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي حسب إجراءات التسوية الداخلية قبل اللجوء إلى الجهات القضائية للفصل في النزاعات المتعلقة بحوادث العمل.

¹ -المادة 33 من القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد.

² -المادة 56 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

³ -المادة 40 من القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد.

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات العامة والطبية

لقد أنشأ المشرع الجزائري أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي في مجال المنازعة العامة والطبية والتي يرفع أمامها النزاع كجهة للطعن.

الفرع الأول: المنازعة العامة

لقد نصت المادة الثالثة من القانون 08/08 على المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.

"يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".¹

ومن هذا كان الأجر للمشرع الجزائري تحديد المنازعة العامة من حيث أطرافها ومن حيث موضوعها، ولذا نقترح التعريف التالي: "المنازعات العامة هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري يتعلق في الحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض أو العجز أو الوفاة أو إثبات الطابع المهني لحدث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة أو الخلافات التي تقع بين المؤمن لهم اجتماعيا وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير".

1- عرض النزاع العام على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

في إطار التسوية الودية للمنازعات العامة، يعتبر الطعن إجراء إجباري أقره المشرع الجزائري بموجب نص المادة 4 من القانون 08/08 تحت إشراف اللجنة المحلية المؤهلة

¹ - القانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008م المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 لسنة 2008.

للطعن المسبق المستحدثة بموجب نص المادة 6 من نفس القانون المتعلق بالمنازعات على أنه: "تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب... الخ".

والتي يحدد عدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24م.¹

2- عرض النزاع العام على اللجنة لوطنية المؤهلة للطعن المسبق:

تنشأ لدى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة مؤهلة للطعن تتولى مهمة البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية، على أن يتم إخطارها من طرف المعني في أجل 15 يوما، تحسب من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه هنا -في حال الرد الصريح- ، أما إذا سكتت اللجنة المحلية عن الرد فإن العامل لا يجوز له أن يتجاوز أجل 60 يوما، تحسب من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن.

لا يقتصر التزام العامل على احترام الأجل، إنما عليه أن يقدم الطعن مكتوبا ومحددا لأسباب اعتراضه على القرار الصادر عن الضمان الاجتماعي، يرسل بواسطة رسالة موصى عليها، كما يمكن أن يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة على أن تتخذ اللجنة الوطنية للطعن قرارها في ظرف 30 يوما، تحسب من تاريخ استلام العريضة، وتتولى تبليغ القرار إلى المعني في غضون 10 أيام من تاريخ صدوره.

¹ -المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24م المتعلق بكيفيات تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

تلتزم اللجنة وفقا للقانون 83-15 الملغى بتسبيب قراراتها، وتدوينها في محضر يتم إرساله إلى الوزارة الوصية للمصادقة، التي تمارس بدورها الرقابة القانونية، للتأكد من سلامة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، ويترتب على المخالفة إلغاء القرار.¹

يعرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة عريضة تودع أمام اللجنة مقابل وصل إيداع وذلك خلال أجل (15) يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه طبقا للمادة 08 الفقرة 01 من القانون 08/08، على أن تثبت هذه اللجنة في الطعون التي ترفع لها ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي التي ترفع أمامها خلال شهر من استلام العريضة²، وهذه الأخيرة تتعلق بتقدير ومنح الأداءات العينية أو الأداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض أو العجز أو الوفاة... الخ.³

الفرع الثاني: المنازعة الطبية

عرفت المنازعة الطبية عن نص المادة 17 من القانون 08/08 على أنها: "يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج، وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"، إذا فهي منازعات يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني على خلاف المنازعة العامة، حيث حدد المشرع لها أحكام خاصة متعلقة بإجراءات يستلزم مراعاتها عند وقوع نزاع طبي وهذا حماية لكل طرف.⁴

¹ -ALI FILALI, le contentieux de sécurité sociale. R.A.S.J.E.P, N°04, ALGER, P65.

² -نص المادة 01 من القرار الوزاري رقم 04 الصادر بتاريخ 11/03/1987م المتعلق بكيفيات تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي وسير هذه اللجان.

³ -ذيب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996م، ص15.

⁴ -المادة 17 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

وينشأ النزاع الطبي حين يلجأ العامل المصاب إلى الطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية من الناحية الطبية، ثم يقدم هذه النتائج إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتمتع قانوناً بحق المراقبة وذلك بعرض المصاب على الطبيب المستشار التابع لها، والذي يتولى فحصه من جديد، ويقدم تقريره عن الحالة الصحية للعامل، ولكن يختلف عن تقرير الطبيب المعالج، نكون أمام تقديرين متباينين للحالة الصحية للعامل، ومن ثمة ينشأ النزاع الطبي.

وعليه فالنزاعات الطبية هي اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي، حول الحالة الصحية والطبية للعامل المصاب بناء على تقدير كل من الطبيب المعالج والطبيب المستشار.

-إجراءات المنازعة الطبية:

تهدف إلى حل النزاع التي يكون فيها العامل طرفاً بطرق ودية وسريعة، بعيدة عن القضاء وبها يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه اللجوء إليها باعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، فيلتزم بالمرور على الخبرة الطبية كإجراء أولي، وهي التي تخرج بنتائج ملزمة للطرفين وعدم الامتثال يؤدي بهما إلى القضاء، ويمكن تسوية المنازعة الطبية من خلال لجان العجز متى تعلق الأمر بحالة العجز.¹

أ-الخبرة الطبية:

ويتعلق موضوع الخبرة أساس في الفصل في الخلافات المتعلقة بحالة المصاب والأضرار اللاحقة به، ويتم اللجوء إليها في حالة اختلاف بين الطبيب المعالج، والطبيب المستشار حول مناسبة وكيفية استئناف العمل، أو تحديد تاريخ الشفاء وهو ما ذهب إليه قانون الضمان

¹ -بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص45.

الاجتماعي الفرنسي مؤكدا اللجوء إلى رأي الثالث الذي يفصل في النزاع عن طريق اللجوء إلى طبيب خبير يختاره الطرفين.

إن الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي لا يكتفي الخبير بإعطاء رأي تقنيا بل يفصل في النزاع بقرار يمس محل النزاع، بهدف حماية حقوق المؤمن وتصحيح الأخطاء المحتملة.¹

1- طلب الخبرة الطبية:

ويحق للعامل المصاب بالمبادرة في طلب الخبرة الطبية، بعد إشعاره وتبليغه بجميع القرارات المتخذة بشأن حالته الصحية، ويشترط المشرع أن يكون الطلب الذي يقدمه العامل المصاب مكتوبا، ويرسل مرفقا بتقرير الطبيب المعالج بواسطة رسالة موصى عليها، أو الإيداع مباشرة لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل، وذلك في أجل 15 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار.²

ويجب على المصاب أن يكون على علم بكافة القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة بالحالة الصحية له، لتمكين العامل من الاعتراض على هذه القرارات والمطالبة بإجراء خبرة طبية، ويعتبر التبليغ المتضرر من الحادث بقرار الهيئة إجراء جوهري أولى للقيام بإجراء طلب الخبرة، وثانيا تمكين المؤمن له من القيام بأي اعتراض أو إجراء قضائي.³

أما فيما يخص تعيين الخبير، لقد ألزم المشرع الجزائري بالرد على طلب الخبرة للمؤمن له مباشرة بعد إيداعها، وذلك في غضون (8) أيام ابتداء من يوم إيداع طلب الخبرة الطبية، ويكون

¹ - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص146.

² - المادة 20 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط4، الجزائر، 2005، ص192.

تعيين الطبيب الخبير مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وتقترح هذه الأخيرة ثلاثة (03) أطباء خبراء من بين قائمة الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة، والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وهذا الاقتراح ملزم عليه بالرد كتابيا سواء بالقبول أو الرفض من قبل المؤمن له اجتماعيا، وفي حالة عدم الرد يسقط حقه في التعيين يعين الطبيب تلقائيا وفوريا، على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم حيث أكدت المحكمة العليا على أن عدم احترام إجراءات التعيين الخبير يعد بمثابة خرق لقاعدة جوهرية في الإجراءات، وهذا ما سنكتشفه في القرار الصادر بتاريخ 2002/02/15، على أنه: "...يتم اختيار الطبيب الخبير باتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة وفي حالة ما إذا لم يحصل هذا الاتفاق يعين الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة أعلاه، ... وأن الطبيب الخبير عين من قبل الصندوق الضمان الاجتماعي، وهذا بدون استشارة أو موافقة العارض وهذا التصرف مخالف لمضمون المادة 21 من نفس القانون".¹

يقوم الطبيب الخبير المعين بمباشرة أعماله بعد تمكنه من بعض المعطيات التي تخص المؤمن له المصاب، وكذا المتعلقة بمهمته كطبيب خبير والتي تزوده به هيئة الضمان الاجتماعي، والتي تتعلق أساسا بالعناصر ذكرتها المادة 25 من القانون 08/08 والتي جاء فيها: "تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يأتي:

- 1- رأي الطبيب المعالج.
- 2- رأي الطبيب المستشار.
- 3- ملخص المسائل موضوع الخلاف.

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 59.

4- مهمة الطبيب الخبير.¹

كما يلزم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادة 27 من القانون السالف الذكر على تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المعني بالأمر، الملزمة للطرفين بصفة نهائية بموجب المادة 02/19 من نفس القانون خلال العشرة (10) أيام المولية لاستلامه²، حتى يتبين لهم اتخاذ الوجهة المناسبة سواء استكمال إجراءات المنازعة الطبية من خلال اللجوء إلى القضاء، أو قبول النتائج المبلغ بها، وبالتالي الإسراع في تنفيذها والاستفادة من الأداءات المستحقة دون استثناء الاعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة الطبية المتعلقة بحالات العجز التي يمكن أن يطعن فيها أمام لجنة العجز الولائية المنصوص عليه في القانون الملغى 15/83.

ب- الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز:

لقد أشرنا فيما سبق أن قرارات الخبرة الطبية ملزمة وتفرض نفسها على كل من المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي إلا ما يتعلق بنسبة العجز التي تحددها هذه الخبرة التي تكون محل اعتراض من قبل المعنيين أما اللجنة الولائية للعجز.

المشرع أنشأها بموجب المادة 30 من القانون 08-08³، وهي لجنة العجز المؤهلة المتواجدة على مستوى كل ولاية، كجهاز للفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن مرض مهني أو حادث عمل والمتخذة طبقاً لنتائج الخبرة الطبية، باعتبار جهة الطعن، وذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية، ولجنة العجز المؤهلة مكلفة كذلك بتحديد نسبة وطبيعة المرض أو الإصابات، تاريخ الشفاء أو الجبر، حالة العجز ونسبته.

1- المادة 25 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 27 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3- المادة 30 من قانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ذلك أن الاعتراضات على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للبت فيها قبل اللجوء إلى القضاء طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقى هي الأصل في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة وفي المنازعات الطبية على وجه الخصوص.

وتتشكل هذه اللجنة بالرجوع إلى القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بموجب المادة 30 منه.

أنه تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء، وتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

بعد إصدار اللجنة الولائية المؤهلة قرارها يتعين على أمين اللجنة تبليغ الأطراف المعنية لقرارها في أجل (20) يوماً، ابتداء من تاريخ صدوره برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر استلام وذلك حتى يتسنى لهم الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة.

والملاحظ أن قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بموجب المادة 35 منه يخضع الطعن في القرارات اللجان المختصة بحالات العجز، يكون أمام الجهات القضائية المختصة، ولكن يكون في أجل (30) يوماً، ابتداء من تاريخ التبليغ بقرار اللجنة.¹

المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعة العامة والطبية

سبق وأن تطرقنا على أن التسوية الداخلية أي الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة هي الأصل، وذلك لما تتطلبه هذه المنازعات من سرعة البث فيها تقادياً لطول إجراءات

¹ - المادة 34، 35 من قانون 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

التقاضي عبر مختلف درجاته، لكن في حالة عدم نجاعة طرق التسوية الداخلية يبقى اللجوء إلى القضاء مفتوحاً لتسوية النزاع.¹

سنتطرق إلى اختصاص المحكمة الاجتماعية للفصل في المنازعة العامة والطبية في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: المنازعة العامة

أولاً: رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة الاجتماعية للفصل في المنازعة العامة

إن رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي يكون وفق إجراءات يتبعها أطراف النزاع حيث ينحصر موضوع الدعوى عادة في نطاق المنازعة العامة، في طلب إبطال القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق، فيما يتعلق بحقوق المستفيدين مع إلزام هيئات الضمان الاجتماعي بأن تمنح للمؤمن لهم الحقوق المطالب بها، أو قد تتعلق بتقدير ومنح الأداءات العينية والنقدية الممنوحة للمؤمن له، وتضمنها التأمينات الاجتماعية بمناسبة المرض أو الوفاة أو العجز أو الولادة، أو المنازعة في قرار الإحالة على التقاعد أو المنح العائلية أو الأداءات الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني أو المنازعة في شروط استحقاق بعض الحقوق المتعلقة بالأداءات التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي وغيرها من المنازعات.²

ويشترط لقبول الدعوى القضائية أمام المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية أن تكون مستوفاة لجميع الأوضاع القانونية المقررة لقبول جميع أنواع الدعوى شكلاً.

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 29.

² - سماتي الطيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 121-122.

وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

كما اشترطت المادة 14 من القانون 08-09 السالف الذكر أن ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة تودع في أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، كما تضمنت المادة 15 من القانون السالف الذكر الشروط الواجب توافرها في عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.¹

أ- آجال رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة الاجتماعية:

لقد حدد تشريع الضمان الاجتماعي آجال قانونية لرفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي للمحكمة، وقد حددت بمدة (30) ثلاثين يوماً بعد استلام تبليغ قرار اللجنة الوطنية المعارض عليه، أو في غضون 60 يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها.²

كما أن القانون في المادة 78 من القانون 08/08 وضع آجال يجب أن ترفع فيها الدعاوي المتعلقة بالمبالغ المستحقة، وهذه الآجال هي مدة تقادم أداءات الضمان الاجتماعي، وهي مدة 4 سنوات إذا لم يطالب بها، ومدة 5 سنوات بالنسبة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حادث العمل والأمراض المهنية.

ومنه نستخلص أن هذه الشروط يجب مراعاتها وأي خرق لهذه الإجراءات ينتج عنه دفع بعدم قبول الدعوى لعدم احترام الإجراءات والآجال المقررة لها.

¹ -انظر المواد 13 و 14 و 15، من قانون رقم 09/08، مؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، جريدة رسمية عدد 21، بتاريخ 2008/04/23.

² -سماتي الطيب، المنازعة العامة، مرجع سابق، ص122.

ثانياً: اختصاص القانون العام في الفصل في المنازعة العامة

للقانون العام دور في الفصل في المنازعة العامة وذلك من خلال اختصاص المحاكم المدنية والاجتماعية والجزائية وهذا فيما يلي:

1- اختصاص القضاء المدني:

يحق للمؤمن له أو ذوي حقوقه اللجوء إلى القضاء المدني وذلك على حسب المادة 69 الفقرة 3 من القانون 08/08، السالف الذكر وذلك من أجل الحصول على تعويض تكميلي من خلال رفع دعوى ضد مرتكب الخطأ سواء كان من طرف المستخدم أو الغير، في حالة عدم كفاية التعويض الذي تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي التي قامت بشديد التعويضات الناتجة عن الحادث الذي أصابه من جراء الخطأ المرتكب من طرف الغير أو صاحب العمل. وعليه فيحق للمؤمن له أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية حيث نصت المادة 70 من 08/08 خطأ الغير، والمادة 71 تحدثت عن خطأ المستخدم أو تابعه.¹

2- اختصاص القضاء الإداري:

لقد نصت المادة 16 من قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفقتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي". ومنه يمكن القول حسب هذه المادة أنه يعود الاختصاص للقضاء الإداري كلما كان أحد أطراف المنازعة شخصاً من الأشخاص المعنوية العامة، بمعنى النزاع يكون قائم بين هيئات الضمان الاجتماعي والأشخاص المعنوية.²

¹ -انظر المواد 70 و 71 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي..

² -طيب السماتي، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص126.

وهذا النزاع يتعلق بعد تنفيذها لالتزاماتها المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي كالتصريح بالنشاط أو الموظفين أو بالأجور المؤمن لهم اجتماعيا أو دفع المبالغ الخاصة بالاشتراكات.

3- اختصاص القضاء الجزائي:

من خلال المادة 82 من قانون رقم 08/08 السالف الذكر فإنها نصت على أنه: "دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب الحبس من (6) ستة أشهر إلى (2) سنتين، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مئة ألف دينار (100.000 دج) كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير".

هذه المادة ذكرت المخالفات التي يرتكبها المؤمن له اجتماعيا، أما المادة 83 من القانون رقم 08/08 يعاقب كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2)، أو بغرامة من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مئة ألف دينار (100.000 دج).¹

الفرع الثاني: المنازعة الطبية

جعل المشرع الجزائري من نتائج الخبرة الطبية المتوصل إليها ملزمة لأطراف النزاع بصفة نهائية وذلك طبقا لنص المادة 02/19 من القانون 08/08 إلا في حالة استثنائية وحيدة أجاز المشرع فيها اللجوء إلى القضاء وهي حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية كما جاء في المادة 03/19 من نفس القانون على: "إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني:

¹ - انظر المادة 82 و83 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

إلا أن هذه الحالة غير كافية لكون أن إمكانية مخالفة المواد من 19 إلى 27 من القانون 08/08 واردة مما يجعل اللجوء إلى المحاكم أمرا مبررا.

بالإضافة إلى أن الخبرة لا تكون في كل الحالات كاملة وشاملة بل في أغلب الأحيان تكون ناقصة أو غامضة. إذن فإننا سنتناول كيفية عرض النزاع المتعلق بإجراءات الخبرة الطبية على المحكمة الاجتماعية.

أولاً: عرض النزاع المتعلق بإجراءات الخبرة الطبية على المحكمة الاجتماعية

حدد المشرع الجزائري من جهة الهيئات القضائية المختصة بالفصل في المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، وهي التي تختص بالقضايا الاجتماعية، ومن جهة أخرى ذكر على سبيل الحصر اختصاصاتها في هذا المجال.

نصت المادة 03/19 من القانون 08/08 السالف الذكر أنه: "إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني".

فمن خلال هذه المادة يتضح أن المشرع جعل التسوية الداخلية هي الأصل وأن التسوية القضائية هي الاستثناء، وأكثر من ذلك فقد حصر اللجوء إلى القضاء في مجال المنازعات المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية في حالة واحدة فقط، وهي حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المؤمن له اجتماعيا، باعتبار أن المشرع جعل من نتائج الخبرة الطبية ملزما للأطراف بصفة نهائية مهما كان الأمر طبقا للمادة 02/19 من القانون 08/08 السالف والذكر.

أ- اختصاص المحكمة الاجتماعية المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية:

يكون اللجوء أمام القضاء في حالة استحالة القيام بالخبرة الطبية على المعني بالأمر هنا يجوز اللجوء أمام القضاء من أجل استصدار حكم قبل الفصل في الموضوع بتعيين خبير لفحص المعني بالأمر.

والحالة الثانية هي الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي يكون مخالفا وغير مطابق لنتائج الخبرة علما أن القانون يلزم هيئة الضمان الاجتماعي بوجود مطابقة قراراتها مع نتائج الخبرة.

نستخلص أن موضوع الاختصاص بالنسبة للمحاكم الاجتماعية يعتبر من قبيل مواضيع النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع الاجتماعي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى.

بالرجوع إلى المادة 37 من القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جاء فيها على أنه يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي تقع في دائرة اختصاصه موطن المدعى عليه¹، وطالما أن المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي يكون صندوق الضمان الاجتماعي هو المدعي عليه في غالب الأحيان، مما يوحي أن الدعاوي القضائية المتعلقة بالمنازعات التي تخص إجراءات الخبرة الطبية ترفع أمام محكمة موطن المدعي عليه "صندوق الضمان الاجتماعي" وهي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق الوطني في كل ولاية من ولايات الوطن.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم ينص صراحة على اختصاص المحكمة الاجتماعية بالفصل في المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، بل ذكر فقط عبارة "الضمان الاجتماعي"، مما يوحي أن المشرع الجزائري أدرج جميع أنواع المنازعات ضمن عبارة "الضمان الاجتماعي".

ب- الطعن بالاستئناف في الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي:

أجاز القانون للمؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي استئناف الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي الفاصل في القضايا أمام المجالس القضائية، إذ تعلق الأمر بالفصل في شرعية

¹ -سماتي الطيب، مرجع سابق، ص78، وص148.

إجراءات الخبرة الطبية أو عدم مطابقة قرار الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة المنجزة من طرف الطبيب الخبير.¹

حيث أنه يحدد آجال الطعن بالاستئناف بشهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم، إلى الشخص ذاته، وهذا ما نصت عليه المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، حيث أنه يمدد أجل الاستئناف إلى شهرين، إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، وهذا ما نصت عليه المادة 02/336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد مع العلم بأن أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية لا يسري إلا بعد انقضاء أجل المعارضة حسب المادة 03/338.²

ج- الطعن بالنقض في القرار الصادر عن المجلس القضائي (الغرفة الاجتماعية):

تكون قابلة للطعن بالنقض الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجال القضائية، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 349 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.³

يخضع الطعن بالنقض في قرارات لجان العجز إلى نفس الشروط الشكلية التي يخضع لها الطعن بالنقض في أحكام وقرارات الجهات القضائية، وبناءا على ذلك يتعين على الطاعن أو يودع الطعن بالنقض لدى كتابة ضبط المحكمة العليا وفي أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار.⁴

¹ -سماتي الطيب، المرجع السابق، ص155.

² -المادة 336 من القانون رقم 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ -المادة 349 من القانون 09/08 ، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ -المادة 354 من قانون 09-08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

لا يسري أجل الطعن بالنقض في الأحكام والقرارات الغيابية إلا بعد انقضاء الأجل المقرر للمعارضة، وهذا طبقاً لنص المادة 355 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانياً: دور القاضي في الفصل في المنازعات الطبية المتعلقة بإجراء الخبرة

الطبية

إن نتائج الخبرة الطبية التي يبديها الطبيب الخبير قد تكون ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي، وذلك باتخاذ قرار مطابقاً لهذه النتائج وملزمة كذلك للمؤمن له، إلا أنه يجوز لأي طرف يهمله الأمر بأن يرفع دعوى أمام المحكمة المختصة بالطعن في هذه القرارات إذا كانت غير مطابقة لنتائج الخبرة أو الطعن في إجراءات الخبرة إذا كانت غير سليمة من الناحية القانونية أو الطعن الذي يبديه الخبير، إذا كان الطابع الطبي لنتائج الخبرة غير دقيق كامل ومشوب باللبس أو الطعن لضرورة تجديد الخبرة في حد ذاتها أو تتميتها وكذا في الحالات الأخرى التي سبق ذكرها، بحيث إذا لم تكن هذه الحالات فإن المحكمة تفصل بعدم الاختصاص.

فدور القاضي الاجتماعي يكمن في إصداره لحكم تمهيدي يتضمن تعيين خبير قصد الوقوف على الحالة الصحية للمؤمن له بدقة، كما تكون للقاضي على غرار ذلك سلطة إلغاء قرارات هيئة الضمان الاجتماعي عند مخالفتها للقانون، وأخيراً يمكن للقاضي إذا رأى أن المؤمن له لم يتبع الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 08/08 فإنه يرفض الدعوى لعدم صحة الإجراءات.¹

وبالتالي فإن الأحكام التي يمكن أن يصدرها القاضي الاجتماعي مجال المنازعات الطبية المتعلقة بإجراءات الخبرة تتمثل في:

¹ -سماتي الطيب، مرجع سابق، ص157.

1- الحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي:

التي يبيدها الطبيب الخبير تلزمهم نهائياً، وبالتالي فإن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة باتخاذ قرار مطابق لنتائج الخبرة الطبية، والمؤمن له أن الأثر الذي يترتب عليه تقرير الخبرة الطبية بالنسبة للأطراف هو أن الناتج صاحب طلب إجراءات الخبرة الطبية الملزمة أيضاً بنتائجها وبصفة نهائية.¹ إذ أن الخبرة الطبية في هذا المعنى ليست إجراء تحقيق بل هي أساس اتخاذ قرار نهائي للفصل في موضوع الخلاف ذو الطابع الطبي كنوع من التحكيم الطبي التخصصي لتقديم الوصف والتحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناتج الحادث أو المرض محل النزاع.²

لكن في حالة ما إذا كان قرار هيئة الضمان الاجتماعي يخالف لنتائج الخبرة فإن القاضي الاجتماعي يحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي، هذا ما أخذت به محكمة برج بوعريج القسم الاجتماعي في الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25م، والذي جاء فيه على أنه: حيث أنه مما سبق تبين للمحكمة أن القرار الصادر عن المدعي عليه بتاريخ 2002/09/23م جاء مخالف لنتائج الخبرة الطبية المنجزة من قبل الخبير والتي أصبحت نتائجها ملزمة لطرفين الدعوى مما يتعين معه إلغاء القرار الصادر عن المدعي عليه بتاريخ 2002/09/23م، وبالتالي إحالة المدعي على الصنف الثاني من العجز بنسبة 90% قابلة للمراجعة.³

2- الحكم بتعيين خبير طبي:

ومثال ذلك ما قضى به الحكم بتاريخ 2005/03/19م، حيث أن المدعي قدم طعناً أمام لجنة العجز بتاريخ 2003/08/11م بموجب رسالة موصى عليها على الإشعار بالاستلام، إلا أنه رغم استنفاد أجل شهرين المقررة قانوناً لم تصدر اللجنة أي قرار مخالف بذلك نص

¹ - المادة 02/19 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 191.

³ - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 158.

المادة 36 من القانون 08/08، مما يعطي للمدعي الحق في اللجوء إلى القضاء ويتعين معه الاستجابة لطلبه المتعلق بتعيين خبير لفحصه وتحديد مختلف أنواع حجره.¹

3- الحكم برفضه الدعوى لعدم التأسيس:

كثيرا ما يفصل القاضي برفض الدعوى لعدم التأسيس القانوني إذا كان اللجوء إلى المحكمة لا يوجد ما يبرره قانونا كون أن اللجوء إلى الخبرة القضائية يكون في استحالة إجراء الخبرة الطبية على العامل في حالة ما إذا سبق وأن أجريت للمؤمن له خبرة طبية من طرف الطبيب الخبير المختص، وترفض دعوى المؤمن له كذلك لعدم التأسيس في حالة عدم احترام أجل 300 يوم الفاصلة بالعطلة المرضية طويلة الأمد، حيث لا يمكن أن يبقى المؤمن في عطلة مرضية بعد 300 يوم، وإنما يحال على العجز وأي طلب يخالف ذلك يصدر فيه حكم يقضي برفض الدعوى لعدم التأسيس.²

ثالثا: عرض النزاع الطبي المتعلق بحالة العجز على الجهة القضائية المتخصصة

لقد نصت المادة 35 من القانون 08/08 السالف الذكر على أنه لا تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار.³

¹ -الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19م، تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعرييج للقسم الاجتماعي بين (ح.ب) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالأجراء وكالة برج بوعرييج.

² -المادة 35 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ -المادة 35 من القانون 08/08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

نجد أن المشرع من خلال هذه المادة في القانون 08/08 بأن نية المشع تأكدت صراحة أنه يجب على المؤمن له بعدما يتم تبليغه بقرار لجنة العجز الولائية أن يقوم بالطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة العليا.

ويكمن دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة بحالات العجز في مراقبة تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة تشكيلة صحيحة، مع ضرورة ذكر صفات أعضائها وكذا مراقبة آجال الطعن أمام هذه اللجان والمقدرة بـ 30 يوماً، ومراعاة مدى التزام لجنة بالاختصاصات المخولة لها في ميدان العجز.

كما له دور في تسبيب قرارات اللجنة ومدى مطابقتها للقانون ويعتبر مراقبة تسبيب قرارات العجز من أهم ما تقوم به المحكمة العليا.

وبالتالي فالدور الإيجابي للقاضي الاجتماعي المتواجد على مستوى المحكمة العليا بتشكيل حماية قضائية لحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم من هيئات الضمان الاجتماعي. إذن فالقاضي بما له من سلطة في هذا المجال له مهمة تطبيق القانون تطبيقاً سليماً مع ضمان التوازن بين ما تقتضيه المصلحة العامة وما تقتضيه مصلحة المؤمن له.¹

¹ -سماتي الطيب، مرجع سابق، ص173.

خاتمة

خاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل والتأمينات الاجتماعية العناوين التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات القانونية المتخذة للتقليل والحد منها، وذلك نظرا لطبيعة الظروف المسببة لها، بالإضافة إلى عوامل أخرى سببها عدم امتثال العرب للتوصيات والتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل في إطار توفير الحماية لهم، وبالتالي فالعنصر البشري له دور أساسي في تقادم هذه الظاهرة. من جهة ومن جهة أخرى يجب على أصحاب العمل أن يضعوا مصلحة عمالهم فوق كل اعتبار وتوفير لهم ظروف عمل آمنة ومريحة تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه وذلك لتقادي الوقوع في هذه المخاطر.

وتجدر الإشارة أن المشكل الرئيسي يكمن في إثبات الصفة المهنية للحدث، من طرف العامل في حالة تعرضه لحدث عمل أثناء أداء عمله أو بمناسبة، وقام بعرض ملفه على مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية ولكن تم الرد عليه بالرفض من قبل هاته المصلحة في هذه ينشأ نزاع بينه وبين هيئات الضمان الاجتماعي.

وعليه فإن الضمان الاجتماعي يشكل أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والديساتير التي اعتنتها المشرع الجزائري تهدف بدورها إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي الحقوق سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار المهنية التي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز عن العمل بصفة نهائية.

ونظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع الجديد من المنازعات التي أصبحت في ارتفاع متزايد بالمقارنة مع القضايا المعروضة على الجهات القضائية مما جعل المشرع

الجزائري نظام التسوية الإدارية للمنازعات ابتداء لسهولة الإجراءات وملاءمتها قبل اللجوء إلى القضاء أو ما تعرف بالتسوية القضائية.

ومن خلال دراستنا نستنتج مجموعة من الملاحظات أهمها:

- طول مواعيد رفع النزاع أمام المحكمة وهذا لتقادي البطء في تسوية ملفات المؤمنين الاجتماعيين وأرباب العمل.

- عدم إقرار مسؤولية رب العمل في تحمل تبعات حادث العمل الذي يقع للعامل في حالة عدم تصريح رب العمل بانتساب العامل إلى هيئة الضمان الاجتماعي بعد وقوع الحادث.

من خلال هذه الملاحظات نجد أن المشرع وفق نسبيا بحل المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، لذا يجب عليه الاهتمام أكثر لتغطية جميع الجوانب للحفاظ على حقوقهم.

وفي الأخير يمكن القول أن الوقاية من حوادث العمل تبقى السبيل الأمثل للحفاظ على صحة العامل من المخاطر المهنية التي يتعرض لها أثناء تأدية لمهامه ولتقادي الوقوع في مثل هذه الحوادث ارتأينا أن نختم هذا البحث بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات التالي:

بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي:

- ضرورة توفير المؤسسة لسجلات خاصة بحوادث العمل والقيام كل سنة بإحصائها والوقوف على أسبابها.

- تدريب عمال الضمان الاجتماعي من خلال القيام بعملية تكوين العمال في مناصب عمل تتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية.

بالنسبة للهيئة المستخدمة:

- ضرورة تجديد الآلات وصيانتها دوريا قصد تقادي الإصابات والحوادث.

- فرض عقوبات تأديبية جزائية على العمال والهيئات المستخدمة لا يمتثلون لإجراءات الأمن والوقاية.

- القيام بحملات تحسيسية لتوعية العمال وأرباب العمل لنشر ثقافة التأمين الاجتماعي والوقاية من حوادث العمل.

- ضرورة وضع مشرف داخل الهيئات المستخدمة لمراقبة العمل وإعطائهم النصائح والإرشادات.

- ضرورة العمل على خلق بيئة ملائمة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالاتهم واقتراحاتهم التي يبدونها ظروف العمل.

وفي الأخير نرى أن بحثنا هذا بفتح مجال دراسات مستقبلية، ويكون قاعدة بحوث أخرى لمعالجة هذا الموضوع من جوانب أخرى لها صلة بعلاقات العمل بصفة عامة وظروف العمل بصفة خاصة.

قائمة المراجع

القرآن الكريم:

1- المراجع بالعربية:

أولاً: الكتب.

1. أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1952.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
3. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
4. الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2007.
5. حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي من النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، 1999.
6. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991.
7. سماتي الطيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
8. سماتي الطيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
9. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

10. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المنشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، لبنان، 1998.
11. عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
12. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995.
13. القاضي حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية، منشورات حلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
14. كتاب تساؤلاتكم القانونية حول العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2006.
15. محمد جمال وحمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية، 1974.
16. محمد جمال وحمدي عبد الرحمن، للتأمينات الاجتماعية الطبعة الثانية، للأصيل للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1974.
17. محمود سالم جابر عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، القاهرة، 2001.
18. محمود عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 1998.
19. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.

ثانياً: الرسائل والمذكرات.

- 1- بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000 - 2001.

2- فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها،

رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.

3- تلمات فاطمة الزهراء، خبرة رشيدة، مجال تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية في

الجزائر، مذكرة ماستر في الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق وعلوم السياسة، خميس مليانة،

2014-2015.

ثالثا: المجالات والمحاضرات.

1- المجالات:

- ديب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي المجلة القضائية، العدد

الثاني لسنة 1996.

- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية،

دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة

طرطوس مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

- طيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأميني التقليدي بين

أسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

سطيف، 2011.

2- محاضرات:

- ليلي محمد الوزيري، محاضرات في التأمينات الاجتماعية وتأمين إصابات

العمل، مارس 2008.

رابعاً: النصوص القانونية:

1- النصوص التشريعية:

- القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 19/96 مؤرخ في 2 يوليو 1996، الجريدة الرسمية عدد 42.
- قانون 15/83 المؤرخ في يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 (ملغى).
- قانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 28، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 الجريدة الرسمية عدد 42.
- قانون 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 6 يوليو 1983، الجريدة الرسمية عدد 42.
- قانون رقم 08/08 مؤرخ في 2008/02/23، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11.
- قانون رقم 09/08 مؤرخ في 2008/02/25 يتضمن قانون إجراءات مدنية وإدارية الجديد، جريدة رسمية العدد 21، بتاريخ 2008/04/23.

2- النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 عدد 07.

- مرسوم 28/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، الجريدة الرسمية، عدد 07.
- مرسوم رقم 13/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية العدد 07.

خامسا: القرارات.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 34702 المؤرخ في 1984/04/09، المجلة القضائية، العدد 03 لسنة 1989.
- قرار وزاري رقم 04 الصادر بتاريخ 11/3/1987، المتعلق بكيفية تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي وسير هذه اللجان.
- مرسوم التنفيذي رقم 415/08 المؤرخ في 24/12/2008 يتعلق بتعيين أعضاء المحددة لتشكيلة اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وتنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 01.

2- المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- Jean pierre chauhard, droit de la sécurité sociale, L.G.J.paris, 1999.
- 2- Yves Saint Jouvis Nicolos Alvarez, Isabel Vacarie : traité de sécurité sociale, tom3, libraire générale de droit et de jurisprudence, les accident de travail, paris, 1982.

3- Ali fillali, le contentieux de sécurité sociale, RASIEP, N°03,
Alger 2001.

4- Melenne (louis) la réparation des accidents du travail paris,
1977.

الفهرس

الفهرس

1	مقدمة
5	الفصل الأول: ماهية حادث العمل.
6	المبحث الأول: تعريف حادث العمل وشروطه.
6	المطلب الأول: تعريف الفقهي والقانوني لحادث العمل وتمييزه عما يشابهه.
6	الفرع الأول: التعريف الفقهي.
8	الفرع الثاني: التعريف القانوني.
9	الفرع الثالث: تمييز حادث العمل عن المرض المهني.
11	الفرع الرابع: توسع المشرع الجزائري في مجال حادث العمل.
14	المطلب الثاني: شروط حادث العمل.
14	الفرع الأول: شروط العامة.
17	الفرع الثاني: شروط الخاصة.
23	المبحث الثاني: الالتزامات الناتجة عن حادث العمل.
23	المطلب الأول: التزامات العامل.
24	المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل.
25	المطلب الثالث: التزامات الغير.
25	الفرع الأول: هيئة الضمان الاجتماعي.

- 26 الفرع الثاني: الجهة الإدارية والقضائية.
- 28 الفصل الثاني: التعويض عن حوادث العمل وطرق تسوية المنازعات الناتجة عنها.
- 28 المبحث الأول: تعويض عن العجز والوفاة الناتج عن حادث العمل.
- 28 المطلب الأول: العجز المؤقت وأدائه.
- 29 الفرع الأول: الأداءات العينية.
- 33 الفرع الثاني: الأداءات النقدية.
- 34 المطلب الثاني: العجز الدائم وأدائه.
- 35 الفرع الأول: الأيراد كتعويض عن العجز الجزئي الدائم.
- 36 الفرع الثاني: الربيع كتعويض عن العجز الكلي الدائم.
- 39 المطلب الثالث: الوفاة الناتجة عن حادث العمل.
- 39 الفرع الأول: رأسمال الوفاة.
- 41 الفرع الثاني: ربيع الوفاة.
- 42 المبحث الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بحوادث العمل.
- 43 المطلب الأول: تسوية الودية للمنازعات العامة والطبية.
- 43 الفرع الأول: المنازعة العامة.
- 45 الفرع الثاني: المنازعة الطبية.
- 50 المطلب الثاني: تسوية القضائية للمنازعات العامة والطبية.

51	الفرع الأول: المنازعة العامة.
54	الفرع الثاني: المنازعة الطبية.
63	الخاتمة
67	قائمة المراجع
74	الفهرس
78	الملاحق